

# **Teknikinstallationsavtalet**

## **VVS & Kyl 2013–2016**

---

# Teknikinstallationsavtalet

## VVS & Kyl

1 april 2013–31 mars 2016

### **Kollektivavtal mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads)**

De tidigare VVS- och Kylavtalen mellan VVS Företagen och Byggnads har slagits samman och omarbetats och benämns numera Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl. I äldre avtalstexter förekommer de tidigare benämningarna VVS-avtalet och Kylavtalet.

Inlägga och omslag: Sara Jonasson Ord & Bild  
Juni 2013

---

# Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning	4
§ 2	Allmänna förhållningsregler	5
§ 3	Arbetstid	6
§ 4	Frånvaro	16
§ 5	Löner	28
§ 6	Ackord och prestationslön	33
§ 7a	Resor m.m. för VVS-företag m.fl.	42
§ 7b	Resor m.m. för kylföretag	48
§ 8	Semester	52
§ 9	Utbetalning av lön	60
§ 10	Övrigt	62
§ 11	Förhandlingsordning	65
§ 12	Giltighetstid	73

## Bilagor

Lönebilagan	76
Utbildningsavtalet	100
ÖLAS	110
Företagsanpassning av MB-organisation	138
Facklig förtroendeman	144
Tillämpningsregler vid anlitande av underentreprenörer	150
Arbetsmiljöavtal	156
Bilöverenskommelse	161
Skiftarbete och bergrumsarbete	163
Överenskommelse om personalutrymmen på arbetsplatser	167
Protokollsanteckningar	172

<b>Adressförteckning</b>	<b>192</b>
--------------------------	------------

<b>Register</b>	<b>194</b>
-----------------	------------

## § 1 Avtalets omfattning

**Mom 1** Avtalet gäller för arbetstagare vid företag som är medlemmar i VVS Företagen och verksamma i kyl-, VVS- och värmepumpbranschen i Sverige.

*Anmärkning*

*Avtalet gäller inte för skolelever, som under pågående skoltermin fullgör yrkespraktik i VVS-, kyl - eller värmepumpbranschen, eller för feriearbetare under/mellan skolperioder.*

### **Mom 2 Avtalsförsäkringar**

Arbetsgivaren ska med Fora AB teckna försäkringsavtal och betala premier för nedanstående försäkringar enligt vid varje tidpunkt gällande överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv och LO samt branschvis inbetala särskilt tillägg för forskning/utveckling, yrkesutbildning m.m., fastställt mellan parterna VVS Företagen och Byggnads.

- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF – LO inklusive premiebefrielseförsäkring
- Avgångsbidragförsäkring (AGB)
- Omställningsförsäkring
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

### **Mom 3 Utvecklingsavtalet**

På avtalsområdet gäller Utvecklingsavtalet 1 mars 1986 VVS Företagen – Byggnads/Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer.

## § 2 Allmänna förhållningsregler

**Mom 1** Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ett ömsesidigt förtroende i frågor som rör verksamheten. Det är en angelägen uppgift för alla som samverkar på en arbetsplats att skapa goda arbetsförhållanden och en trygg och säker arbetsmiljö. Alla arbetstagare ska därför medverka till god ordning och till att olycksfall och hälsorisker förebyggs.

Arbetstagare har att iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, affärsangelägenheter och liknande.

### **Mom 2 Arbetsgivarens arbetsledningsrätt**

Med iakttagande av lag och avtal leder och fördelar arbetsgivaren arbetet, anställer och avslutar arbetstagarens anställning samt anvisar de arbetsuppgifter som ska utföras av arbetstagarna, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

### **Mom 3 Bisysslor**

En arbetstagare får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren.

Arbetstagare får inte heller åta sig uppdrag som kan påverka möjligheterna att utföra det ordinarie arbetet på ett fullgott sätt. Om en arbetstagare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mer omfattande slag bör denne därför först samråda med arbetsgivaren.

## § 3 Arbetstid

### Mom 1 Definition arbetstid

Med arbetstid menas tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället.

### Mom 2 Ordinarie arbetstid

#### 2.1 Allmänt

Om företag och Byggnads region inte träffar överenskommelse om annat gäller följande bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning.

#### *Anmärkning*

*Överenskommelse om avvikelse från bestämmelser enligt nedan skall vara skriftlig och upphör senast tre månader efter att endera parten uttryckt önskemål om detta. Överenskomna avvikelser får inte innebära ett åsidosättande av lag eller förordning.*

#### 2.2 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden utgör 160 timmar per helgfri fyraveckorsperiod. Veckoarbetstiden får ej överstiga 43 och ej understiga 37 timmar.

#### 2.3 Arbetstidens förläggning

Om inte annan överenskommelse träffats eller om produktionsförhållandena så motiverar, förläggs den ordinarie arbetstiden enligt följande:

- a. kylföretag: måndag–fredag kl. 06.30–18.00
- b. VVS-företag m.fl.: måndag–fredag kl. 06.00–17.30
- c. serviceverksamhet i VVS-företag m.fl.: måndag–fredag kl. 06.00–18.00
- d. anställda knutna till butiksrörelse i VVS-företag m.fl.: måndag–fredag kl. 06.00–18.00 samt lördagar mellan kl. 07.30 och 15.00

## 2.4 Individuell överenskommelse

Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning kan efter en individuell överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren utläggas på annat sätt än enligt ovan.

Veckoarbetstiden får då inte överstiga 48 timmar och den genomsnittliga ordinarie arbetstiden ska vara 40 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst sex månader.

Ob-tillägg utgår ej för sådan tid som, enligt överenskomsten, förläggs utom ordinarie arbetstid. Överenskomsten ska vara skriftlig och upphör senast en månad efter det att endera parten uttryckt önskemål om detta.

## 2.5 Förändring av den ordinarie arbetstiden

### 2.5.1 Besked om arbetstidens längd

Besked om att den ordinarie arbetstidens längd ska avvika från 40 timmar per helgfri vecka, ska lämnas till arbetstagaren senast två veckor i förväg.

### 2.5.2 Besked om arbetstidens förläggning

Besked om att den ordinarie arbetstidens förläggning ska ändras lämnas till arbetstagaren senast två veckor i förväg.

Besked enligt ovan får lämnas kortare tid i förväg, dock senast en vecka i förväg, om händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

## 2.6 Obekväm arbetstid

För ordinarie arbetstid förlagd före eller efter de tidpunkter som anges i mom 2.3 – och som inte utgör overtidsarbete – utges tillägg för obekväm arbetstid (Ob-tillägg).

Ersättningen beräknas enligt nedan:

- utgående månadslön dividerad med nedanstående divisor

*alternativt*

- utgående timlön multiplicerat med nedanstående procent

	Tidpunkt	Divisor	Procent
1	Efter ordinarie arbetstid från kl 17.30 resp. 18.00	678	26
2	Efter kl. 21.00	452	38

Ob-tillägg betalas ej för tid då övertidsersättning utges.

## Mom 3 Övertidsarbete

### 3.1 Allmänt

Då arbetsgivaren så anser erforderligt bör arbetstagaren, såvida han/hon icke är därtill förhindrad, arbeta övertid i den utsträckning som denna paragraf medger.

Innan sådant övertidsarbete utförs eftersträvas överenskommelse mellan arbetsledning och berörd arbetstagare.

Övertidsarbete får inte vägras i följande fall:

- Vid risk för skada på person eller egendom.
- När det är fråga om kortvarigt reparations/underhållsarbete i lokaler och arbetsställen då övertidsarbete är angeläget på grund av tekniska förutsättningar eller om lokalerna är i bruk under ordinarie arbetstid.

För sådant arbete utges övertidsersättning/övertidstillägg (se punkt 3.1.1) eller – efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivare – kompensationsledighet (se punkt 3.1.2).

#### Anmärkning

1. När arbetstagaren uppnått Arbetstidslagens gräns om 200 timmar per kalenderår kompenseras överstigande timmar endast med kompensationsledighet enligt 3.1.2.
2. Vid uttag av kompensationsledighet för övertidsarbete ska motsvarande tid tillföras som tillgänglig övertidsutrymme.



## 3.1.1

**Övertidsersättning/övertidstillägg**

Vid övertidsarbete beräknas ersättning för utfört arbete per påbörjad halvtimme (en tidsperiod), även om övertidsarbete pågår under kortare tid än en halvtimme.

Nytt inkommande arbete, vilket påbörjas inom en tidsperiod för vilken ersättning redan utgår, inräknas och ingår i den tidsperioden. Om det inkommande arbetet, som påbörjas inom ovan angiven tidsperiod, avslutas först under en senare tidsperiod utgår ersättning för antalet påbörjade tidsperioder.

Ersättningen beräknas enligt nedan:

- utgående månadslön dividerad med nedanstående divisor

*alternativt*

- utgående timlön multiplicerat med nedanstående procent

Period	Tidpunkt	Divisor	Procent
1	Måndag till och med fredag efter ordinarie arbetstid till kl. 21.00	119	46
2	Måndag till och med fredag från kl. 21.00 till kl. 24.00	111	57
3	Måndag till och med fredag efter kl. 24.00 samt lördagar, söndagar och sådan fridag och helgdag som inte anges nedan	104	67
4	Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton	91	92

### 3.1.2 Kompensationsledighet

Har företaget och arbetstagaren kommit överens om kompensation i tid för övertidsarbete utges en ledighet för varje övertidstimme enligt nedan.

Period	Tidpunkt	Ledighet
1	Måndag till och med fredag efter ordinarie arbetstid till kl. 21.00.	85 min
2	Måndag till och med fredag från kl 21.00 till kl. 24.00.	90 min
3	Måndag till och med fredag efter kl. 24.00 samt lördagar, söndagar och sådana fridagar och helgdagar som inte anges nedan.	100 min
4	Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton	105 min

#### Anmärkning

*Om kompensationsledighet inte kommer till stånd vid kalenderårets slut omvandlas och ersätts kompensationsledighet utöver 40 timmar med övertid ersättning/övertidstillägg (se 3.1.1). Sådan övertid ersättning/övertidstillägg ska utbetalas vid nästföljande löneutbetalningstillfälle. Ovanstående gäller om inte annan överenskommelse träffats.*

### 3.2 Beredskapstjänst

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om beredskapstjänst.

Då fara i dröjsmål föreligger har arbetsgivaren, dock högst en gång under loppet av fem veckor per arbetstagare, rätt att påfordra beredskapstjänst.

Om ingen annan överenskommelse träffas bör ett beredskapstjänsttillfälle inte vara längre än sju dagar.

Under beredskapstjänst ska arbetstagaren kunna infinna sig på företaget inom loppet av en timme.

Underrättelse om beredskapstjänst ska lämnas till arbetstagaren senast två veckor i förväg. Ett sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

För arbete under beredskapstjänst betalas övertidsersättning eller ges kompensationsledighet.

För beredskapstjänst utges ersättning per tillfälle med ett belopp motsvarande 3.2.1.

### 3.2.1 Ersättning för beredskapstjänst

Beredskapstjänst ersätts per beredskapsperiod med

- utgående månadslön dividerad med nedanstående divisor

*alternativt*

- utgående timlön multiplicerad med nedanstående procent

	Definition av period	Divisor	Procent
1	Måndag – torsdag räknat från arbetstidens slut till den tidpunkt vid vilken ordinarie arbetstid börjar, per dygn.	113	154
2	Fredagen från arbetstidens slut till kl 07.00 lördag.	90	193
3	Lördag kl 07.00 till söndag kl 07.00.	71	245
4	Söndag från kl 07.00 till den ordinarie arbetstidens början påföljande måndag.	85	205
5	Vardagar före helgdagar från ordinarie arbetstidens slut till kl 07.00 helgdagen.	90	193
6	Helgdagar eller i §4 mom 1 angivna fridagar från kl 07.00 till <ul style="list-style-type: none"> <li>• kl. 07.00 om påföljande dag är fridag eller helgdag</li> <li>• ordinarie arbetstidens början om påföljande dag är en vardag.</li> </ul>	63	276

## Mom 4 Tillägg till arbetstidslagen

### 4.1 Avvikelser med stöd av lokalt kollektivavtal

Avvikelser från arbetstidslagens 8 §, 9 § andra stycket, 10 § och 13 § får göras i överenskommelse mellan företag och Byggnads region eller på delegation av MB-grupp. Sådana avvikelser gäller dock under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.

Om parterna inte kommer överens om ett lokalt kollektivavtal eller avvikelsen avser längre tid än en månad kan frågan på företagets begäran hänskjutas till prövning av Byggnads och VVS Företagen.

*Anmärkning*

*Rätten att träffa lokala överenskommelser enligt ovan kan för ett visst företag eller viss driftsenhet sägas upp av Byggnads. Uppsägningstiden är tre månader.*

**4.2 Den sammanlagda arbetstiden**

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju (7) dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst sex (6) månader.

**4.3 Dygnsvila**

Arbetstagare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Arbetstagare som, på grund av sådan händelse inte fått minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila, ska omedelbart erhålla motsvarande kompensationsvila.

Avvikelse får därutöver göras för arbete i samband med beredskapstjänstgöring. Arbetstagare ska i sådant fall erhålla en sammanlagd dygnsvila (inkl raster) om minst 13 timmar, varav minst sju (7) timmar sammanhängande.

*Anmärkning*

*Om inte företaget beslutat annat startar dygnet kl 16.00. Dygnet bör företrädesvis, om detta inte stör arbetets behöriga gång, inledas med dygnsvila.*

Avvikelser med stöd av lokalt kollektivavtal

Avvikelser från bestämmelserna om dygnsvila får göras i överenskommelse mellan företag och Byggnads region eller på delegation av MB-grupp. Sådana avvikelser gäller dock under en tid av högst en månad, räknat för dagen för avtalets ingående.

Om parterna inte kommer överens om ett lokalt kollek-

tivavtal eller avvikelserna avser längre tid än en månad kan frågan på företagets begäran hänskjutas till prövning av Byggnads och VVS Företagen.

*Anmärkning*

*Rätten att träffa lokala överenskommelser enligt ovanstående kan för ett visst företag eller viss driftsenhet sägas upp av Byggnads. Uppsägningstiden är tre månader.*

**4.3.1 Ersättning vid kompensationsvila**

Förläggs dygnsvila till ordinarie arbetstid

- bibehåller arbetstagare med månadslön denna utan avdrag
- ersätts timavlönad för förlorad arbetsförtjänst enligt avtalets lägstlönenivå

**4.4 Nattvila**

I ledigheten för nattvila ska tiden mellan kl 24.00 och kl 05.00 ingå. Avvikelse får göras för arbete under beredskaps-tjänstgöring.

Efter förhandling med Byggnads region eller, efter delegation, med MB-grupp får avvikelse därutöver göras när arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan kl 24.00 och kl 05.00.

Avvikelser med stöd av lokalt kollektivavtal

Avvikelser från bestämmelserna om nattvila får göras i överenskommelse mellan företag och Byggnads region eller på delegation av MB-grupp. Sådana avvikelser gäller dock under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.

Om parterna inte kommer överens om ett lokalt kollektivavtal eller avvikelserna avser längre tid än en månad kan frågan på företagets begäran hänskjutas till prövning av Byggnads och VVS Företagen.

*Anmärkning*

*Rätten att träffa lokala överenskommelser enligt ovanstående kan för ett visst företag eller viss driftsenhet sägas upp av Byggnads. Uppsägningstiden är tre månader.*

**4.5****Veckovila**

Arbetstagarna ska ha minst 35 timmars sammanhängande viloperiod under varje period om sju (7) dagar. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Veckovilan får efter överenskommelse med Byggnadsregion eller, efter delegation till MB-grupp, genomsnittsberäknas över en beräkningsperiod om högst 14 dagar.

*Anmärkning*

*Den ena veckovilan kan därmed göras kortare för att på följande vecka förlängas i motsvarande utsträckning. Den sammanhängande vilan under en sjudagarsperiod får aldrig understiga 24 timmar.*

Undantag får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Arbetstagare som på grund av sådan händelse inte fått minst 35 timmars sammanhängande veckovila ska omedelbart erhålla motsvarande kompensationsvila.

Ersättning vid kompensationsvila

Förläggs veckovila till ordinarie arbetstid

- bibehåller arbetstagare med månadslön denna utan avdrag
- ersätts timavlönad för förlorad arbetsförtjänst enligt avtalets lägstlönennivå

**Mom 5****Raster**

Rasterna är 2–3 per dag. Rasternas längd och förläggning fastställs efter överenskommelse och ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

## § 4 Frånvaro

### Mom 1 Fridagar

Nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton är fridagar.

### Mom 2 Helglön för timavlönade

För trettondagen, långfredagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdagen, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton och nyårsdagen som infaller på en arbetsfri vardag (måndag till fredag), utges helglön.

Helglön utges inte när arbete utförs på helglöneberättigad dag. Enstaka arbetstimmar (arbetad tid), högst två, under sådana dagar föranleder ej proportionering av helglöneersättning. Vid lägre arbetstidsmätt än heltid utbetalas helglön i förhållande till arbetstidsmättet.

Vid heltidsarbete ska helglön utges för tid då arbete skulle ha utförts.

Helglön utges under förutsättning att arbetstagaren för arbetsgivarens räkning arbetat för honom gällande full arbetstid närmast före och efter helgdagen.

Med arbetad tid jämfställs:

- Sjukdom under arbetsgivarperioden
- Uttryckligen beviljad ledighet under de första veckorna av ledigheten
- Semester
- Permittering under de första fyra veckorna av permitteringstiden

Helglön utges inte om arbetstagaren har fått eller varit berättigad till ersättning från Försäkringskassan aktuell dag.



Om arbetstagaren har fått ersättning eller hade kunnat få ersättning avseende del av aktuell dag ska helglönen reduceras i motsvarande mån.

Helglön utgår med bibehållen lön.

### **Mom 3      Arbetstidsförkortning**

#### **3.1      Arbetstidskonton**

Individuella arbetstidskonton inrättas för alla arbetstagare.

#### **3.2      Utrymme för avsättning**

Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme som beräknas per "avsättningsår" (1 januari-31 december). Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalats för arbetad tid under avsättningsåret.

Avsättningar sker med 2,04 procent (fr.o.m. 1 januari 2014 2,15 procent) av underlaget varje år vid val enligt 3.3 a) samt c) nedan.

Avsättningen sker med 2,76 procent (fr.o.m. 1 januari 2014 2,91 procent) av underlaget varje år vid val enligt 3.3 b).

#### **3.3      Uttag av avsatt belopp**

Avsättning till arbetstidskonto kan tas ut som

- a)    betald ledig tid
- b)    pensionspremie
- c)    kontant

Arbetstagaren har rätt att varje år välja något av de tre alternativen. De olika alternativen kan inte kombineras under ett och samma år utan särskild överenskommelse.

Arbetstagare som avslutar sin anställning under avsättningsåret erhåller för denna tid kontant ersättning, om inte överenskommelse träffas om avsättning till pensionspremie.

### 3.4 **Hanteringsordning**

Arbetsgivaren ska före januari månads utgång efter respektive avsättningsår lämna skriftlig uppgift till arbetstagaren om storleken på de avsättningar som gjorts för vederbörande.

Efter det att arbetstagaren fått uppgift om storleken på det under avsättningsåret avsatta beloppet, ska denne senast 14 dagar efter arbetsgivarens besked skriftligen underrätta arbetsgivaren om hur beloppet ska utnyttjas, om inte annan överenskommelse träffas. Om ingen sådan underrättelse har lämnats inom föreskriven tid utbetalas kontant ersättning enligt mom 3.9 nedan.

Det val arbetstagaren gjort gäller även eventuella framtida avsättningar om inte arbetstagaren själv meddelar arbetsgivaren annat.

### 3.5 **Beräkning av ledig tid**

Arbetstidsförkortning utgår med 37 timmar (39 timmar fr.o.m. 1 januari 2015) per kalenderår.

Vid annan sysselsättningsgrad än heltid utgår ledighet i proportion till heltidsanställning.

Förutsättningarna för ledighet hos ny arbetsgivare är att arbetsgivaren vid anställningstillfället informerats om att arbetstagarens val av ledighet hos föregående arbetsgivare gjorts men inte utnyttjats till fullo. Om anställning sker efter halvårsskifte kan dock bara hälften av ovanstående timmar åberopas.

### 3.6 **Förläggning av ledig tid**

Förläggning av ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ledigheten kan lämpligen förläggas på klämdagar. Huvudregeln är att verksamhetens krav avgör förläggningen. Arbetsgivaren ska, om möjligt beakta arbetstagarens önskemål om förläggningen.

### 3.7 **Betalning under ledig tid**

Det under avsättningsåret avsatta beloppet ska användas som betalning för den uttagna ledigheten.

### 3.8 **Avsättning till pensionspremie**

För arbetstagare som önskar att avsätta medel ska användas till pensionspremie gäller följande:

- Arbetstagaren anmäler enligt 3.4 till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot ska användas till betalning av pensionspremie.
- Arbetsgivaren upprättar en förteckning med namn, personnummer och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält sådan önskan.
- Arbetsgivaren sänder in förteckningen tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till Fora AB senast under juni månad, om inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och Fora AB.

### 3.9 **Kontant ersättning**

Till den som enligt 3.4 meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning ska det avsatta beloppet utbetalas senast under juni månad om inte annan överenskommelse träffas.

Ej uttagen arbetstidsförkortning kan inte sparas från ett uttagsår till ett annat. Har arbetstagaren inte senast vid uttagsårets utgång utnyttjat sitt val ersätts detta som kontant ersättning.

## Mom 4 **Överenskommelse om tillämpning av 6-9 §§ lagen om sjuklön**

### 4.1 **Sjukanmälan**

Sjuklön ska inte utgå under tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Sjuklönen ska dock utges fr.o.m. den dag då sjukdomsfallet inträffade, om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

#### 4.2 **Intyg m.m.**

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön under tid från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd under denna tid genom intyg av läkare.

Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnader som är förenade med intyget som arbetsgivaren begärt betalas av arbetsgivaren.

Om sjuklön utges under tid före anmälan ska den första ersättningsdagen anses som sjukanmälningsdag.

Finns beslut från Försäkringskassan angående intyg av läkare är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren inte iakttar vad som har ålagts honom i det beslutet.

#### *Anmärkning*

*Med läkare avses i detta sammanhang även tandläkare.*

#### 4.3 **Försäkran**

Arbetstagaren ska efter anmälan lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen.

Försäkran ska lämnas till arbetsgivaren på sätt som arbetsgivaren begär. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

#### 4.4 **Sjuklön**

En arbetstagare har enligt vad som framgår nedan rätt att vid sjukdom behålla lön och andra anställningsförmåner (sjuklön).

Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras. Arbetstagare, som inte ingår i ackordslag och inte heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för arbetstagaren gällande löneregler.

#### 4.5

##### **Sjuklönens storlek för timavlönade**

Sjuklönen utgör nedan angiven del av lön, som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden<sup>1</sup>

- sjuklön utges inte för den första dagen i sjuklöneperioden
- 80 procent för de följande dagarna med sjuklön i varje sjuklöneperiod.

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från den tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som samma sjukperiod som den tidigare.

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna ej erhållit sjuklön för dag 1 för sammanlagt 10 dagar, utgör sjuklönen 80 % för dag 1.

#### 4.6

##### **Sjuklönens storlek för månadsavlönade**

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt följande:

Frånvaro	Beräkning av löneavdrag	
Dag 1 (karensdag)	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	per frånvarotimme

<sup>1</sup> Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden. Sjuklön utges endast för tid arbetstagaren skulle ha utfört arbete eller haft semester under sjuklöneperioden.

Frånvaro	Beräkning av löneavdrag	
Dag 2–14	$\frac{20 \% \text{ av månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	per frånvarotimme
>Dag 15	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$	per frånvarodag*
>Hel kalendermånad	hela månadslönen	per kalendermånad

\*Avdrag ska även göras avseende arbetsfria dagar (lördagar, söndagar och helgdagar)

*Anmärkning:*

*Med månadslön avses i detta mom:*

- a) Fast månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- b) Den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller likande rörliga lönedelar.

## Mom 5 Permittering

### 5.1 Allmänt

Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftsstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med 5.5–5.8 nedan.

5.2 Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

### 5.3 Förhandlingsskyldighet

Vid permittering ska avtals- eller lagstadgad förhandlingskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar ska parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets

produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.

#### **5.4 Permitteringstid**

Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t.ex. strömavbrott, och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som permitteringsdag.

#### **5.5 Återgång till arbete**

Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder som föranledde permitteringen upphört.

#### **5.6 Permitteringslön**

För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen är detta avtals lägslön. Arbetstagare som erhåller månadslön bibehåller denna.

Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar av arbetstagarens ordinarie arbetstid, varunder han skulle ha arbetat.

Permitteringslön utges inte vid permittering, som föranleds av

- arbetstagarens eget förvållande
- olovlig konflikt inom LO:s område
- offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med

#### **5.7 Utbetalning av permitteringslön**

Permitteringslön utbetalas enligt de regler som gäller för betalning av lön i övrigt.

### **Mom 6 Permission**

#### **6.1 Allmänt**

Med permission avses kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan

permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning eller företagshälsö-  
vårdscentral efter remiss av företagsläkare
- Nära anhörigs frånfalle
- Nära anhörigs begravning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära  
anhörig samt för icke hemmaboende barn för vilket  
arbetstagaren har underhållsskyldighet enligt lag.  
Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboen-  
de, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, mor-, far- och  
svärföräldrar.

#### *Anmärkning*

*Rätt till permission föreligger ej vid plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig då arbetstagaren har rätt till tillfällig föräldrapenning.*

## **6.2 Arbetsskada**

Om en arbetstagare arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under resten av arbetsdagen på grund av arbetsskada, ska han erhålla permission för den tiden. En förutsättning för rätt till bibehållen lön är att arbetstagaren inte fått eller varit berättigad till ersättning för inkomstförlust från AFA Försäkring.

## **6.3 Ansökan om ledighet**

Ansökan om ledighet från arbetet ska göras hos arbetsledningen så snart skälet för ledigheten är känt. Vid förfall på grund av sjukdom, olycksfall eller annan anledning ska arbetstagare så skyndsamt som möjligt underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro.



Orsaken till permissionen ska på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

#### **6.4 Hälsoundersökning**

Arbetstagaren har rätt till erforderlig ledighet för hälsoundersökning hos företagshälsovården efter kallelse därifrån. För tid som åtgår härför utges ersättning med lägsta lön enligt vad som anges i lönebilagan. I Kylföretag behåller arbetstagare utgående månadslön.

Samma ersättning som nämns ovan utges i de fall då arbetsgivaren medgivit förläggning på arbetstid av information rörande risker för olycksfall och ohälsa anordnad av företagshälsovårdscentral som företaget är anslutet till.

#### **Mom 7 Föräldralön (gäller t.o.m. 31 december 2013)**

Bestämmelserna om föräldralön 7.1–7.3 ersätts fr.o.m. den 1 januari 2014 av försäkring om kompletterande föräldrapenning som avtalats mellan Svenskt Näringsliv samt LO och PTK. Övergångsregler kommer att antas av Svenskt Näringsliv samt LO och PTK under 2013.

#### **7.1 Förutsättningar**

En arbetstagare som är tjänstledig på grund av havandeskap eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till havandeskapspenning eller föräldrapenning, har rätt till föräldralön om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

#### **7.2 Tidbegränsning**

Föräldralön utges

- a) under två månader om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd
- b) under tre månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än två respektive tre månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön på grund av födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader. Ledighet på grund av adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.

### 7.3

#### **Ersättningsnivå**

Föräldralönen per månad utgör 10 % av ordinarie lön.

Utbetalning av föräldralön sker vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som inträder månaden efter aktuell föräldralöneberättigande ledighetsperiod.

Föräldralön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

#### *Anmärkning*

*Ledighet under de tio s.k. pappadagarna ger ej rätt till föräldralön.*

### **Mom 8**

#### **Avdrag vid frånvaro när månadslön tillämpas**

Vid frånvaro som enligt lag eller avtal inte ger rätt till lön görs avdrag enligt följande:

Frånvaro	Beräkning av löneavdrag	
del av dag	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	per frånvarotimme

Frånvaro	Beräkning av löneavdrag	
< 5 arbetsdagar	$1/21 \times \text{månadslönen}$	per frånvarodag
> 5 arbetsdagar < 1 kalender- månad	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$	per frånvarodag*
hel kalender- månad	hela månadslönen	per kalender- månad

\*Avdrag ska även göras avseende arbetsfria vardagar samt söndagar och helgdagar

## Mom 9 Tjänstledighet för politiska, offentliga och fackliga uppdrag

Arbetstagare har rätt till nödvändig tjänstledighet för deltagande i politiska val samt för offentliga och fackliga uppdrag för sin organisation.

Arbetstagaren ska anmäla sådan tjänstledighet till arbetsgivaren senast 14 dagar innan uppdraget ska börja eller, om så inte kan ske, så snart arbetstagaren får veta att denne behöver vara tjänstledig av ovan angivna skäl. Arbetstagaren ska i samband med anmälan om tjänstledighet uppge hur lång tid tjänstledigheten beräknas vara.

## § 5 Löner

### Mom 1 Allmänt

De löneformer bör tillämpas som – med hänsyn till verksamhetens art och arbetsorganisation – främjar kraven på produktivitet, effektivitet, konkurrenskraft, arbetsmiljö och lönetrygghet.

Lön utbetalas som timlön eller månadslön.

#### *Anmärkning*

*Omräkningstal vid övergång till månadslön: för timavlönade görs omräkning genom att timlönen multipliceras med talet 174.*

### Mom 2 Indelning av arbetstagare

Indelning av arbetstagare:

- yrkesarbetare
- anställda under utbildning/lärlingar
- övriga arbetare

Den närmare indelningen framgår av följande moment.

### Mom 3 Yrkesarbetare

Yrkesarbetare är den som uppfyller de krav som anges i detta moment och som dessutom på egen hand fullständigt efter ritning och lämnade instruktioner kan utföra förekommande arbetsuppgifter inom sitt yrkesområde.

Vid utförande av arbete inom sitt kompetensområde har yrkesarbetare rätt till lön enligt

**Lönebilagan  
Tabell A**

Arbetare, som inte uppfyller dessa krav, avlönas som anställd under utbildning under sista utbildningsperioden.

**Lönebilagan  
Tabell B**

*Anmärkning*

1. *De två kriterier som anges för yrkesarbetarstatus ska tillämpas sakligt. I enlighet härmed får arbetsgivaren inte låta sänka en yrkesarbeters lön enligt denna bestämmelse utan att fullgoda skäl föreligger för åtgärden.*
2. *Avser en arbetsgivare att fatta ett sådant beslut som anges ovan ska det föregås av förhandling med MB-grupp enligt 11 § MBL.*

**VVS-montör, Industrirörmontör, VVS-isolerare, Isoleringsplåtslagare**

Krav: Genomgången utbildning enligt utbildningsavtalet eller kompetens enligt de s.k. övergångsbestämmelserna till detta avtal.

**Kyltekniker/kylmontör**

Krav: Certifikat enligt EG 303/2008 och mer än 5-års yrkeserfarenhet.

**Rörsvetsare**

Krav: Två års arbete, efter godkänd svetsarprovning enligt SS-EN 287-1 eller SS-EN 1418, med svetsning och montagearbeten som omfattas av Teknikinstallationsavtalet.

*Anmärkning*

*Rörsvetsare har rätt att få en kopia av intyg på svetsarprovning samt erhåller originaldokumentet när anställningen avslutas på grund av arbetsbrist.*

**Montagearbetare**

Krav: Tre års arbete med maskinmontering, transport och lyft av tyngre komponenter, och/eller med svetsning enligt gällande standard och montage av stålkonstruktioner för industrianläggningar.

**Sprinklermontör**

Krav: Gymnasiekompetens eller liknande.

Tre års arbete med installation, service och reparation av sprinkleranläggningar. Vara väl förtrogen med i rörsystem och pump/sprinklercentral förekommande ventiler för prov, drift och larm. Ha en god kännedom om gällande sprinklerplacering, svetsning och sprinklerrörmontage.

### **Specialarbetare**

Krav: Tre års arbete inom sitt specialområde.

Till gruppen specialarbetare hänförs ventilationsmontör, värmemontörer, oljeeldningsmontörer, verkstadsarbetare, tak- och fasadisolerare, lagerarbetare, chaufförer, rörmärkare, fartygisolerare, kyl- och frysrumsisolerare, sprutisolere, kranförare, klenrörsmontörer, elektriker, injusterare och andra specialyrken.

## **Mom 4 Anställda under utbildning/lärlingar**

Anställda under utbildning samt lärlingar som omfattas av utbildningsavtalet avlönas enligt

**Lönebilagan  
Tabell B**

## **Mom 5 Övriga arbetare**

Övriga arbetare som inte uppfyller kraven i mom 3 och/eller 4 avlönas enligt

**Lönebilagan  
Tabell D**

## **Mom 6 Personliga tillägg**

Utöver vad som anges i denna paragraf kan arbetsgivaren utge personliga tillägg till arbetstagare med särskild kompetens och färdighet, i de fall dessa har betydelse för företagets produktion. Exempel på sådant är branschfarenhet, prestation, ansvar, ordningssinne, fortbildning (till exempel

avseende rörsvetsning, elbehörighet, styr- och reglerteknik, försäljning, värmepumpsteknik), självständighet i arbetet samt förmåga att vårda kundrelationer.

### **Mom 7      Övriga ersättningar och tillägg**

Ersättningar och tillägg utöver lön regleras i avtalets övriga bestämmelser.

### **Mom 8      Tillgodoräknade av tid**

Arbetstagare som genomgått kylutbildning och erhållit godkänd examen i gymnasieskolans treåriga program eller motsvarande utbildning får tillgodoräkna sig denna tid med tre arbetade år enligt

**Lönebilagan  
Tabell C**

Arbetstagare som från tidigare anställning inom annat yrke eller genom annan utbildning kan dokumentera yrkeskunskap som är till direkt nytta vid anställning i det berörda kyl/värmepumpföretaget, tillgodoräknas tid av sådan beskaffenhet. Överenskommelse härom träffas vid anställningens ingående.

Företagsintern utbildning med sådant innehåll som avses med styckena 1 och 2 ovan bör beaktas vid bedömningen av antal år i yrket enligt

**Lönebilagan  
Tabell C**

Vid anställning av Tekniker/Montörer ska på anställningsbekaftelse framgå antal år som Teknikern/Montören tillgodoräknats i yrket.

*Anmärkning*

1. *Arbetsgivaren ska tillse att Tekniker/Montör snarast bereds tillfälle för certifiering enligt EG 303/2008.*
2. *Lönenivån fastställs mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om ingen enighet uppnås kan frågan föras vidare till lokal förhandling inom företaget och slutligen – om enighet ej heller uppnås vid lokal förhandling – förnyad förhandling med central medverkan. Förhandlingarna förs under fredsplikt och omfattas inte av reglerna i 35 § MBL.*



## § 6 Ackord och prestationslön

### Mom 1 Allmänt

Den arbetstagare som företräder sig själv eller ackordslag i ackords- och prestationslönefrågor är ackordstagare sedan han skriftligen överenskommit om ackord enligt mom 3 och 5.

Ackord och prestationslön ska användas när förhållandena är möjliga och lämpliga.

### Mom 2 Ackordslöneformer

Ackord/prestationslön kan utföras i olika former, t.ex.:

- rent ackord
- blandackord
- blandackord med tilläggspremie
- volymackord
- volymackord med tilläggspremie

Ackordsformerna kan användas tillsammans med olika typer av underlag grundade på tid, mängd, kvalitet eller andra erfarenheter i företaget.

Rena ackord tillämpas i följande normtidssystem:

- VVS-ackord fastställs enligt Normtid VVS eller Normtid Värmekulvertrör
- Isoleringsackord fastställs enligt Tidlista Isolering
- Industriackord fastställs enligt Tidlista Industrirör-montage
- Sprinklerackord fastställs enligt Normtid Sprinkler

Att överenskommelse i något fall inte kunnat träffas med tillämpning av en viss ackordslöneform förhindrar inte företaget och ackordstagaren att söka träffa uppgörelse om en annan ackordsform eller prestationslön.

*Anmärkning*

*För arbetstagare som avlönas med månadslön får löneformen inte innebära hinder för ackordsarbete.*

**Mom 3      Ackordssedel**

En förutsättning för ackord är att arbetsgivare och ackordstagare i förväg överenskommer om ackordets art och omfattning i en särskild handling; ackordssedel.

Ackordssedeln och beskrivningen av arbetet tillhandahålls av arbetsgivaren.

Ackordssedeln upprättas i tre exemplar. Arbetsgivaren tar två och skickar ett exemplar till Byggnads region.

**Mom 4      Ackordsunderlag**

Till grund för ackordet ska ligga det använda underlaget samt erforderliga ritningar, beskrivningar och materialförteckningar. Om de senare inte överensstämmer ska beskrivningarna gälla.

Överenskommelsen kan också utgå från av arbetsgivaren framtagna mängdförteckning.

**Mom 5      Ackordsöverenskommelse**

Med ackordssedelns uppgifter som underlag överenskommer arbetsgivare och ackordstagare om villkoren för ackordet i särskild handling; ackordsöverenskommelse.

Ackordsöverenskommelse ska träffas innan arbetet påbörjas, dock senast innan 20 procent av de beräknade produktionstimmarna förbrukats.

Endast skriftliga överenskommelser är giltiga.

**Mom 6      Tillkommande och avgående arbeten**

Ändringsarbeten, som inte ingår i ackordet, avvikelser från

arbetsbeskrivningen samt tillkommande arbeten får utföras endast på skriftlig order av arbetsgivaren.

Justering av ackordsöverenskommelsen på grund av tillkommande eller avgående arbeten sker enligt de regler som låg till grund för den ursprungliga uppgörelsen.

## **Mom 7 Redovisning av tid**

Ackordstagaren sammanställer veckovis (eller för annan överenskommen period) förteckning över den arbetstid som ackordslaget använt. Arbetad tid för icke tidsatta arbeten ska anges och sammanställas särskilt för perioden och genomgås av ackordstagaren och arbetsgivaren.

Arbetsgivaren tillhandahåller erforderliga blanketter för detta ändamål.

I samband med löneutbetalning lämnar företaget uppgifter till ackordstagaren om alla lagmedlemmars arbetstid på ackordet under den aktuella löneperioden.

## **Mom 8 Särskilda ackordsbestämmelser för kylföretag**

### *Anmärkning*

1. *Förutsättningar för att ackordet ska utges är att anläggningen är driftsatt och besiktningsanmärkningar förorsakade av teknikern åtgärdade samt att samtliga i uppgörelsen ingående arbeten är utförda.*
2. *Kortare arbeten som upprepas kan sammanläggas i en överenskommelse.*
3. *Arbetstagare ska underrätta arbetsgivaren om avbrott i arbetet.*
4. *Ackordet fördelas och utbetalas vid den tidpunkt som överenskommits i ackordsöverenskommelsen, dock senast vid löneperioden efter det att arbetet är avslutat och avstämt.*

Fördelning av ackord

När arbetstagare med olika yrkeserfarenhet (§ 5 mom 8) deltar i samma ackord/prestationsuppgörelse fördelas de i uppgörelsen totalt nedlagda timmar på respektive arbetstagare enligt tabellen nedan.

Antal år i yrket	Fördelningstal
0-1	10 %
1-2	25 %
2-3	50 %
3-4	65 %
4-5	85 %
5-	100 %

**Mom 9      Normtidssystem (gäller VVS-företag m.fl.)**

När Normtidssystemen används överenskommer arbetsgivare och ackordstagare om normtiden för ackordet med hjälp av tidsunderlag som arbetsgivaren framtagit. Överenskommen normtid innefattar all arbetstid (inklusive normala störningar och mindre avvikelser), som åtgår för ett ackordslag med genomsnittlig prestation att utföra arbetet.

**Mom 10      Oenighet (gäller VVS-företag m.fl.)**

Kan arbetsgivare och ackordstagare inte enas om ackordsöverenskommelsen, kan de påkalla hjälp från sina lokala organisationer. En förnyad förhandling sker då.

Kan frågan inte heller lösas vid detta tillfälle har de rätt att påkalla en ytterligare förhandling med deltagande av de centrala parterna. Samma rätt föreligger i de fall arbetsgivare och ackordstagare söker träffa överenskommelse om annan ackordsform.

Skulle överenskommelse ändå inte kunna träffas utförs arbete mot förskottsbetalning enligt mom 13.

## **Mom 11 Tillkommande ej normtidssatta arbeten (gäller VVS-företag m.fl.)**

Tillkommande ej normtidssatta arbeten i ackord beräknas på samma sätt som ackordet i övrigt. Beräknad tid multipliceras med ackordsfaktorn per timme och antecknas under tillkommande eller avgående arbeten. Överenskommelsen underskrivs av ackordstagaren och arbetsgivaren.

Vid eventuell oenighet kan arbetsgivare och ackordstagare påkalla hjälp från sina organisationer, enligt mom 10. Nås ingen överenskommelse ersätts arbetet i sådant fall med ackordsfaktorn per arbetad timme.

## **Mom 12 Ackordsfaktor (gäller VVS-företag m.fl.)**

### *Anmärkning*

*För ackord som normtidsberäknats innan den 1 januari 2013 tillämpas inte nedan angivna ackordsfaktorer. För dessa ackord gäller regionalt eller lokalt överenskommen förtjänstriktpunkt. Vid ordinarie lönerevisionsdatum ska förtjänstriktpunkten för ackordet justeras i enlighet med övergångsbestämmelserna 3.1 till Teknikinstallationsavtalet.*

Den centralt reglerade ackordsfaktorn (VVS) som gäller vid användandet av Normtidssystemen ska indelas länsvis i tre nivåer.

Ackordsfaktor, nivå 1 gäller i storstadsregionerna Stockholms län och Uppsala län.

Ackordsfaktor, nivå 2 gäller i Dalarnas län, Gävleborgs län, Hallands län, Jönköpings län, Kronobergs län, Skåne län, Södermanlands län, Värmlands län, Västmanlands län, Västra Götalands län, Västerbottens län, Västernorrlands län, Örebro län och Östergötlands län.

Ackordsfaktor, nivå 3 gäller i Blekinge län, Gotlands län, Jämtlands län, Kalmar län och Norrbottens län.

Vid Isolerings- och Industriackord tillämpas centralt reglerad ackordsfaktor (VVS), nivå 2, för samtliga län.

Vid Sprinklerackord tillämpas av parterna fastställd ackordsfaktor för samtliga län.

När ny ackordsfaktor träder i kraft proportioneras vid tidpunkten pågående ackord med hänsyn tagen till nedlagd tid före och efter ändringstidpunkten.

Förändrad ackordsfaktor vid pågående ackord ska endast fördelas bland de arbetstagare som har lagt ned tid i ackordet efter ändringstidpunkten.

Om det vid ändringstidpunkten av ackordsfaktorn återstår tre månader eller mindre av det pågående ackordsarbetet tillämpas den tidigare gällande ackordfaktorn för hela ackordet.

### **Mom 13    Förskott på ackord (gäller VVS-företag m.fl.)**

Arbetstagaren har rätt till förskott på ackordet vid varje avlöningstillfälle. Förskottet utgörs av detta avtals lägslön, om inte annan skriftlig överenskommelse träffats.

För månadsavlönade avräknas förskottet enligt nedan:

$$\frac{\text{arbetad tid i ackordet} \times \text{aktuell månadslön}}{174 \text{ per månad}}$$

Om förtjänsten inte uppgår till detta förskott är arbetstagaren återbetalningsskyldig för mellanskillnaden till avtalets lägslön.

**Mom 14 Fördelning av ackord (gäller VVS-företag m.fl.)**

Ackord fördelas efter fördelningstal, se

**Lönebilagan  
Tabell B**

Arbetsgivare och ackordstagare har rätt att tillämpa ett högre fördelningstal för anställda under utbildning och företagslärling än det som anges i **Tabell B**. Överenskommelse om sådan tillämpning får högst avse avvikelse till närmaste högre fördelningstal. En överenskommelse av detta slag ska vara skriftlig för att vara giltig.

Arbetstagare som ej deltar i ackordsarbetet till dess slut erhåller sin ackordsandel när ackordet slutligen har reglerats.

**Mom 15 Ersättning till ackordslag för handledning (gäller VVS-företag m.fl.)**

Ackordslag som handleder och instruerar anställda under utbildning och/eller företagslärling har rätt till ersättning för detta med belopp som anges i

**Lönebilagan  
Tabell F**

Ersättning utges för all tid som den anställde under utbildning och/eller företagslärlingen arbetar på ackord.

Ersättningen utges ej vid arbete mot fast tidlön.

**Mom 16 Ackordstagartillägg (gäller VVS-företag m.fl.)**

Till ackordstagaren utges ett särskilt tillägg – ackordstagartillägg. Tillägget beräknas på ackordstagarens lön i ackordet, dock lägst beräknat på avtalets lägstlön.

Tillägg utges enligt

**Lönebilaga  
Tabell E**

Tillägget utges bara när dessa krav är uppfyllda:

- ackordstagaren ska ha undertecknat ackordssedeln  
och
- ackordstagaren får ej lämna ackordet före dess slut

Om ackordstagaren på egen hand har fattat beslut om att avbryta ackordet före dess slut kan arbetsgivare och ackordstagare träffa skriftlig överenskommelse om att ackordstagartillägg ändå ska utgå.

Vid arbeten av särskilt komplicerad art där speciell kompetens krävs eller speciella skäl föreligger, kan arbetsgivaren utge särskilt ackordstagartillägg utöver vad som här anges. Särskilt ackordstagartillägg ska vara skriftligt.

*Anmärkning*

*Företaget och ackordstagaren kan överenskomma om ytterligare arbetstagare som hjälp till ackordstagaren vid större arbeten.*

## **Mom 17    Avstämning (gäller VVS-företag m.fl.)**

Om arbetet beräknas pågå längre än 4 månader kan avstämning ske var tredje månad om arbetstagarna önskar det. Avstannar arbetet längre tid än 30 dagar sker avstämning om företaget eller ackordstagaren önskar det. I båda fallen utbetalas högst 90 procent av beräknad förtjänst.

Vid oenighet om den beräknade förtjänstens storlek bedöms och avgörs frågan av parternas lokala organisationer. Det ostridiga beloppet utbetalas därefter.

Vid avstämning, som anges ovan, ska arbetet inte anses avslutat. Om arbetet avstannar längre tid än sex (6) månader sker slutlig avstämning och kvarvarande arbete betraktas som nytt.

När arbetet enligt ackordsöverenskommelsen samt till-



läggs- och ändringsarbeten slutförts sker slutavstämning. Vid del- eller slutavstämning kontrollerar arbetsgivaren och ackordstagaren gemensamt arbetstiden för arbetet och arbetsgivaren insänder resultatet till Byggnads region.

### **Mom 18 Ackordstagarens åtagande (gäller VVS-företag m.fl.)**

Ackordstagare ska fullfölja sitt ackordsarbete till dess slut, om inte giltigt förfall föreligger. Ackordstagaren kan skiljas från ackordet om han inte följer ackordsbestämmelserna eller åsidosätter god ordning.

Arbetsgivaren har rätt att innehålla eventuellt överskott och tillgodogöra sig av detta för direkta kostnader som uppstått genom ackordstagarens försummelse eller vårdslöshet. Återstående belopp utbetalas vid anfordran sedan slutavstämning skett.

#### *Anmärkning*

*Beträffande förverkande av del av lön för ackordstagare, se ÖLAS § 40.*

### **Mom 19 Ändring av ackordslaget (gäller VVS-företag m.fl.)**

Utökning eller minskning av ackordslaget bör ske efter samråd mellan arbetsgivaren och ackordstagaren.

Till ackordstagarens uppgifter hör att fördela arbetsuppgifter inom arbetslaget med beaktande av arbetsrotation för att minska riskerna för förslitningsskador. I uppgifterna ingår likaså att aktivt verka för hög kvalitetsnivå genom att bevaka framkomlighet och tillse att arbetet utan olägenhet kan utföras.

Ett gemensamt intresse för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren är att medverka till att arbetet kan utföras rationellt och yrkesmässigt.

## § 7a Resor m.m. för VVS-företag m.fl.

### Mom 1 Allmänna bestämmelser

Paragrafen delas in i:

1. Allmänna bestämmelser (mom 1–3)
2. Dagliga resor (mom 4–6)
3. Resor med övernattnig (mom 7–16)

### Mom 2 Definitioner

**Företaget** = företagets huvudkontor eller filial till vilken arbetstagarens anställning är knuten.

**Bostad** = arbetstagarens fasta och stadigvarande bostad

**Tillfällig bostad** = arbetstagarens logi för övernattnig vid arbete mer än 70 km från bostaden

**Bostadgräns/Tillfällig bostadsgrens** = en cirkel med 5 km radie och med bostaden i centrum.

När den kortast farbara vägen mellan bostaden och cirkelns gräns överstiger 10 km är 10 km-punkten bostadsgrens.

*Anmärkning*

*Med filial avses här kontor eller verkstad som är inrättad för varaktig verksamhet som vänder sig till flera kunder under överinseende av en chef.*

### Mom 3 Reducerad ersättning

Vid olovlig frånvaro utges ersättningar enligt denna paragraf endast i proportion till den arbetade tiden.

Vid sådan frånvaro före eller efter lördag och söndag respektive helgdag eller annan fridag bortfaller ersättning för en av de lediga dagarna eller – när fråga är om en ledighetsdag – halva ersättningen. Föreligger sådan frånvaro såväl

före som efter den eller de lediga dagarna bortfaller ersättningen för de mellanliggande dagarna.

Dagliga resor utom arbetstiden

Detta avsnitt gäller inte de fall då resa sker med servicebil eller i av företaget tillhandahållen bil.

#### **Mom 4      Reskostnadsbidrag**

När arbetsplatsen är belägen utanför företaget och bostadsgräns erhåller arbetstagaren reskostnadsbidrag för resvägen under förutsättning att arbetsdagen påbörjas och avslutas utanför företaget.

Reskostnadsbidrag utgår med högsta skattefria avdragsbelopp enligt skattelagstiftningen. Rätt till reskostnadsbidrag föreligger upp till avtalets traktamentsnivå per resdag.

#### **Lönebilagan Tabell J**

#### **Mom 5      Restidsersättning**

I de fall arbetstagaren anmodas vara passagerare i av företaget anordnat transportmedel utges restidsersättning enligt följande:

För timavlönade betalas restidsersättning för den tid resan tar med avtalets lägsta timlön.

För månadsavlönade betalas restidsersättning för den tid resan tar utom ordinarie arbetstid med avtalets lägsta timlön. Månadsavlönade bibehåller sin lön vid resa inom den ordinarie arbetstiden

Restidsersättning utom arbetstid betalas för högst 8 timmar per kalenderdygn även om resan varar längre.

## **Mom 6 Byte av bostad**

Vid byte av fast bostad gäller de nya förhållandena från den tidpunkt som överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare. I annat fall regleras frågan i protokollsanteckning till § 7a.

Resa med övernattning

## **Mom 7 Allmänt**

När arbetsplatsen är belägen mer än 70 km från bostaden och utanför företaget erhåller arbetstagaren – under förutsättning att övernattning sker utom bostaden – fritt boende och fri kost eller traktamente, reskostnadsersättning, restidsersättning, reskostnadsbidrag och resetillägg.

I de fall arbetsplatsen är belägen inom 70 km från bostaden och daglig resa inte kan ske, t ex på färjor eller andra otillgängliga platser, ska boendefrågan lösas i samförstånd.

Erbjudet boende och kost ska vara av god standard.

## **Mom 8 Reskostnadsersättning**

Vid beordrad resa för utförande av arbeten utanför företaget betalar arbetsgivaren arbetstagarens reskostnader för såväl ut- som hemresa. Om inte överenskommelse om resa träffas utges ersättning för billigaste allmänna kommunikationsmedel mot kvitto, alternativt med högsta skattefria avdragsbelopp enligt skattelagstiftningen för resa med egen bil och uppvisad körjournal. Om resan sker med tåg på natten ska arbetstagaren ha rätt till sovplats i andra klass.

## **Mom 9 Restidsersättning**

För timavlönade betalas restidsersättning för den tid resan tar med avtalets lägsta timlön.

För månadsavlönade betalas restidsersättning för den tid resan tar utom ordinarie arbetstid med avtalets lägsta tim-

lön. Månadsavlönade bibehåller sin lön vid resa inom den ordinarie arbetstiden.

Restidsersättning utom arbetstid betalas för högst 8 timmar per kalenderdygn även om resan varar längre.

## **Mom 10    Traktamente**

Traktamente utges när förutsättning enligt mom 7 och skattelagstiftningen föreligger. Högst skattefria avdragsbelopp enligt skattelagstiftningen utgår även om avdragsbeloppet sänks efter tre månader. Mellanskillnaden utbetalas som lön. Denna lönedel är inte semesterlönegrundande.

Traktamente utges för dag, del av dag samt för övernattning.

När arbetsgivaren bekostar boende eller kost reduceras ovanstående traktamenten enligt skattelagstiftningen.

## **Mom 11    Resetillägg i samband med traktamente**

Arbetsgivare och arbetstagare ska samråda innan arbetet påbörjas på arbetsorten. Arbetstagare som framför önskemål till arbetsgivaren att denne tillhandhåller fritt boende är när förutsättningar saknas härtill, istället berättigad till resetillägg.

Resetillägg på 105 kr/dygn utges för varje dag då arbetstagare utför arbete under de första 90 kalenderdagarna på förrättningsorten. Efter 90 kalenderdagar på förrättningsorten utgår ett resetillägg om 60 kr/dygn.

### *Anmärkning*

*Arbetstagare ska, i normalfallet, ha rätt till eget sovrum om inte annan överenskommelse träffas. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om det närmare innehållet i boendet.*

**Mom 12    Daglig resa på traktamentsort**

När arbetstagaren inte kan erhålla bostad till rimligt pris i närhet av arbetsplatsen och arbetsplatsen ligger utanför den tillfälliga bostadsgränsen, utges reskostnadsbidrag enligt

**Lönebilagan  
Tabell L**

**Mom 13    Hemresa veckoslut**

Väljer arbetstagaren att resa hem under veckoslutet utges ett reskostnadsbidrag enligt

**Lönebilagan  
Tabell K**

Har arbetstagaren vid sådan hemresa kostnader för boendet under frånvaron som han måste betala, har han rätt till ersättning för de kostnaderna intill ett belopp om 75 kr per helt dygn mot uppvisande av kvitto.

**Mom 14    Hemresa vid arbeten över två månader**

I de fall kostnad för resa tur och retur till hemmet över helgen med billigaste allmänna kommunikationsmedel överstiger det belopp som utgår enligt **Lönebilagan Tabell K**, ersätts reskostnader enligt **Lönebilagan Tabell J** för reseavstånd över 180 km.

Förutsättning för sådan ersättning är att arbetet skett på samma arbetsplats i mer än två månader.

För att möjliggöra ledighet i sådan utsträckning att minst 48 timmar kan tillbringas i hemmet, bör resorna förläggas till de större helgerna eller vid annat tillfälle enligt överenskommelse. Ersättning medges högst sex gånger per år.

**Mom 15    Traktamente vid sjukdom**

Arbetstagare som på grund av olycksfall eller sjukdom är

oförmögen att arbeta men är kvar på arbetsorten, har rätt till traktamente under högst 30 dagar. Om sjukdomen inte är hinder för hemresa kan arbetsgivaren beordra hemresa.

#### Ersättning för boendekostnader

Om arbetet avbryts på grund beordrad hemresa eller för arbete på annan ort, semester, sjukdom eller annan lagstadgad ledighet erhåller arbetstagaren vid återkomsten till arbetsplatsen eventuell ersättning för boendekostnader, som arbetstagaren måste betala under den tid han varit frånvarande.

Ersättning är maximerad till ett belopp per dygn som uppgår till 135 kronor och utgör sammanlagt högst 2 200 kronor.

### **Mom 16    Byte av bostad**

Vid byte av fast bostad gäller de nya förhållandena från den tidpunkt som överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare. I annat fall regleras frågan i protokollsanteckning till § 7a.

## § 7b Resor m.m. för kylföretag

### Mom 1 Traktamente vid övernattning

Arbetstagaren har rätt till traktamente eller fri kost och fritt logi vid arbete på ort (förrättningsort), som är belägen mer än 70 kilometer såväl från bostaden som från företaget under förutsättning att övernattning skett på förrättningsorten.

När arbetsgivaren bekostar logi eller kost reduceras traktamente med 40 respektive 60 procent.

### Mom 2 Resetillägg

Arbetsgivare och arbetstagare ska samråda innan arbetet påbörjas på förrättningsorten.

Arbetstagare som framför önskemål till arbetsgivaren att denne tillhandhåller fritt logi är när förutsättningar saknas härtill, istället berättigad till resetillägg.

Resetillägg på 100 kr/dygn utges endast om rätt till traktamente föreligger. Tillägget betalas för varje dag då arbetstagare utför arbete under de första 90 kalenderdagarna på förrättningsorten. Efter 90 kalenderdagar på förrättningsorten utgår ett resetillägg om 50 kr/dygn.

#### *Anmärkning*

*Arbetstagare ska, i normalfallet, ha rätt till eget sovrum om inte annan överenskommelse träffas. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om det närmare innehållet i boendet.*

### Mom 3 Traktamentesersättning

Helt traktamente utges med 380 kronor.

Påbörjas resa till förrättningsorten senare än kl. 12 eller av-



slutas hemresa från förrättningsorten före kl. 19 utges halvt traktamente för den dagen.

Vid sådana platser där levnadskostnaderna bevisligen överstiger traktamentet, erhåller arbetstagaren motsvarande förhöjning efter överenskommelse med arbetsgivaren. Vid sådana fall tillämpas mom 1 andra stycket vid fördelning av traktamentet.

#### **Mom 4      Restid**

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa, som åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

Restid, som faller inom ramen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid beaktas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid medtas endast fulla halvtimmar.

Har arbetsgivaren bekostat sovplats på allmänt transportmedel under resan eller del av denna medräknas inte tiden kl. 22-07.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren själv kör bil eller annat fordon.

#### **Mom 5      Restidersättning**

Restidersättning<sup>1</sup> utges per timme med

$$\frac{\text{utgående månadslön}}{243}$$

Restidersättning utges för högst 8 timmar per dygn.

---

1 Beloppet inkluderar semesterlön.

**Mom 6** Arbetstagaren har att snarast meddela företaget om inträffad arbetsoförmåga.

**Mom 7 Hemtransport efter olycksfall eller vid sjukdom**  
Arbetsgivaren ska på begäran vara behjälplig med erforderlig hemtransport och vid behov bekosta sådan när arbetstagaren råkat ut för olycksfall eller sjukdom vid arbete på förrättningsort.

**Mom 8 Egen bil i tjänsten**  
Om företaget och arbetstagaren är överens om att arbetstagaren ska använda egen bil i tjänsten, utges bilersättning enligt separat överenskommelse mellan företaget och arbetstagaren.  
När ersättning utges för användande av egen bil i tjänsten ska överenskommelse anses föreligga mellan arbetstagaren och företaget. Överenskommelsen kan av endera parten bringas att upphöra. Tre månaders uppsägningstid ska då iakttas.

Arbetsgivaren ska i förekommande fall ersätta arbetstagaren för nödvändiga vägtullar och trängselavgifter.

*Anmärkning till § 7b*

- 1. Företag som stadigvarande tillämpar resereglemente för tjänstemän och arbetsledare kan tillämpa sådant reglemente också på detta avtalsområde. En sådan förändring ska föregås av MB-förhandling. Rätten att tillämpa sådant reglemente kan för visst företag eller viss driftsenhet sägas upp av Byggnads. Uppsägningstiden är tre månader. Om arbetsgivaren önskar att rätten ska bestå, ska förhandlingar om detta föras under uppsägningstiden. De centrala parterna har rätt att efter överenskommelse förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att sådana förhandlingar hinner slutföras innan uppsägningstiden löper ut.*

2. *Har arbetstagaren ombesörjt logi vid arbete på annan ort och avbryts detta på arbetsgivarens begäran har arbetstagaren rätt till ersättning för uppkommande merkostnader, såsom hyra för logi. Arbetstagaren ska verka för att sådana kostnader minimeras.*
3. *För arbetstagare som i allt väsentligt arbetar med montagearbeten, som regelbundet utgår från och till bostaden vid resor från och till arbetsplatsen och som typiskt sett skatterättsligt har sitt tjänsteställe i bostaden tillämpas ej 70 km-gränsen runt företaget. I sådana fall tillämpas endast 70 km-gränsen runt bostaden.*
4. *Arbetstagare äger rätt att uppbära traktamente vid arbete på en och samma förrättningsort under en sammanhängande period av högst två år. Med förrättningsort avses enligt avtalet ett geografiskt område inom en radie av 3,5 mil med utgångspunkt från första arbetsplatsen förenad med rätt till traktamente. Byte av förrättningsort sker då arbetstagaren under minst fyra veckor övergår till arbete på ny arbetsplats utanför en radie av 3,5 mil räknad från närmast föregående "radiearbetsplats".*

## § 8 Semester

### Mom 1 Semesterlön och semesterersättning

#### 1.1 Semesterlön och semesterersättning

##### Timavlönade

Semesterlön och semesterersättning uppgår till 13,1 procent av semesterlöneunderlaget.

##### Månadsavlönade

##### a) Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den vid semestertillfället aktuella månadslönen samt ett semestertillägg. Semestertillägget för varje betald semesterdag är 1,1 procent av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Semesterlön utgår även med 13,1 procent på under intjänandeåret rörliga lönedelar, vilka inte inkluderar semesterersättning.

##### *Anmärkning*

*Med rörliga lönedelar avses till exempel sådana lönetillägg som övertidsersättning, OB-tillägg och ersättning för beredskapstjänst.*

##### b) Semesterersättning

Vid anställningens upphörande beräknas semesterersättning som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen semesterdag samt semestertillägg. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

##### c) Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall semesterlön och semestertillägg beräknas med hjälp av:

---

*Aktuell månadslön x genomsnittlig sysselsättningsgrad under intjänandeåret*

---

*sysselsättningsgrad vid semestertillfället*

## 1.2 **Tjänstledighet utan löneavdrag (förskottssemester)**

Om en arbetstagares betalda semesterdagar ej täcker tiden för företagets huvudsemester eller om han i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om arbetstagarens anställning upphör inom 5 år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten.

Avdrag ska ej göras om anställningen upphört på grund av

- arbetstagarens sjukdom
- förhållande som avses i 4 § tredje stycket lagen om anställningsskydd, eller
- uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen, utom när uppsägningen sker i samband med en konkurs.

### *Anmärkning*

*Om arbetstagaren har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänanderätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan ej har träffats gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i 29 a § semesterlagen.*

## 1.3 **Obetald semesterledighet**

För arbetstagare som vid semesterstängning i samband med

huvudsemester inte är berättigad till tillräckligt antal betalda semesterdagar för ledigheten gäller följande:

Berörd arbetstagare är på begäran skyldig att lämna arbetsgivaren besked i vad mån han önskar semesterledighet som ej är förenad med semesterlön eller önskar arbeta. Besked ska lämnas senast tre (3) veckor efter det att arbetstagaren har fått veta hur många semesterdagar utan lön arbetstagaren har eller beräknas få rätt till.

Om berörd arbetstagare inte lämnar besked inom föreskriven tid anses arbetstagaren ha godtagit att vara ledig utan ersättning under semesterperioden.

Om berörd arbetstagare inom ovan angiven tid har meddelat arbetsgivaren att han vill arbeta, men trots detta inte tilldelas något arbete, är arbetstagaren att anse som permitterad för den del av semesterstängningen under vilken arbetstagaren inte är berättigad till ledighet med semesterlön. Arbetstagaren är därvid berättigad till permitteringslön (se § 4 mom 5). För kylföretag utgår permitteringslön från och med den elfte permitteringsdagen.

Om arbetsgivare lägger ut huvudsemester för berörd arbetstagare utan att skaffa sig kännedom om arbetstagarens önskemål att arbeta under semestern, har arbetstagaren rätt att avstå från ledigheten även om den har lagts ut. Om arbetsgivaren inte kan förse arbetstagaren med arbete är arbetstagaren att anse som permitterad för den del av semesterstängningen under vilken arbetstagaren inte är berättigad till ledighet med semesterlön.

Om arbetstagare nyanställs efter att arbetsgivaren har skaffat sig kännedom om övriga berörda arbetstagare på arbetsplatsen vill arbeta eller ta ut obetald semester, bör frågan angående ledighet regelmässigt avgöras vid anställningstillfället.

**1.3.1 Avdrag på lön vid obetald semester**

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

*Anmärkning*

*För timavlönade utgår ingen ersättning vid obetald semester.*

**Mom 2 Förläggning av semesterledighet****2.1 Förläggning av huvudsemestern****2.1.1 Huvudsemesterperiod**

Semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagarna regelmässigt får en ledighetsperiod av minst fyra veckor (huvudsemestern)

- för VVS-företag m.fl. ska huvudsemester förläggas under perioden 1 juni–31 augusti
- för kylföretag ska huvudsemester förläggas under perioden 15 maj–15 september

Semesterperioden får dock förläggas till annan tid eller på annat sätt när särskilda skäl föranleder det.

**2.1.2 Förhandlings-, samråds- och underrättelseskyldighet**

Om förläggning ej sker enligt vad som anges i a–c nedan gäller att arbetsgivaren ska förhandla om förläggningen med Byggnads region på företagets<sup>1</sup> hemort. Om arbetstagaren är oorganiserad eller om förhandlingsberättigad arbetstagarorganisation inte önskar förhandla, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

<sup>1</sup> Med företag förstås här även driftsenhet enligt ÖLAS § 21 anm. 1 samt anteckning 6 till förhandlingsprotokollet till ÖLAS (s. 136).

- a) Om arbetsgivaren tillmötesgår den enskilde arbetstagarens önskemål om förläggning är arbetsgivarens förhandlings-, samråds- och underrättelseskyldighet fullgjord.
- b) Om huvudsemestern utläggs sammanhängande under den närmast efter midsommar följande sexveckorsperioden, är arbetsgivarens förhandlings- och samrådsskyldighet fullgjord, dock ska underrättelse om semestern lämnas arbetstagaren senast en månad före semesterns början, såvida ej särskilda skäl föreligger.
- c) Överenskommelse om förläggningen av huvudsemestern till annan tid eller på annat sätt än som anges i detta moment kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagare vid service-, reparations- och andra säsongsbetonade arbeten, som företrädesvis behöver utföras under 1 juni- 31 augusti (15 maj – 15 september för kylföretag).

Efter överenskommelse mellan Byggnads region och företag kan dock såväl förläggning av huvudsemestern ske till annan tid av året som uppdelning av huvudsemestern ske i flera perioder eller till mindre del i enstaka dagar.

### 2.1.3 **Kompensation vid annan förläggning av huvudsemestern (gäller endast kylföretag)**

Arbetstagare, som enligt arbetsgivarens önskemål, låter förlägga hela eller delar av huvudsemestern till perioden 16 september – 30 april är berättigade till en extra betald semesterdag för varje hel vecka som förläggs till perioden. Dessa semesterdagar, max tre (3) stycken, ska förläggas till perioden 1 oktober – 31 mars samma semesterår om ingen annan överenskommelse om förläggning eller ersättning träffas.

Ej uttagna dagar enligt ovan ersätts med semesterersättning enligt mom 1.1.



**2.1.4** Beträffande önskemål om arbete istället för obetald semesterledighet, se punkten 1.3.

## **2.2 Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern**

### **2.2.1 Allmänt**

Vid förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern ska arbetsgivaren i möjligaste mån ta hänsyn till såväl av arbetstagarna framförda individuella önskemål som till krav hänförliga till produktionen.

Vad som angivits under punkterna 2.2.3–2.2.5 får inte i något fall kränka arbetstagarens rätt att spara semester enligt semesterlagen.

Samråd behöver inte ske enligt 2.2.2–2.2.3 om förhandling har genomförts med berörd arbetstagares fackliga organisation enligt punkten 2.2.4.

### **2.2.2 Förläggning av semester avseende enskild arbetstagare**

Vid förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern ska arbetsgivaren samråda med berörd arbetstagare i så god tid att denne har skälig tid på sig för att kunna delge arbetsgivaren sina personliga önskemål. Samråd bör ske så snart klarhet råder om den enskilde arbetstagarens rätt till semesterledighet.

### **2.2.3 Gemensam förläggning av semester avseende en eller flera arbetsplatser**

Arbetsgivare som vill förlägga semesterdagar utöver huvudsemestern gemensamt för en eller flera arbetsplatser ska samråda med berörd arbetstagare om semesterns förläggning. Vid detta samråd ska arbetsgivaren föreslå minst två olika alternativ till förläggning av semesterdagarna.

### **2.2.4 Gemensam förläggning av semester avseende en eller flera arbetsplatser till bestämda dagar**

Vill enskild arbetsgivare förlägga semesterdagar utöver huvudsemestern till vissa bestämda dagar enhetligt för en eller

flera arbetsplatser, ska arbetsgivaren begära förhandling med Byggnads region på företagets hemort.

Arbetsgivarens förhandlings- och samrådsskyldighet har fullgjorts när förhandling upptagits mellan de lokala parterna, oavsett om parterna vid förhandlingen kan enas om förläggningen av berörda semesterdagar eller inte.

Att överenskommelse träffas om hur semesterdagarna ska förläggas utgör inte något hinder för enskild arbetstagare att framföra sina individuella önskemål om förläggningen av berörda semesterdagar.

Om Byggnads region inte vill medverka i förhandling, kvarstår arbetsgivarens samrådsskyldighet i förhållande till berörd arbetstagare enligt punkterna 2.2.2 och 2.2.3 ovan.

#### **2.2.5 Förläggning av semester med anledning av stängning av arbetsplats**

Vill enskild arbetsgivare förlägga semesterdagar utöver huvudsemestern till sådan tid då en byggarbetsplats eller annan arbetsplats stängs, ska han samråda med arbetstagaren enligt 2.2.2 ovan. Vid sådan semesterförläggning åligger det arbetsgivaren att hålla sig underrättad om när beslut om stängning fattas.

#### **2.2.6 Arbete istället för obetald semester**

Beträffande önskemål om arbete istället för obetald semesterledighet, se punkten 1.3.

#### **2.3 Underrättelse till arbetstagare**

Vid lokal överenskommelse enligt 2.1.2 bör underrättelse därom lämnas arbetstagare minst fyra (4) veckor före semesterns början.

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom ska arbetsgivaren underrätta

arbetstagaren om beslutet. Underrättelse lämnas om möjligt åtta (8) dock senast fyra (4) veckor före semesterns början.

### **Mom 3      Sjukdom under semesterledighet**

Arbetstagaren är skyldig att, när företaget så påfordrar, genom intyg av läkare eller genom uppgift från Försäkringskassan, styrka att han på grund av sjukdom varit oförmögen till arbete.

## § 9 Utbetalning av lön m.m.<sup>1</sup>

### Mom 1 Rapporteringsskyldighet

För varje rapportperiod som företaget anger ska arbetstagar-  
aren ifylla rapport. Rapporten ska innehålla underlag för lön  
och andra ersättningar. Rapportunderlaget utformas och  
tillhandahålls av arbetsgivaren digitalt eller i pappersform.

Arbetstagararen överlämnar rapporten senast på av företaget  
angiven vardag.

#### *Anmärkning*

*Om arbetstagararen trots begäran inte lämnar rapport kan  
arbetsgivaren anstå med att utbetala lön för den del av tiden  
som inte inrapporterats.*

### Mom 2 Löneperiod

Lön och övriga ersättningar utbetalas senast den 25:e varje  
kalendermånad enligt följande:

- Vid prestationslön utbetalas överenskommen för-  
skottslön/utbetalningsnivå.
- Vid tidlön utbetalas överenskommen timlön respek-  
tive månadslön.

Tidbrytningsdagen är den sista i månaden.

#### *Anmärkning*

1. *Tidbrytningsdag kan förläggas till tidpunkt närmare  
löneutbetalningsdagen. Beslut om sådan förändring  
ska föregås av MB-förhandling.*
2. *Ackordspremie, ackordsöverskott och resultatlönepre-  
mie utbetalas på den avlöningsdag som infaller när-  
mast efter den löneperiod under vilken fördelningslista  
färdigställts.*

---

1

Se även protokollsanteckning nr 7 och 8

**Mom 3      Lyftbar lön**

På avlöningsdagen ska lön och ersättningar hänförliga till löneperioden vara lyftbara på av arbetstagaren anmält konto.

**Mom 4      Lönespecifikation**

Varje löneutbetalning ska åtföljas av en specifikation med uppgift om företagets namn och organisationsnummer, arbetstagarens namn, löneperiod, samtliga lönedelar, övriga ersättningar och avdrag.

## § 10 Övrigt

### Mom 1 Arbetsredskap

Arbetsgivaren tillhandahåller nödvändiga och fullgoda arbetsredskap. Arbetsredskap och material ska av arbetstarna brukas och vårdas med omsorg och aktsamhet.

Arbetstagare är ersättningsskyldig för, genom bevislig vårdslöshet, bortkomna eller skadade arbetsredskap. Ersättning utgår enligt nettopris med avdrag för skäligt slitage. En förutsättning för ersättningsskyldighet är att arbetsgivaren tillhandahåller möjlighet att förvara arbetsredskap i låsbart utrymme på arbetsstället.

#### *Anmärkning*

1. *Arbetstagare ska omedelbart till arbetsledningen anmäla om utkvitterat arbetsredskap kommit bort. Om det vid inventering saknas arbetsredskap, som inte anmälts bortkommet, är arbetstagaren ersättningsskyldig med belopp som anges ovan. För att vara ersättningsskyldig ska det inte ha gått längre tid än 12 månader från senaste inventeringstillfället.*
2. *Arbetstagare, som utfört svetsningsarbete, ska efter arbetsdagens slut demontera svetsverket.*

### Mom 2 Verkstads- och förrådsutrymmen på tillfälliga arbetsplatser

Vid större arbeten eller vid behov ska ändamålsenliga läsbara verkstads- och förrådsutrymmen samt upplagsplatser iordningsställas innan arbetet påbörjas.

#### *Anmärkning*

1. *Se Arbetsplatsens utformning (AFS 2009:2) rörande personalutrymmen, verkstads- och förrådsutrymmens utformning avseende temperatur, inredning, installationer m.m.*

2. *Utformning och placering av hyllfack m.m. ska fastställas i samråd mellan företrädare för arbetslaget och arbetsledning.*
3. *Förråd för material ska finnas i anslutning till verkstaden och bereda skydd för väder och vind. Verksstad, förråd och upplagsplatser bör, för att undvika onödig tidsspillan, förläggas på minsta möjliga avstånd från arbetsställena.*

### **Mom 3      Ersättning för stulna kläder**

Arbetsgivaren ska ersätta arbetstagare för kläder som bevisligen blivit stulna eller utsatta för brandskada på arbetsplatsen. Ersättning utgår med 85 % av anskaffningsvärdet, dock högst 1500 kronor. Arbetstagare är skyldig att till arbetsgivare omedelbart lämna undertecknad specificerad anmälan över förlusten. Arbetsgivaren ska kontrollera anmälan och snarast utbetala ersättning.

När det finns förvaringsrum för kläder eller omklädningsrum för arbetstagarna gäller ovanstående endast kläder som är förvarade där.

### **Mom 4      Personlig skyddsutrustning**

Vid arbete som innebär risk för arbetstagaren att skadas av frätande ämnen och vid särskilt förorenande arbeten m.m. tillhandahåller arbetsgivaren personlig skyddsutrustning enligt Användning av personlig skyddsutrustning (AFS 2001:3) såsom till exempel handskar, stövlar och överdragskläder.

#### *Anmärkning*

*Har arbetstagaren begärt men inte fått skydd för egna glasögon, är arbetsgivaren ersättningsskyldig för skada på arbetstagarens glasögon.*

### **Mom 5 Skyddsskor**

Arbetsgivaren bekostar ett par skyddsskor per 12-månadersperiod för arbetstagare på arbetsställe för byggnads- och anläggningsarbete. Då skyddsskorna genom slitage förlorat sin skyddsfunktion har arbetstagaren rätt att i utbyte mot dessa och utan kostnad erhålla nya skyddsskor, varvid ny 12-månadersperiod påbörjas.

Uppkommer ytterligare behov av skyddsskor, men av annan typ, har arbetstagare rätt till bidrag av arbetsgivaren med 50 % av kostnaden.

Arbetsgivaren äger rätt att antingen tillhandahålla skyddsskor via förråd eller anvisa inköpsställe och typ av skyddsskor. Med skyddsskor avses skor med spiktrampsskydd och skyddståhätta.

### **Mom 6 Överdragskläder**

Arbetstagaren har rätt till två omgångar överdragskläder (overall eller liknande) per kalenderår.

### **Mom 7 Egenkontroll**

För att dokumentera kvalitetsnivån i installationsprocessen och tillgodose krav från beställare har respektive bransch system för kvalitetssäkring genom egenkontroller.

Egenkontrollen innebär att arbetsgivaren tillhandahåller arbetstagare checklistor avseende vissa arbetsmoment. Checklistorna ska fungera som minneslistor för arbetstagarna så att arbetena blir utförda i enlighet med arbetsgivarens instruktioner och föreskrifter.

Arbetstagare som signerar sådana checklistor åläggs därigenom inget ytterligare ansvar enligt lag eller kollektivavtal.



## § 11 Förhandlingsordning

### MB-förhandlingar

#### *Anmärkning*

1. *MB-grupp äger endast rätt att förhandla om ärenden som faller under 11, 12 och 21 §§ MBL och således ej rörande s.k. rättstvister. MB-grupp är även informationsmottagare enligt 19 § MBL.*
2. *Det ankommer på arbetsgivaren att förvissa sig om att förhandling påkallats på rätt nivå. Berör närliggande frågor mer än en nivå, kan parterna innan förhandlingar inleds överenskomma på vilken nivå respektive frågeställning ska förhandlas. Om parterna så finner lämpligt kan dessa välja att förhandla hela frågan på en nivå. Parterna är i sådant fall överens om att förhandlingsmandatet delegeras till den nivå där förhandlingen hålls. Byggnads äger i dessa fall rätt att förstärka MB-gruppen med ledamot från de MB-grupper som berörs.*
3. *Lokal förhandling förs endast på en MB-nivå i företaget.*
4. *Om MB-grupp inte har utsetts på viss nivå, har MB-grupp på närmast högre nivå mandat att företräda arbetstagarna.*

### **Mom 1      Behörighetsområde**

#### MB-grupp på driftsenhetsnivå

Fråga av betydelse för verksamheten på driftsenheten. Även frågor som innebär en viktig förändring av arbets- och anställningsförhållanden för i företaget anställda vid driftsenheten.

#### MB-grupp på regional nivå

Fråga av betydelse för flera driftsenheters verksamhet inom regionen.

MB-grupp på företagsnivå

Fråga av betydelse för verksamheten på företagsnivå.

**Mom 2 Adjunktion**

Varje MB-grupp äger rätt att vid behov adjungera facklig regionsfunktionär eller – efter överenskommelse mellan företaget och berörd MB-grupp – en ledamot från annan MB-grupp i företaget att delta vid förhandling.

**Mom 3 Förhandlingsordning**

a) Lokal förhandling mellan företag och berörd MB-grupp ska påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet, som omständigheterna kräver. Önskar MB-grupp påkalla central förhandling ska meddelande därom lämnas till företaget så snart som möjligt och senast fem arbetsdagar efter det lokala förhandlingssammanträdets avslutande.

b) Central förhandling sker mellan företag och Byggnads. Framställan om central förhandling ska göras skyndsamt och senast inom tio arbetsdagar efter det lokala förhandlingssammanträdets avslutande och upptagas därefter utan dröjsmål, om annat ej överenskommes.

*Anmärkning*

- 1. Om MB-grupp ej utsetts är Byggnads region på driftsenhetens hemort lokal part enligt 11, 12, 19 och 21 §§ MBL. Berörd region ska även handlägga ärenden enligt Anställningsskyddsöverenskommelsen.*
- 2. Parterna är ense om att avtalets förhandlingsordning äger företräde i förhållande till Utvecklingsavtalets § 16 mom 1.*

**Mom 4 Genomförande av förhandling**

Om parterna ej enas om annat ska förhandling påbörjas inom två veckor efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan. Förhandlingen ska bedrivas skyndsamt.

*Anmärkning*

*Om enighet inte nås i samband med lokal förhandling kan den fackliga organisationen begära central förhandling, se mom 3. Beslut i frågan får inte fattas förrän den centrala förhandlingen har avslutats eller MB-gruppen uttryckligen förklarat sig avstå från rätten att driva frågan vidare till central nivå.*

**Mom 5      Protokoll och justering**

Vid förhandling ska föras protokoll. Protokollet ska upprättas skyndsamt och tillställas motparten för justering senast en månad efter det att förhandlingen avslutats.

Justerat protokoll ska vara motparten tillhanda senast inom en månad från mottagandet, om annat ej överenskommes.

**Mom 6      Avslutande av förhandling**

Förhandling anses avslutad vid förhandlingssammanträdet avslutande, såvida annat inte överenskommits.

**Mom 7      Parter**

Med part avses enligt denna förhandlingsordning följande.

	<b>Arbetsgivarpart</b>	<b>Arbetstagarpart</b>
<b>Lokal MB-förhandling</b>	Företag	MB-organisation eller Byggnads region
<b>Central MB-förhandling</b>	Företag	Byggnads

(Vid central förhandling enligt § 21 Anställningsskyddsöverenskommelsen är VVS Företagen arbetsgivarpart.)

## Rättstvister

### **Mom 8 Tillämpningsområde**

Uppkommer tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal jämte i nedanstående anmärkning angivna avtal och lagar – rättstvist – äger part rätt att få sådan tvist behandlad vid lokal förhandling, central förhandling och Arbetsdomstolen under förutsättning att part påkallar förhandling respektive väcker talan inom nedan angivna tidsfrister.

Med avtal avses förutom ovannämnda avtal även övriga överenskommelser av kollektivavtals natur mellan parterna med undantag för kollektivavtal i vilket parterna överenskommit om annan förhandlingsordning.

Denna förhandlingsordning gäller ej vid talan om skadestånd eller annan fullgörelse med anledning av olovlig stridsåtgärd enligt 67 § MBL.

#### *Anmärkning*

*Förteckning till § 11 Förhandlingsordning:*

*Med lag avses sådan författning som anger att tvist ska handläggas enligt Lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister.*

*Anställningsskyddsöverenskommelsen*

*Överenskommelse beträffande bilersättning*

*Överenskommelse om tillämpningsregler rörande 38 § MBL*

*Överenskommelse om facklig förtroendeman*

### **Mom 9 Genomförande av förhandling**

Förhandling bör påbörjas snarast möjligt efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

Förhandling bör vid lokal förhandling respektive central förhandling vara slutförd inom en månad respektive två

månader efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

### **Mom 10 Protokoll och justering**

Vid förhandling ska föras protokoll. Protokollet ska vara motpartens justeringsman tillhanda inom en månad efter sista förhandlingssammanträdet.

Protokollet ska vara justerat och motparten tillhanda snarast, dock senast inom en månad från mottagandet, om annat ej överenskommes.

### **Mom 11 Avslutande av förhandling**

Förhandling ska anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

Skulle part ej justera protokoll inom föreskriven tid, ska förhandling anses avslutad när endera parten givit motparten skriftligt besked härom.

## Lokal förhandling

### **Mom 12 Allmän rättstvist**

Part, som vill att rättstvist ska bli föremål för lokal förhandling, ska begära sådan hos motparten – med i mom 13 och 14 angivna undantag – snarast, dock inom fyra månader från det att parten fått kännedom om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Om motparten begär det, ska framställningen vara skriftlig.

#### *Anmärkning*

*Beträffande arbetstagares åtgärder vid yrkande om skadestånd eller annat fordringsanspråk hänvisas till § 38 Anställningsskyddsöverenskommelsen.*

**Mom 13 Rättstvist om lön m.m.**

Twist om lön eller annan ersättning enligt 35 § MBL respektive twist om arbetsskyldighet, då arbetsgivare åberopat synnerliga skäl enligt 34 § andra stycket MBL, ska anses ha uppkommit då lokal facklig organisation till lokal arbetsgivarpart skriftligen givit till känna att den av arbetstagarna i en uppkommen twistesituation hävdade uppfattningen biträdades av organisationen. Har sådan twist uppkommit, ska lokal arbetsgivarpart begära förhandling inom fem arbetsdagar.

**Mom 14 Twist om giltigheten av uppsägning m.m.**

Vid twist om giltigheten av uppsägning och avskedande ska lokal förhandling begäras inom en månad efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagare ej erhållit skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet med uppgift om vad han ska iakttaga, om han vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, ska lokal förhandling begäras inom en månad från den dag då anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

Vid twist om tidsbegränsad anställnings giltighet ska lokal förhandling begäras inom en månad efter det att arbetstagaren underrättat arbetsgivaren härom.

*Anmärkning*

*Beträffande arbetstagares åtgärder vid ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande samt förklaring att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare hänvisas till §§ 33-37 Anställningsskyddsöverenskommelsen.*

**Central förhandling**

**Mom 15 Allmän rättstvist**

Kan enighet ej uppnås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att skriftligen begära

central förhandling hos central motpart – med i mom 16 och 17 angivna undantag – inom en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

**Mom 16 Rättstvist om lön m.m.**

Vid tvist enligt mom 13 ska central förhandling begäras av arbetsgivarparten inom tio arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

**Mom 17 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.**

Vid tvist enligt mom 14 ska central förhandling begäras inom en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

**Arbetsdomstolen**

**Mom 18 Allmän rättstvist**

Om part efter lokal och central förhandling vill få tvist prövad av Arbetsdomstolen, ska talan väckas vid domstolen – med i mom 19-20 angivna undantag – inom fyra månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

*Anmärkning*

*Beträffande handläggning av tvister rörande arbetsmiljöavtalet efter lokal och central förhandling gäller särskilda bestämmelser rörande skiljenämnd, se Arbetsmiljöavtalet § 8.*

**Mom 19 Rättstvist om lön m.m.**

Vid tvist enligt mom 13 och 16 ska talan väckas av arbetsgivarparten vid Arbetsdomstolen inom tio arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

**Mom 20 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.**

Vid tvist enligt mom 14 och 17 ska talan väckas vid Arbetsdomstolen inom två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

**Mom 21 Tvist om semesterlön m.m.**

Uppkommer tvist om semesterlön eller skadestånd enligt semesterlagen eller kollektivavtal rörande semester, ska arbetstagarparten väcka talan därom senast inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt kollektivavtalet skulle ha erhållit den förmån till vilket anspråket hänför sig.

**Mom 22 Preskriptionstidens beräkning**

Preskriptionstiden räknas från den dag slutjusterat protokoll föreligger eller i förekommande fall från den dag skriftligt besked föreligger om att part anser förhandling avslutad.

Begär part ej förhandling eller väcker han ej talan inom ovan föreskrivna tidsfrister, förlorar han rätten till förhandling respektive talan.

*Anmärkning till § 11*

*Utbildningsavtalet mellan VVS Företagen och Byggnads faller utanför denna förhandlingsordnings tillämplighetsområde.*

**Mom 23 Parter**

	<b>Arbetsgivarpart</b>	<b>Arbetstagarpart</b>
<b>Lokal tvisteförhandling</b>	Företag	Byggnads region
<b>Central tvisteförhandling</b>	VVS Företagen	Byggnads



## § 12 Giltighetstid

### **Giltighetstid och uppsägning**

Detta kollektivavtal gäller från och med den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016.

Om begäran om förhandling ej sker senast två månader före den 31 mars 2016 förlängs avtalet ett år i sänder.

Om begäran om förhandling framställs före den 1 februari 2016 gäller avtalet för tiden efter den 31 mars 2016 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

### **Förtida uppsägning**

Part äger rätt att i förtid – senast den 30 september 2014 – säga upp avtalet att upphöra att gälla den 31 mars 2015.

Stockholm den 15 april 2013

**VVS Företagen**  
Robert Jakobsson

**Svenska Byggnadsarbetareförbundet**  
Torbjörn Hagelin

---

---

# **BILAGOR**

## ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

2013-04-01 – 2014-03-31

### Lönerevision 2013-04-01

Ändringar av löner sker fr.o.m. den löneperiod som börjar den 1 april eller närmast därefter.

Följande höjningar ska utläggas av arbetsgivaren vid lönerevisionstillfället.

- 1.1 Utgående lön för yrkesarbetare som avlönas med fast tidlön beräknad per timme höjs med 3,69 kr/tim.
- 1.2 Utgående förtjänstökning per månad för yrkesarbetare, som omfattas av bestämmelserna om månadslön utgörs av 642 kr.
- 1.3 Utgående lön för anställda under utbildning och företagslärlingar och övriga icke fullbetalda arbetare, som har fast tidlön höjs enligt följande:

VVS Övriga arbetare 2013-04-01		
Fördelningstal	Höjning kr/tim	Höjning kr/mån
0,40	1,48	257
0,60	2,21	385
0,80	2,95	514

VVS Anställda under utbildning och företagslärlingar 2013-04-01		
Fördelningstal	Höjning kr/tim	Höjning kr/mån
0,25	0,92	161
0,30	1,11	193
0,35	1,29	225
0,40	1,48	257
0,50	1,85	321

<b>VVS Anställda under utbildning och företagslärlingar 2013-04-01</b>		
0,60	2,21	385
0,65	2,40	417
0,75	2,77	482
0,80	2,95	514
0,90	3,32	578

Lönehöjningar: Kyla – Övriga kyltekniker/montörer

<b>Kyla: Övriga tekniker/montörer</b>	
Fr.o.m. 2013-04-01	Höjning kr/mån
0–1 år	426
1–2 år	448
2–3 år	471
3–4 år	510
4–5 år	551

- 2.1** Efter lönerevision enligt p. 1.1–1.3 ska lönen uppgå till lägst detta avtals lägstlöner.
- 3.1** För vid lönerevisionstidpunkten pågående VVS-ackord, Isol rackord, Industriackord och Sprinklerackord i områden som vid lönerevisionstidpunkten saknat överenskommelse om LFP, LAP, RAP eller APS höjs förtjänstrikt-punkten med 3,69 kr/tim med tillämpning av § 6 mom 12.
- 3.2** I bonus-, provisions- och liknande system höjs utgående lön till yrkesarbetare enligt följande:

Den fasta delens andel av den totala förtjänsten fastställs per timme. På samma sätt fastställs bonusdelen och liknan-de. Den senare delen beräknas härvid som ett genomsnitt under de senaste tre månaderna, om inget annat överens-kommes. På fasta delen utläggs här efter av 3,69 kr/tim den

del som motsvarar den fasta delens andel i lönesystemet.

För anställda under utbildning och företagslärlingar respektive icke fullbetalda arbetare tillämpas vid denna beräkning höjningsbelopp som framgår av punkt 1.3 ovan.

Bonus- eller motsvarande del ändras ej.

Den förändring som skett i avtalslönesatserna (= lönebilagans tabeller A-E) ska ej föranleda ändringar i pågående bonus-, provisions-, differentierade tidlöne- och liknande lönesystem. Den anställda ska dock i sådana system vara garanterad en förtjänst uppgående till avtalets lägsta lön för systemets avstämningsperiod. Saknas avstämningsperiod ska denna vara 12 veckor.

Pågående ackord proportioneras efter utförda arbetstimmar före och efter lönerevisionstillfället.

### Ackordsfaktor

Ackordsfaktorn för ackord enligt § 6 mom 12 är uppdelad i tre olika nivåer. Uppgift om tillämplig Ackordsfaktor tillhandahålles av VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

**TABELL A: Yrkesarbetare**

Lägstalön timlön	2013-04-01
VVS	142,50

  

Lägstalön månadslön	2013-04-01
VVS	24 795
Kyla	25 143

**TABELL B: VVS — Lägstalön för anställda under utbildning och företagslärling.**

<b>VVS: Lägstalön från och med 2013-04-01</b>			
Utbildningsperiod	Fördelningstal	Lägsta timlön	Lägsta månadslön
1	0,25	49,90	8 683
2	0,30	57,00	9 918
3	0,35	64,10	11 153
4	0,40	71,30	12 406
5	0,50	78,40	13 642
6	0,60	85,50	14 877
7	0,65	92,60	16 117
8	0,75	106,90	18 600
9	0,80	114,00	19 836
10	0,90	128,20	22 307

Isoleringsmontörer under utbildning och företagslärling startar som lägst i utbildningsperiod 3.

**TABELL C: Kyla – Övriga kyltekniker/montörer**

<b>Kyla: Fr.o.m. 2013-04-01</b>	
Lägsta månadslön	Höjning kr/mån
0–1 år	16 594
1–2 år	17 600
2–3 år	18 480
3–4 år	19 988
4–5 år	21 623

**TABELL D: VVS – Lägstalön för övriga arbetare**

<b>Fr.o.m. 2013-04-01</b>			
<b>Antal arbetade år i yrket</b>	<b>Fördelningstal</b>	<b>Lägsta timlön</b>	<b>Lägsta månadslön</b>
0–1	0,40	71,25	12 397
1–2	0,60	85,50	14 877
2–3	0,80	114,00	19 836

**TABELL E: Ackordstagartillägg**

<b>Ackordslagets totalt arbetade tid i timmar</b>	<b>Tillägg i procent av ackordstagarens lön</b>
200*–400	2,0
401–600	3,0
601–800	4,0
801–1200	5,0
1201–1800	7,0
1801–2400	8,0
2401–3000	9,0
3001–3600	10,0
3601–4200	11,0
4201–	12,0

\* För isoleringsbranschen 100 timmar



**TABELL F: Ersättning till ackordslag som handleder anställda under utbildning och företagslärling**

Utbildningsperiod	Kronor per anställd under utbildning och företagslärlings ackordstimme
9–10	7,00
7–8	12,00
5–6	17,00
3–4	21,00
1–2	30,00

**TABELL H: Utbildningstillägg**

Utbildningsavtalets § 9 Mom 1

Anställd under utbildning och företagslärling	kr/dag
	67

**TABELL I: Bilöverenskommelsen**

Körlängd mil/kalenderår	kr/mil
< 1 000	31
> 1 000	26
> 2 000	24

**TABELL J: Reskostnadsbidrag I - § 7a mom 4**Dagliga resor<sup>1</sup>

vid körning med egen bil	1,85 kr/km resväg
vid resa med annat färdmedel än egen bil ersättning för styrka kostnader upp till ett högsta belopp om	1,85 kr/km resväg

Resväg räknas från bostaden

---

1 Beträffande 5 km-gräns se § 7a Mom 2.

**TABELL K - Reskostnadsbidrag II - § 7a mom 13**

Avstånd från bostaden	Belopp per helg*
> 0–10 km	0
> 10–15 km	41
> 15–20 km	53
> 20–25 km	65
> 25–30 km	77
> 30–35 km	90
> 35–40 km	102
> 40–45 km	114
> 45–50 km	126
> 50–55 km	139
> 55–60 km	151
> 60–65 km	163
> 65–70 km	175
> 70–75 km	188
> 75–80 km	200
> 80–85 km	212
> 85–90 km	224
> 90–95 km	237
> 95–100 km	249
> 100–110 km	273
> 110–120 km	298
> 120–130 km	323
> 130–140 km	348
> 140–150 km	373
> 150–160 km	398
> 160–170 km	423
> 170–180 km	448
> 180 km	473

\* Beloppen inkluderar såväl till- som frånresan

**TABELL L**

– 1,60 kr/km resväg, dock högst 60 kr per arbetsdag.

**Ackordsfaktor (AF)**

Uppgift om aktuell ackordsfaktor som beskrivs i § 6 Mom 12 kan Du få genom kontakt med respektive organisation.

**VVS Företagen**

[www.vvsforetagen.se](http://www.vvsforetagen.se)

**Byggnads region**

[www.byggnads.se](http://www.byggnads.se)

## ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

2014-04-01 – 2015-03-31

### Lönerevision 2014-04-01

Ändringar av löner sker fr.o.m. den löneperiod som börjar den 1 april eller närmast därefter.

Följande höjningar ska utläggas av arbetsgivaren vid lönerevisionstillfället.

- 1.1 Utgående lön för yrkesarbetare som avlönas med fast tidlön beräknad per timme höjs med 4,28 kr/tim.
- 1.2 Utgående förtjänstökning per månad för yrkesarbetare, som omfattas av bestämmelserna om månadslön utgörs av 745 kr.
- 1.3 Utgående lön för anställda under utbildning och företagslärlingar och övriga icke fullbetalda arbetare, som har fast tidlön höjs enligt följande:

<b>VVS Övriga arbetare 2014-04-01</b>		
Fördelningstal	Höjning kr/tim	Höjning kr/mån
0,40	1,71	298
0,60	2,57	447
0,80	3,42	596

<b>VVS Anställda under utbildning och företagslärlingar 2014-04-01</b>		
Fördelningstal	Höjning kr/tim	Höjning kr/mån
0,25	1,07	186
0,30	1,28	224
0,35	1,50	261

<b>VVS Anställda under utbildning och företagslärlingar 2014-04-01</b>		
0,40	1,71	298
0,50	2,14	373
0,60	2,57	447
0,65	2,78	484
0,75	3,21	559
0,80	3,42	596
0,90	3,85	671

Lägsta löneökningar: Kyla – Övriga kyltekniker/montörer

<b>Kyla: Övriga kyltekniker/montörer</b>	
Fr.o.m. 2014-04-01	Höjning kr/månad
0–1 år	494
1–2 år	520
2–3 år	547
3–4 år	592
4–5 år	640

- 2.1** Efter lönerevision enligt p. 1.1–1.3 ska lönen uppgå till lägst detta avtals lägslöner.
- 3.1** För vid lönerevisionstidpunkten pågående VVS-ackord, Isoler-ackord, Industriackord och Sprinklerackord i områden som vid lönerevisionstidpunkten saknat överenskommelse om LFP, LAP, RAP eller APS höjs förtjänstrikt-punkten med 4,28 kr/tim med tillämpning av § 6 mom 12.
- 3.2** I bonus-, provisions- och liknande system höjs utgående lön till yrkesarbetare enligt följande:

Den fasta delens andel av den totala förtjänsten fastställs per timme. På samma sätt fastställs bonusdelen och liknande.

Den senare delen beräknas härvid som ett genomsnitt under de senaste tre månaderna, om inget annat överenskommes. På fasta delen utläggs härfter av 4,28 kr/tim den del som motsvarar den fasta delens andel i lönesystemet.

För anställda under utbildning och företagslärlingar respektive icke fullbetalda arbetare tillämpas vid denna beräkning höjningsbelopp som framgår av punkt 1.3 ovan.

Bonus- eller motsvarande del ändras ej.

Den förändring som skett i avtalslönesatserna (= lönebilagans tabeller A-E) ska ej föranleda ändringar i pågående bonus-, provisions-, differentierade tidlöne- och liknande lönesystem. Den anställda ska dock i sådana system vara garanterad en förtjänst uppgående till avtalets lägsta lön för systemets avstämningsperiod. Saknas avstämningsperiod ska denna vara 12 veckor.

Pågående ackord proportioneras efter utförda arbetstimmar före och efter lönerevisionstillfället.

### Ackordsfaktor

Ackordsfaktorn för ackord enligt § 6 mom 12 är uppdelad i tre olika nivåer. Uppgift om tillämplig Ackordsfaktor tillhandahålls av VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

**TABELL A: Yrkesarbetare**

<b>Lägstalön timlön</b>	<b>2014-04-01</b>
VVS	149,00
<b>Lägstalön månadslön</b>	<b>2014-04-01</b>
VVS och Kyla	25 926

**TABELL B: VVS – Lägstlön för anställda under utbildning och företagslärling**

<b>VVS: Lägstlön fr.o.m. 2014-04-01</b>			
Utbildningsperiod	Fördelningstal	Lägsta timlön	Lägsta månadslön
1	0,25	52,10	9 065
2	0,30	59,60	10 370
3	0,35	67,00	11 662
4	0,40	74,50	12 963
5	0,50	81,90	14 251
6	0,60	89,40	15 556
7	0,65	96,80	16 843
8	0,75	111,70	19 436
9	0,80	119,20	20 741
10	0,90	134,10	23 333

Isoleringsmontör under utbildning och företagslärling startar som lägst i utbildningsperiod 3.

**TABELL C: Kyla – Övriga kyltekniker/montörer**

<b>Fr.o.m. 2014-04-01</b>	
Lönehöjning genomförs så att utgående löner per 2014-04-01 överstiger nedanstående belopp:	
0–1 år	17 111
1–2 år	18 148
2–3 år	19 056
3–4 år	20 611
4–5 år	22 296

**TABELL D: VVS – Lägstalön för övriga arbetare**

<b>Fr.o.m. 2014-04-01</b>			
Antal arbetade år i yrket	Fördelningstal	Lägsta timlön	Lägsta månadslön
0–1	0,40	74,50	12 963
1–2	0,60	89,40	15 556
2–3	0,80	119,20	20 741

**TABELL E: Ackordstagartillägg**

Ackordslagets totalt arbetade tid i timmar	Tillägg i procent av ackordstagarens lön
200*–400	2,0
401–600	3,0
601–800	4,0
801–1200	5,0
1201–1800	7,0
1801–2400	8,0
2401–3000	9,0
3001–3600	10,0
3601–4200	11,0
4201–	12,0

\* För isoleringsbranschen 100 timmar

**TABELL F: Ersättning till ackordslag som handleder anställda under utbildning och företagslärling**

Utbildningsperiod	Kronor per anställd under utbildning och företagslärlings ackordstimme
9–10	7,00
7–8	12,00
5–6	17,00
3–4	21,00
1–2	30,00



**TABELL H: Utbildningstillägg**

Utbildningsavtalets § 9 Mom 1

	<b>kr/dag</b>
Anställd under utbildning och företagslärling	67

**TABELL I: Bilöverenskommelsen**

<b>Körlängd mil/kalenderår</b>	<b>kr/mil</b>
< 1 000	31
> 1 000	26
> 2 000	24

**TABELL J - Reskostnadsbidrag I - § 7a mom 4**Dagliga resor<sup>1</sup>

vid körning med egen bil	1,85 kr/km resväg
vid resa med annat färdmedel än egen bil ersättning för styrkta kostnader upp till ett högsta belopp om	1,85 kr/km resväg

Resväg räknas från bostaden.

---

1      Beträffande 5 km-gräns se § 7a Mom 2

**TABELL K - Reskostnadsbidrag II - § 7a mom 13**

Avstånd från bostaden	Belopp per helg*
> 0–10 km	0
> 10–15 km	41
> 15–20 km	53
> 20–25 km	65
> 25–30 km	77
> 30–35 km	90
> 35–40 km	102
> 40–45 km	114
> 45–50 km	126
> 50–55 km	139
> 55–60 km	151
> 60–65 km	163
> 65–70 km	175
> 70–75 km	188
> 75–80 km	200
> 80–85 km	212
> 85–90 km	224
> 90–95 km	237
> 95–100 km	249
> 100–110 km	273
> 110–120 km	298
> 120–130 km	323
> 130–140 km	348
> 140–150 km	373
> 150–160 km	398
> 160–170 km	423
> 170–180 km	448
> 180 km	473

\* Beloppen inkluderar såväl till- som frånresan

**TABELL L**

– 1,60 kr/km resväg, dock högst 60 kr per arbetsdag.

**Ackordfaktor (AF)**

Uppgift om aktuell ackordsfaktor som beskrivs i § 6 Mom 12 kan Du få genom kontakt med respektive organisation.

**VVS Företagen**

[www.vvsforetagen.se](http://www.vvsforetagen.se)

**Byggnads region**

[www.byggnads.se](http://www.byggnads.se)

## ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

2015-04-01 – 2016-03-31

### Lönerevision 2015-04-01

Ändringar av löner sker fr.o.m. den löneperiod som börjar den 1 april eller närmast därefter.

Följande höjningar ska utläggas av arbetsgivaren vid lönerevisionstillfället.

- 1.1 Utgående lön för yrkesarbetare som avlönas med fast tidlön beräknad per timme höjs med 4,53 kr/tim.
- 1.2 Utgående förtjänstökning per månad för yrkesarbetare, som omfattas av bestämmelserna om månadslön utgörs av 788 kr.
- 1.3 Utgående lön för anställda under utbildning och företagslärlingar och övriga icke fullbetalda arbetare, som har fast tidlön höjs enligt följande:

VVS Övriga arbetare 2015-04-01		
Fördelningstal	Höjning kr/tim	Höjning kr/mån
0,40	1,81	315
0,60	2,72	473
0,80	3,62	630

VVS Anställda under utbildning och företagslärlingar 2015-04-01		
Fördelningstal	Höjning kr/tim	Höjning kr/mån
0,25	1,13	197
0,30	1,36	236
0,35	1,59	276

<b>VVS Anställda under utbildning och företagslärlingar 2015-04-01</b>		
0,40	1,81	315
0,50	2,27	394
0,60	2,72	473
0,65	2,94	512
0,75	3,40	591
0,80	3,62	630
0,90	4,08	709

Lägsta löneökningar: Kyla - Övriga kyltekniker/montörer

<b>Kyla: Övriga kyltekniker/montörer</b>	
Fr.o.m. 2014-04-01	Höjning kr/månad
0–1 år	522
1–2 år	550
2–3 år	579
3–4 år	626
4–5 år	677

- 2.1** Efter lönerevision enligt p. 1.1 - 1.3 ska lönen uppgå till lägst detta avtals lägstlöner.
- 3.1** För vid lönerevisionstidpunkten pågående VVS-ackord, Isoler-ackord, Industriackord och Sprinklerackord i områden som vid lönerevisionstidpunkten saknat överenskommelse om LFP, LAP, RAP eller APS höjs förtjänstrikt-punkten med 4,53 kr/tim med tillämpning av § 6 mom 12.
- 3.2** I bonus-, provisions- och liknande system höjs utgående lön till yrkesarbetare enligt följande:

Den fasta delens andel av den totala förtjänsten fastställs per

timme. På samma sätt fastställs bonusdelen och liknande. Den senare delen beräknas härvid som ett genomsnitt under de senaste tre månaderna, om inget annat överenskommes. På fasta delen utläggs härfter av 4,53 kr/tim den del som motsvarar den fasta delens andel i lönesystemet.

För anställda under utbildning och företagslärlingar respektive icke fullbetalda arbetare tillämpas vid denna beräkning höjningsbelopp som framgår av punkt 1.3 ovan.

Bonus- eller motsvarande del ändras ej

Den förändring som skett i avtalslönesatserna (= lönebilagens tabeller A-E) ska ej föranleda ändringar i pågående bonus-, provisions-, differentierade tidlöne- och liknande lönesystem. Den anställda ska dock i sådana system vara garanterad en förtjänst uppgående till avtalets lägsta lön för systemets avstämningssperiod. Saknas avstämningssperiod ska denna vara 12 veckor.

Pågående ackord proportioneras efter utförda arbetstimmar före och efter lönerevisionstillfället.

### Ackordsfaktor

Ackordsfaktorn för ackord enligt § 6 mom 12 är uppdelad i tre olika nivåer. Uppgift om tillämplig Ackordsfaktor tillhandahålls av VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

**TABELL A: Yrkesarbetare**

Lägstalön timlön	2015-04-01
VVS	153,50
Lägstalön månadslön	2015-04-01
VVS och Kyla	26 709

**TABELL B: VVS – Lägsta lön för anställda under utbildning och företagslärling**

<b>VVS: Lägsta lön fr.o.m. 2015-04-01</b>			
Utbildningsperiod	Fördelningstal	Lägsta timlön	Lägsta månadslön
1	0,25	53,70	9 344
2	0,30	61,40	10 684
3	0,35	69,00	12 006
4	0,40	76,80	13 346
5	0,50	84,40	14 686
6	0,60	92,10	16 025
7	0,65	99,80	17 365
8	0,75	115,10	20 032
9	0,80	122,80	21 367
10	0,90	138,10	24 029

Isoleringsmontör under utbildning och företagslärling startar som lägst i utbildningsperiod 3

**TABELL C: Kyla – Övriga kyltekniker/montörer**

<b>Lägsta månadslön Övriga kyltekniker/montörer 2015-04-01</b>	
0–1 år	17 628
1–2 år	18 696
2–3 år	19 631
3–4 år	21 234
4–5 år	22 970

**TABELL D: VVS – Lägstälön för övriga arbetare**

<b>Fr.o.m. 2015-04-01</b>			
Antal arbetade år i yrket	Fördelningstal	Lägsta timlön	Lägsta månadslön
0–1	0,40	76,75	13 354
1–2	0,60	92,10	16 025
2–3	0,80	122,80	21 367

**TABELL E: Ackordstagartillägg**

<b>Ackordslagets totalt arbetade tid i timmar</b>	<b>Tillägg i procent av ackordstagarens lön</b>
200*–400	2,0
401–600	3,0
601–800	4,0
801–1200	5,0
1201–1800	7,0
1801–2400	8,0
2401–3000	9,0
3001–3600	10,0
3601–4200	11,0
4201–	12,0

\* För isoleringsbranschen 100 timmar

**TABELL F: Ersättning till ackordslag som handleder anställda under utbildning och företagslärling**

<b>Utbildningsperiod</b>	<b>Kronor per anställd under utbildning och företagslärlings ackordstimme</b>
9–10	7,00
7–8	12,00
5–6	17,00
3–4	21,00
1–2	30,00



**TABELL H: Utbildningstillägg**

Utbildningsavtalets § 9 Mom 1

	<b>kr/dag</b>
Anställd under utbildning och företagslärling	67

**TABELL I: Bilöverenskommelsen**

<b>Körlängd mil/kalenderår</b>	<b>kr/mil</b>
< 1 000	31
> 1 000	26
> 2 000	24

**TABELL J: Reskostnadsbidrag I - § 7a mom 4**Dagliga resor<sup>1</sup>

vid körning med egen bil	1,85 kr/km resväg
vid resa med annat färdmedel än egen bil ersättning för styrka kostnader upp till ett högsta belopp om	1,85 kr/km resväg

Resväg räknas från bostaden.

---

1      Beträffande 5 km-gräns se § 7a Mom 2.

**TABELL K - Reskostnadsbidrag II - § 7a mom 13**

<b>Avstånd från bostaden</b>	<b>Belopp per helg*</b>
> 0–10 km	0
> 10–15 km	41
> 15–20 km	53
> 20–25 km	65
> 25–30 km	77
> 30–35 km	90
> 35–40 km	102
> 40–45 km	114
> 45–50 km	126
> 50–55 km	139
> 55–60 km	151
> 60–65 km	163
> 65–70 km	175
> 70–75 km	188
> 75–80 km	200
> 80–85 km	212
> 85–90 km	224
> 90–95 km	237
> 95–100 km	249
> 100–110 km	273
> 110–120 km	298
> 120–130 km	323
> 130–140 km	348
> 140–150 km	373
> 150–160 km	398
> 160–170 km	423
> 170–180 km	448
> 180 km	473

\* Beloppen inkluderar såväl till- som frånresan

**TABELL L**

– 1,60 kr/km resväg, dock högst 60 kr per arbetsdag.

**Ackordfaktor (AF)**

Uppgift om aktuell ackordsfaktor som beskrivs i § 6 Mom 12 kan Du få genom kontakt med respektive organisation.

**VVS Företagen**

[www.vvsforetagen.se](http://www.vvsforetagen.se)

**Byggnads region**

[www.byggnads.se](http://www.byggnads.se)

# UTBILDNINGSAVTALET

(gäller för VVS-företag m.fl.)

Detta avtal tillämpas för de lärlingar/anställda under utbildning som påbörjat sin utbildning efter den 31 mars 2012.

## § 1 Avtalets art och omfattning

Detta avtal gäller utbildning till branschcertifierad VVS-montör, industrirörmontör, VVS-isolerare och isoleringsplåtslagare. I övrigt gäller Teknikinstallationsavtalets bestämmelser.

## § 2 Utbildningens omfattning och innehåll

### Mom 1 Grundutbildning och färdigutbildning

Utbildningen till branschcertifierad VVS-, industrirör- och isoleringsmontör omfattar normalt

- **Dels grundutbildning** från gymnasieskolans 3-åriga yrkesutbildning VVS och fastighetsprogrammet eller 3-årig grundläggande lärlingsutbildning (företagslärling)
- **Dels färdigutbildning** i företag, ca 2 år för VVS-, och industrirörmontörer (3-5 utbildningsperioder enligt VVS Branschens Yrkesnämnds, VVS-YN:s, anvisningar, huvudregel är 4 perioder) och 1 år för isoleringsmontörer (1-3 utbildningsperioder, huvudregel är 2 perioder) enligt av VVS-YN fastställd utbildningsplan.

### Mom 2 Utbildningsperioder

Utbildningen är indelad i utbildningsperioder. En utbildningsperiod omfattar arbetade 850 timmar.

**Mom 3      Kurser för företagslärling**

Under den grundläggande lärlingsutbildningen ska företagslärling delta i de kurser förlagda till skola eller motsvarande som VVS-YN beslutar.

VVS-YN kan delegera rätten att besluta i frågor enligt första stycket.

**Mom 4      Annan utbildning eller yrkeserfarenhet**

För lärling med annan utbildning eller yrkeserfarenhet avgör parternas utbildningsansvariga, efter riktlinjer från VVS-YN, omfattningen av erforderlig grund- och/eller färdigutbildning. Validering ska göras av utbildare som VVS-YN beslutar.

För VVS- och industrirörmontörer gäller längst 11 utbildningsperioder.

För Isoleringsmontörer gäller som längst 9 utbildningsperioder.

*Anmärkning*

*Företaget ska kontakta en av parternas utbildningsansvariga för fastställande av färdigutbildningstid.*

## **§ 3 Avtal om utbildning**

**Mom 1      Registrering**

Företag ska så snart som möjligt och senast en månad efter anställningens början registrera avtalet om utbildning på [www.vvsyn.se](http://www.vvsyn.se).

Före anställning av företagslärling ska parternas utbildningsansvariga kontaktas för inplacering i rätt utbildningsperiod.

### Mom 2 Information

Företaget ska i anslutning till anställningens början informera om utbildningens innehåll, förekommande skyldighet att delta i vissa kurser m.m.

#### *Anmärkning*

*Informationen fullgöres normalt genom tillhandahållande av material, som framtagits av VVS-YN.*

### Mom 3 Antal lärlingar/anställda under utbildning

För att säkerställa såväl intresset av att utbildningen får ett tillfredställande innehåll som produktionsintresset, bör antalet under utbildning vara rimligt i förhållande till antalet yrkesarbetare.

Följande förhållanden kan vara vägledande för denna bedömning.

Antal yrkesarbetare	Antal lärlingar/anställda under utbildning
1-5	1
6-9	2
10-15	3
16-20	4
21-30	5
31-40	6
OSV.	OSV.

### Mom 4 Underkänt branschprov

Har branschprov avlagts men inte godkänts, kvarstår den anställde i utbildning under ytterligare en utbildningsperiod från dagen för branschprovet.

Har branschprov inte genomförts med godkänt resultat inom ovanstående period avslutas utbildningen. Anställningen övergår i sådant fall till vanlig tillsvidareanställning med anställningsvillkor i enlighet med anställningsskyddsbestämmelserna i Teknikinstallationsavtalet.

Detta innebär att kraven i Teknikinstallationsavtalets § 5 mom 3 för yrkesarbetare inte uppfyllts. Lön och övrig ersättning utges då som anställd under sista utbildningsperioden.

## **§ 4 Företagets skyldigheter**

### **Mom 1 Undervisning och handledning**

Företaget ska ge undervisning och handledning, som syftar till goda kunskaper och färdigheter i yrket.

Gällande utbildningsplan och anvisningar ska följas.

Företaget ska fortlöpande verifiera kunskapsprov och utföra praktiska moment på [www.vvsyn.se](http://www.vvsyn.se).

*Anmärkning*

*Information om gällande utbildningsplan och anvisningar erhålls från VVS-YN:s hemsida.*

### **Mom 2 Yrkes- och fackteoriutbildning**

Företagslärling ska ges yrkes- och fackteoriutbildning i den omfattning som VVS-YN bestämmer. Sådan utbildning är normalt förlagd till skola och bekostas av företaget. Sådan utbildning ska ske av godkänd utbildare.

*Anmärkning*

*Utbildning enligt mom 2 kan även bekostas av andra såsom kommuner och andra myndigheter.*

**Mom 3 Bibehållen lön under utbildning**

Företagslärlingen har rätt till bibehållen lön under sådan utbildning som anges i mom 2 ovan.

**§ 5 Yrkesarbetarnas skyldigheter**

**Mom 1Handledning**

Yrkesarbetarna ska på anmodan av företaget handleda och instruera anställda under utbildning på ett allsidigt sätt.

*Anmärkning*

*Till ackordslag, som handleder och instruerar anställd under utbildning utgår ersättning enligt Teknikinstallationsavtalets § 6 mom 15.*

**§ 6 Skyldigheter för anställda under utbildning**

**Mom 1 Deltagande och tillägnande**

Anställda under utbildning är skyldig att delta i utbildning och tillägna sig kunskaper och färdigheter i yrket.

Anställda under utbildning är skyldiga att komplettera ej godkända betyg enligt VVS-YNs kurskrav. Kostnad för sådan komplettering svarar arbetstagaren för.

Arbetstagarens skyldighet att delta i kurser m.m. framgår av § 2 mom 3 och mom 4.

**Mom 2 Utbildningsuppföljning**

Arbetstagaren utför fortlöpande det kunskapstest som finns på [www.vvsyn.se](http://www.vvsyn.se) samt registrerar de praktiska moment som utförts under utbildningsperioden.

Uppgifterna verifieras sedan av företaget.



## § 7 Branschprov

### Mom 1 Villkor för branschprov

Färdigutbildningen i företag avslutas med ett av VVS-YN fastlagt branschprov. Branschprov ska genomföras på av VVS-YN anvisad plats och tidpunkt. Efter godkänt prov utfärdas branschcertifikat av VVS-YN.

### Mom 2 Godkänt branschprov

Branschprov kan avläggas tidigast efter utbildningsperiod 9 (utbildningsperiod 7 för branschprov inom isolering) och senast en månad efter att utbildningsperiod 11 (utbildningsperiod 9 för branschprov inom isolering) avslutats. Godkänt branschprov innebär att yrkesarbetarlön ska utgå från och med den löneperiod som börjar närmast därefter.

Om godkänt branschprov, vid första försöket, avläggs senare och arbetstagaren inte förorsakat förseningen ska yrkesarbetarlön utbetalas retroaktivt enligt ovanstående stycke.

## § 8 Löner

### Mom 1 Lön för anställd under utbildning

Anställda under utbildning avlönas i enligt

**Lönebilagan  
Tabell B**

### Mom 2 Lön vid ny utbildningsperiod

Vid övergång till ny utbildningsperiod tillämpas ny lön, nytt fördelningstal och nya övriga löneelement från och med den avlöningsperiod som börjar närmast efter det att angiven utbildningsperiod fullbordats och registrerats på [www.vvsyn.se](http://www.vvsyn.se).

**Mom 3 Lön i samband med branschprov**

Arbetstagaren har rätt till bibehållen lön vid deltagande vid av VVS-YN organiserat branschprov.

**§ 9 Resor**

**Mom 1 Företagslärling**

Företagslärling har vid sådan utbildning som anges § 2 mom 3 i förekommande fall rätt till resekostnadsersättning enligt Teknikinstallationsavtalets § 7a mom 8.

Sker utbildning vid skola, med övernattning, bekostar företaget övernattning samt utger ett utbildningstillägg för lärling enligt

**Lönebilaga  
Tabell H**

Stannar företagslärling kvar för övernattning under lördag och söndag (samt i förekommande fall helg- och/eller fredag) utges ett utbildningstillägg (enligt ovan) även för dessa dagar. Väljer lärling att resa hem utges ett resekostnadsbidrag per helg enligt

**Lönebilaga  
Tabell K**

**Mom 2 Branschprov**

Vid branschprov som genomförs på av VVS-YN anvisad plats och tidpunkt ska ersättning betalas enligt ovanstående mom 1.

**§ 10 Anställningsskydd m.m.**

**Mom 1 Uppsägningstider**

För både arbetsgivare och anställd under utbildning gäller en minsta uppsägningstid av två månader.

## **Mom 2      Tidsbegränsad anställning**

Efter överenskommelse med parternas utbildningsansvariga får avtal om tidsbegränsad anställning ske även i andra fall än de som anges i § 4 ÖLAS i Teknikinstallationsavtalet.

### *Anmärkning*

*Innan visstidsanställning ingås ska parternas utbildningsansvariga underrättas om inte anställningen kommit till stånd efter sådan överenskommelse som anges ovan. Anställningsformen allmän visstidsanställning får dock endast användas i sammanlagt 12 månader under en 5-årsperiod.*

## **Mom 3      Provanställning av företagslärling**

Företagslärling är provanställd under de sex första månaderna.

Vill arbetsgivare eller lärlingen att anställningen avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning eller vill någon av dem avbryta anställningen i förtid ska parternas utbildningsansvariga underrättas om detta. Underrättelse ska lämnas 14 dagar i förväg eller senast vid provotidens utgång.

Sker det ej övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

### *Anmärkning*

*Innan provanställning ingås ska parternas utbildningsansvariga underrättas.*

## **Mom 4      Permittering och uppsägning på grund av arbetsbrist**

När en driftsinskränkning kan antagas medföra uppsägning eller permittering av lärling ska arbetsgivaren ge parternas utbildningsansvariga möjlighet att delta i den förhandling enligt medbestämmandelagen, som ska föregå beslutet om driftsinskränkning.

**Mom 5 Turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist**

Varje anställd under utbildning/företagslärling ingår i en turordningsenhet enligt nedan:

Rörföretag

VVS- montör

Industrirörmontör

Isoleringsföretag

VVS-isolerare

Isoleringsplåtslagare

Turordningen fastställs i samråd med parternas utbildningsansvariga. Arbetsgivare och utbildningsansvariga får träffa överenskommelse, som innebär avvikelse från turordningsreglerna.

**Mom 6 Anmälan**

Arbetsgivare och arbetstagaren ska anmäla till [www.vvsyn.se](http://www.vvsyn.se), när anställning upphör.

**Mom 7 Särskilt om företrädesrätt**

Den som vid anställningens upphörande på grund av arbetsbrist var under utbildning har företrädesrätt till återanställning endast såvitt avser förekommande nyanställning inom samma turordningsenhet enligt mom 5 och vid samma driftsenhet.

## **§ 11 Skadestånd i vissa fall**

**Mom 1 Förorsakade kostnader eller försummelse**

Arbetstagare, som förorsakat VVS-YN kostnader genom att – utan giltigt skäl som VVS-YN godkänt – inte nyttja anvisad plats vid skola och branschprov är skyldig att utge

ersättning till VVS-YN för uppkommen skada. Detsamma gäller arbetsgivare som utan giltigt skäl inte beordrar arbetstagare att delta i kurs eller avlägga branschprov, som arbetstagaren av VVS-YN anvisats plats i.

## **§ 12 Tvister**

### **Mom 1 Skiljenämnd**

VVS-YN har på framställan av part att såsom skiljenämnd avgöra tvister rörande tolkning eller tillämpning av §§ 2-8 och 9 samt § 11 mom 1 i detta avtal. VVS-YN får endast avgöra frågan om skadestånd, när det gäller § 11 mom 1 i detta avtal.

Om majoritetsbeslut inte kan uppnås i nämnden, ska på parts begäran opartisk ordförande, utsedd av Arbetsmarknadens Yrkesråd, tillkallas att delta i ärendets prövning och avgörande.

### **Mom 2 Förhandlingsordning**

I den mån nämnden inte har att avgöra tvist enligt mom 1, behandlas tvister enligt förhandlingsordningen i § 11 Teknikinstallationsavtalet.

## **§ 13 Giltighetstid**

Detta avtal gäller tillsvidare och med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

# ANSTÄLLNINGSSKYDDSÖVERENSKOMMELSE (ÖLAS)

## § 1 Inledande bestämmelser

Från avtalets tillämpning undantas:

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning
2. arbetstagare, som tillhör arbetsgivarens familj
3. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning,
4. anställda under utbildning/lärling, i de delar som särskilt regleras i utbildningsavtalet

## § 2 Anställningstiden

Vid tillämpning av §§ 4 andra stycket, 6, 13, 21, 24, 27 och 41 gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivaren vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av § 5 b får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.
3. Om det sker fler sådana byten av anställning som avses i p 1-2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Arbetstagare som fått återanställning enligt § 24, ska anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till besked enligt § 6, uppsägningstid enligt § 13 andra stycket och företrädesrätt enligt § 24.

#### *Anmärkning*

*Arbetstagare som för beräkning av turordning önskar återopa tidigare anställning inom företag och/eller koncern bör göra det vid anställningens ingående eller så snart som möjligt.*

### § 3

#### **Anställningsavtalet**

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i §§ 4 och 5a. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i § 35 få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av § 4 andra stycket eller § 5. I § 32 finns särskilda regler om avgång med pension.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. I de fall som avses i § 17 kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

### § 4

#### **Tidsbegränsad anställning**

1. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas:
2. för allmän visstidsanställning
3. för vikariat
4. för säsongsarbete
5. när arbetstagaren har fyllt 67 år

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning eller i annan tidsbegränsad anställning i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

*Anmärkning*

1. När tidsbegränsad anställning har ingåtts ska Byggnadsregion underrättas.
2. För beräkningen av maximitiden – sammanlagt högst 2 år under de senaste 5 åren – för allmän visstidsanställning räknas endast tidsbegränsade anställningar som ingåtts efter den 1 juni 2010.

**§ 5 a**

**Provanställning**

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader. Sådan anställning får dock endast förekomma vid arbete där anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning efter provotidens utgång.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut eller avbrytas i förtid, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Lämnas ej besked övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före provotidens utgång.

*Anmärkning*

1. Parternas gemensamma uppfattning är att provanställning ej ska förekomma generellt vid alla nyanställningar ute i företagen.
2. Provanställning får ej förekomma av arbetstagare, som på arbetsgivarens begäran visar att han tidigare varit anställd i företaget eller koncern som företaget tillhör under de senaste 2 åren.
3. Arbetsgivarens rätt att provanställa arbetstagare kan för ett visst företag eller viss driftsenhet av ett företag sägas



*upp av Byggnads. Uppsägningstiden är tre månader. Om arbetsgivaren önskar att rätten ska bestå, ska förhandlingar om detta föras under uppsägningstiden. Förbundsparterna har rätt att efter överenskommelse förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att sådana förhandlingar hinna slutföras innan uppsägningstiden löper ut. I sista hand kan frågan huruvida rätten ska bestå eller ej tas upp till överläggningar i arbetsmarknadsnämnden som skiljenämnd.*

4. *Innan provanställning ingås ska Byggnads region under rättas.*
5. *Provanställning kan i särskilda fall, efter överenskommelse mellan företag och Byggnads MB-grupp/region, förlängas ytterligare maximalt sex månader.*

## **§ 5 b Övergång av verksamhet**

Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången. Detta stycke gäller även arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående fartyg.

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.

Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

Trots bestämmelserna i första stycket ska anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta.

## § 5 c

**Information om anställningsvillkor**

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta ska arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.
2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställning gäller tillsvidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
  - a) vid anställning tillsvidare; de uppsägnings-tider som gäller,
  - b) vid anställning för begränsad tid; anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,
  - c) vid provanställning; provotidens längd.
4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall. De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

## § 5 d **Tjänstgöring utomlands**

I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands ska arbetsgivaren, om stationeringen avses pågå längre tid än en månad, före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt § 5 c, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren ska före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone

1. anställningstiden utomlands
2. den valuta i vilken lönen ska betalas
3. i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen
4. i förekommande fall, villkoren för hemresa
5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen om utstationering av arbetstagare

De uppgifter som avses i 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

## § 5 e **Förändrade förutsättningar**

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.

## § 5 f **Information om lediga tjänster**

Arbetsgivaren ska informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning ska informationen, om arbetstagaren begärt det, lämnas direkt till honom eller henne.

#### **§ 5 g Information om anställningstid**

Arbetsgivaren ska inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

Vid beräkning av anställningstiden ska de särskilda bestämmelserna i 2 § första stycket tillämpas.

#### **§ 5 h Arbetsgivarintyg**

I samband med att arbetstagares anställning upphör ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

Arbetsgivarintyget ska överlämnas inom fyra veckor från anställningens upphörande. Begär arbetstagaren arbetsgivarintyg därefter ska intyget överlämnas inom två veckor.

#### **§ 6 Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta**

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt § 4 och som inte kommer att få nyanställning när anställningen upphör ska få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet istället lämnas när anställningen börjar.

*Anmärkning avseende arbetstagare som ej är tillsvidareanställda*

1. Vid avkortning av ackordslag är arbetet slutfört såvitt avser den eller de av åtgärden berörda arbetstagarna.
2. Om en arbetstagare ska skiljas från anställning av

*annan anledning än arbetsbrist ska uppsägningstid enligt § 13 iakttas från arbetsgivarens sida, dock ej längre än till det avtalade arbetets färdigställande.*

3. *Arbetstagaren har att iakttaga en månads uppsägningstid under det avtalade arbetets gång.*

## § 7

Besked enligt § 6 ska vara skriftligt.

I beskedet ska arbetsgivaren ange vad arbetstagaren ska iaktta för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet ska förklaras gälla tillsvidare eller yrka skadestånd för brott mot 3 § första stycket.

I beskedet ska vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej.

Arbetstagaren har i förekommande fall företrädesrätt sedan han skriftligen anmält anspråk härpå till arbetsgivaren.

Beskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet istället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

## § 8

En arbetstagare som har fått besked enligt § 6 första stycket har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete, dock endast om denne, när anställningen upphör, varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste två åren.

## § 9

### **Uppsägning från arbetsgivarens sida**

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i § 5 b ska övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud ska dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnas enligt § 29 eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats 2 månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än 2 månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får återopas.

#### **§ 10** Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet ska arbetsgivaren ange vad arbetstagaren ska iakta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägning är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen.

I beskedet ska anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej.

Arbetstagaren har företrädesrätt sedan han skriftligen anmält anspråk härpå hos arbetsgivaren.

#### **§ 11** Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppgge de omständigheter som återopas som grund för uppsägningen.

Uppgiften ska vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

**§ 12** Uppsägningsbeskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet istället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

### **§ 13 Uppsägningstid**

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av:

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år, men kortare än fyra år
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år, men kortare än tio år
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 10 år

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 §§ eller helt ledig enligt 9 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet  
*eller*
- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete

enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

*Anmärkning*

1. *Den dag, då uppsägningen sker, inräknas inte i uppsägningstiden.*
2. *Part, som vill åberopa att uppsägning skett, ska kunna bevisa detta skriftligen eller på annat sätt.*

## **§ 14 Lön under uppsägningstiden**

En arbetstagare som blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

*Anmärkning*

1. *Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom s.k. parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.*
2. *Arbetstagare, som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för honom gällande regler.*

## **§ 15 Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt 14 § avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning.**

Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning.

## **§ 16 En uppsagd arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att**



söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämrast.

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

## § 17

### **Avskedande**

Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt § 29 eller om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet.

Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

## § 18

Avskedande ska vara skriftligt.

I beskedet om avskedande ska arbetsgivaren ange vad arbetstagaren ska iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av avskedandet.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppgge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet.

Uppgiften ska vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

## § 19

Beskedet om avskedande ska lämnas till arbetstagaren

personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet istället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Avskedande anses ske när arbetstagaren får del av avskedandet. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett besked om avskedande har sänts i brev enligt första stycket, anses avskedande ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

## **§ 20 Lön och andra förmåner under permittering**

En arbetstagare som permitterats har rätt till den lön och de anställningsförmåner, som anges i Teknikinstallationsavtalet § 4 Frånvaro mom 5. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet inte är sammanhängande till sin natur.

### *Anmärkning*

1. *Bestämmelser om permittering och permitteringslön återfinns även i Teknikinstallationsavtalet § 4 Frånvaro mom 5.*
2. *Arbetstagare har vid anställningsavtalets ingående skyldighet att på arbetsgivarens begäran uppge sin semesterrätt.*
3. *Bestämmelser rörande semesterpermittering; se Teknikinstallationsavtalet § 8 Semester.*

## **§ 21 Turordningsregler vid uppsägning**

För tillsvidareanställda ska vid uppsägning på grund av arbetsbrist arbetsgivaren iakttaga följande turordningsregler:

- Turordningen fastställs för varje driftsenhet för sig.
- Turordningen fastställs för tillsvidareanställda särskilt för varje yrkesgrupp/turordningskrets.
- Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med

utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren.

- Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde. Kan arbetstagare endast efter omplacering inom driftsenheten beredas fortsatt arbete gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

#### *Anmärkning*

1. *Driftsenhet utgöres av företaget. Har företaget filialer är dessa driftsenheter.*
2. *Parterna är ense om att beakta den utveckling av sättet att organisera arbeten och verksamheter som ägt rum sedan domen AD 34/1951 vid tolkningen av begreppet filial i mellanvarande avtal.*

*Mot denna bakgrund ska också enhet inriktad för permanent verksamhet betraktas som filial. Sådan inriktning anses föreligga när filialens verksamhet riktar sig mot en marknad (flera kunder) och den står under överinseende av en chef.*

*Parterna är ense om att när montörer, som ensamma bedriver sitt arbete från hemmet eller liknande, så kan detta inte utgöra filial i avtalets mening.*

*Parterna är ense om att filialer inrättade med syfte att kringgå ÖLAS, inte uppfyller avtalets filialbegrepp.*

3. *Yrkesgrupper:*
  - industrirörmontörer
  - isoleringsplåtslagare
  - montagearbetare
  - VVS-montörer
  - specialarbetare
  - sprinklermontörer
  - rörsvetsare
  - VVS-isolerare
  - kyltekniker/montörer
  - övriga arbetare

*Då verksamheten är organiserad i en serviceverksamhet och i en entreprenadverksamhet kan nedanstående turordningskretsar tillämpas istället för turordningskretsen VVS-montörer.*

- *serviceverksamhet*
- *entreprenadverksamhet*

## **Anteckning till förhandlingsprotokollet**

1. Förutsättning för att få tillämpa turordningskretsarna serviceverksamhet och entreprenadverksamhet är att enighet föreligger med MB-grupp. Föreligger inte enighet har arbetsgivaren att kalla till central MB-förhandling.
2. För det fall driftsenheten har fler än en turordningskrets ska arbetstagaren erhålla skriftlig besked av arbetsgivaren om vilken turordningskrets denne tillhör.
3. Förändring av arbetstagares turordningskretstillhörighet kan ske efter överenskommelse med arbetstagaren. Överenskommelsen ska dokumenteras skriftligen och undertecknas av bägge parter.
4. Föreligger oenighet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren rörande till vilken turordningskrets arbetstagaren hör ska arbetsgivaren snarast påkalla MBL-förhandling med MB-gruppen. Finns inte MB-organisation inom företaget ska förhandling istället äga rum med Byggnads region.
5. Om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och MB-gruppen ska information om turordningen lämnas till MB-gruppen i samband med sådant primärt informationstillfälle som avses i 19 § MBL och 6 § Företagsanpassning av MB-organisation (MBÖ).
6. Vid minskning av arbetsstyrkan vid driftsenheten på grund av arbetsbrist bör vid överläggningar mellan arbetsgivare och MB-grupp vid driftsenheten beaktas parternas gemensamma intresse av att arbetare med tillräckliga kvalifikationer nödvändiga för företagets fortbestånd får behålla sina anställningar. Finns inte

MB-organisation inom företaget ska förhandling istället äga rum med Byggnads region.

7. Åtgärder vidtagna i syfte att kringgå ÖLAS bestämmelser om turordning är inte tillåtna.
8. Avvikelse från turordningsreglerna kan ske efter överenskommelse med MB-grupp vid driftsenheten. Finns inte MB-organisation inte inom företaget, ska överenskommelse träffas med Byggnads region.

Särskilt angående turordningskretsarna servicemontörer och entreprenadmötorer i samband med arbetsbrist

9. Byggnads har rätt att vid lokal och central MB-förhandling om arbetsbrist begära en gemensam turordningskrets för serviceverksamhet och entreprenadverksamhet. Kan ej enighet nås vid central förhandling ankommer det på arbetsgivareparten att inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande hänskjuta saken till skiljenämnd för beslut.
10. Skiljenämnden ska i beslut förklara om förutsättningar föreligger för att få tillämpa skilda turordningskretsar.

Skiljenämnden består av opartisk ordförande samt lika många av vardera VVS Företagen och Byggnads utsedda ledamöter. Framkommer vid överläggning till beslut skilda meningar, gäller såsom beslut den mening, varom flertalet enar sig.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom femton arbetsdagar från påkallandet.

Skiljenämndens beslut är rättsligt bindande för bägge parter.

11. Med part avses i denna förhandlingsordning följande

	Arbetsgivarpart	Arbetstagarpart
<b>Lokal förhandling</b>	Företag	MB-grupp
<b>Central förhandling</b>	VVS Företagen	Byggnads

## § 22      **Undantag från turordningen**

Vid ackordsarbete gäller att ackordstagare som regelbundet har ackord inte får skiljas från ackordsarbete på grund av turordningsreglerna så länge som ackordsarbete pågår. För övriga ackordstagare tillämpas denna regel under förutsättning att ackordssedel uppvisats för MB-grupp senast en månad innan förhandling om uppsägning på grund av arbetsbrist inleds.

Företag som inte har ackordstagare och högst tio arbetstagare får undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

*Anmärkning*

*Första stycket gäller ej kylföretag.*

§ 23      Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren ska, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen.

## § 24      **Företrädesrätt till återanställning m.m.**

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har intill nio månader förflutit från anställningens upphörande företrädesrätt till återanställning inom den driftsenhet där han tidigare varit sysselsatt.

Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begrän-

sad tid enligt § 4 och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning.

Företrädesrätt tillkommer endast arbetstagare som har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst tolv månader under de tre senaste åren och som har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

#### *Anmärkning*

1. *Vid anlitande av bemanningsföretag när det finns arbetstagare med återanställningsrätt, se protokollsanteckning 14.*
2. *Med hänsyn till branschens speciella förhållanden är parterna ense om att reglerna i § 24 ej ska tillämpas i sådana fall då de ifrågavarande anställningarna inte avses vara längre än fyra veckor. Detta undantag får endast begagnas vid ett tillfälle gentemot arbetstagare under tid då denne har företrädesrätt.*

### **§ 25 Företrädesrätt inom yrkesgrupp**

Företrädesrätt föreligger till ny anställning inom den yrkesgrupp enligt § 21 anmärkning 3, som den företrädesrättsberättigade tillhörde vid tidpunkten för uppsägningen.

### **§ 26 Villkor för företrädesrätt**

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt § 6 och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av § 5b, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

**§ 26 a      Högre sysselsättningsgrad**

En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots § 24 företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter gäller företrädesrätten anställning inom den driftsenhet där arbetstagaren är sysselsatt på heltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt § 9 andra stycket.

**§ 27      Turordning vid företrädesrätt**

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt § 24 eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt § 26a bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

**§ 28      Anspråk på företrädesrätt**

Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt § 7 eller § 10, kan företrädesrätt inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren. En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning



som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt.

## **§ 29 Underrättelse om uppsägning eller avskedande**

En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen ska underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning, ska den lämnas minst två veckor i förväg, och gäller den avskedande, ska den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats.

## **§ 30 Förhandlingsskyldighet enligt MBL**

Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, ska förhandling enligt MBL 11-14 §§ ske med MB-gruppen vid driftsenheten.

1. Uppsägning på grund av arbetsbrist.
2. Permittering, som ej är av enstaka och kortvarig natur och ej heller beror på att arbetet till sin natur icke är sammanhängande.
3. Återintagning efter sådan permittering som anges i punkt 2 ovan.
4. När arbetsgivare avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till antingen återanställ-

ning eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som ska få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad.

#### *Anmärkning*

1. *Saknas MB-organisation vid företaget sker förhandlingen med Byggnads region på driftsenhetens hemort.*
2. *Vid permittering hel dag eller mer ska i förekommande fall förhandlingsskyldighet iakttas enligt denna paragraf. Parterna är ense om att förhandlingsskyldighet enligt lag och avtal inte föreligger vid permittering på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott.*

*Inför beslut om permittering hel dag eller mer på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott, ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren orsaken till permitteringen och om möjligt den beräknade längden på permitteringen samt hur återgång i arbete ska ske. Arbetsgivaren ska lämna motsvarande information till MB-grupp om sådan finns på arbetsplatsen eller utsedd facklig förtroendeman bland de anställda på arbetsplatsen.*

*Arbetstagare är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.*

## **§ 31**

### **Avbruten provanställning**

1. Innan arbetsgivaren lämnar besked om att provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning ska samråd ske med MB-grupp vid driftsenheten.
2. När fråga uppkommer om åtgärd, som avses med punkt 1 ska arbetsgivaren underrätta den berörda arbetstagaren innan samråd äger rum. Arbetstagaren har rätt att delta i samrådet.

## § 32

**Avgång med pension m.m.****Rätt att stå kvar i anställning till fyllda 67 år**

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt till återanställning.

*Anmärkning*

*Arbetstagare uppnår pensionsålder för Avtalspension SAF-LO vid utgången av den kalendermånad under vilken han/hon fyller 65 år.*

**Varsel om anställnings upphörande vid fyllda 67 år**

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

**Varsel om anställnings upphörande vid hel sjukersättning**

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får en rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om hel sjukersättning.

Arbetstagare, som har eller som har fått rätt till hel sjukersättning enligt ovan, och som träffat överenskommelse med arbetsgivaren om fortsatt anställning, har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad. Arbetstagare har icke företrädesrätt när turordningen ska bestämmas vid uppsägning eller vid återanställning.

Twister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden

## § 33

**Ogiltigförklaring av uppsägning**

Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, ska uppsäg-

ningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsreglerna.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt §§ 14-16 så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning ska upphöra.

#### **§ 34      Ogiltigförklaring av avskedande**

Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet.

Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt §§ 14-16 så länge anställningen består.

#### **§ 35      Felaktig tidsbegränsning**

Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot § 3 första stycket, ska förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren. Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet ska bestå till tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön

och andra förmåner enligt §§ 14-16 så länge anställningen består.

### § 36 **Avstängning**

Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet.

### § 37 **Preskription**

En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i § 10 eller § 18, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot § 3 första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet ska gälla tills vidare, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

#### *Anmärkning*

*Beträffande tvisters handläggning rörande giltigheten av uppsägning, avskedande samt ogiltigförklaring av tidsbegränsad anställning, hänvisas till förhandlingsordningen i § 11 i Teknikinstallationsavtalet.*

**§ 38 Tidsfrister för yrkande om skadestånd m.m.**

Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag och detta avtal ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i § 10 eller § 18, räknas tiden istället från den dag då anställningen upphörde.

Avser arbetstagarens yrkande brott mot § 3 första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. Avser arbetstagarens yrkande brott mot § 5f räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

*Anmärkning*

*Beträffande handläggningen av yrkande om skadestånd eller annan fullgörelse hänvisas till förhandlingsordningen i § 11 Teknikinstallationsavtalet.*

**§ 39 Förlust av talerätt**

Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i § 37 eller § 38 har parten förlorat sin talan.

**§ 40 Skadestånd**

En arbetsgivare som bryter mot detta avtal ska betala inte bara lön och andraanställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkom-

mer. När en arbetstagare inte iakttar uppsägningstiden enligt § 13 är hans innestående lön förverkad intill ett belopp som motsvarar 25 % av lönen beräknad per timme för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits. Förverkandet får dock inte överstiga 75 % av den innestående lönen.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i § 41.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

#### *Anmärkning*

*Förverkat belopp över 2 000 kronor ska tillfalla VVS-branschens Yrkesnämnd.*

## § 41

### **Förhöjd skadeståndsskyldighet**

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst.

Arbetsgivaren ska för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser. Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande:

- 16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid
- 24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid
- 32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader ska beloppet likväl motsvara sex månadslöner.

## **Anteckningar till förhandlingsprotokollet**

1. För att ge en samlad översikt över alla regler som gäller i frågan om anställningsskydd har i avtalet sammanställts de regler, som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd med de regler, varom parterna träffat överenskommelse. Kollektivavtal är endast sistnämnda regler.
2. Avtalet ska tillämpas även i förhållande till arbetstagare som ej är medlemmar i Byggnads. Avtalet ska också gälla för sådana arbetsgivare som ej är organiserade i VVS Företagen och med vilka Byggnads har kollektivavtal.
3. Parterna är ense om att vid behov gemensamt taga kontakt med myndigheter och organisationer, i syfte att åstadkomma en anpassning av lagen till upphandlingsregler, arbetsmarknadslagstiftning o.d.
4. Parterna är införstådda med att avtalet får till följd att anställda i vissa fall måste flyttas mellan arbetsplatserna. Skyldigheten att flytta mellan olika arbetsplatser under anställningen gäller inte de arbetstagare som anställts för visst arbete.
5. I de fall arbete bedrivs med insats av personal från två eller flera driftsenheter, ankommer det på arbetsgivaren att avgöra i vilken ordning driftsenheterna ska dra tillbaka sin personal när arbetsplatsen avvecklas eller avkortning eljest sker.
6. Parterna är ense om att i förekommande fall träffa särskilda överenskommelser om att företags industriregioner, verkstäder och andra enheter med särskild inriktning på visst slag av montage eller arbete som kräver särskilda kvalifikationer ska vara driftsenheter.



7. I anslutning till § 20, anmärkning 3 antecknas att arbetsgivarens förfrågan kan ske genom anslag eller på annat sätt, samt att – om tvist uppstår – det åligger arbetsgivaren att styrka att sådan förfrågan skett. Genom iakttagande av det i Teknikinstallationsavtalet § 8 1.3 angivna förfarandet anses arbetsgivaren ha fullgjort all honom åliggande förhandlingsskyldighet enligt lag och avtal beträffande semesterpermitteringen.
8. Anställning, som gäller tillsvidare, kan inte ensidigt av arbetsgivaren förvandlas till anställning för viss tid, visst arbete eller viss säsong.
9. Detta avtal är ej att betrakta som medbestämmande-avtal enligt 32 § MBL.
10. Om arbetstagaren förflyttas från ett ackord till ett annat, som han av någon anledning inte önskar stå kvar vid har han att säga upp sig och under uppsägningstiden utföra det arbete som anvisats under förutsättning att det faller under avtalsområdet.
11. Anteckning till §§ 8 och 16: Enligt rubricerade avtalsbestämmelser har uppsagd arbetstagare samt sådan arbetstagare som erhållit besked och som dessförinnan varit anställd hos arbetsgivaren för viss tid eller visst arbete sammanlagt mer än tolv månader under de senaste två åren, rätt till skälig ledighet under uppsägnings- respektive beskedstid med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

## FÖRETAGSANPASSNING AV MB-ORGANISATION

Tillämpningen av överenskommelsen ska ske på ett sådant sätt att den möjliggör en smidig och snabb hantering av medbestämmandet i respektive företag.

Med lokal arbetstagarorganisation enligt 14 och 20 §§ MBL avses inom detta avtalsområde den MB-organisation som har utsetts enligt nedan.

### § 1 MB-grupper

Respektive företag fullgör sin informations- och förhandlingsskyldighet enligt 11, 12, 19 och 21 §§ MBL gentemot medbestämmandegrupp/er (nedan kallade MB-grupp/er).

MB-grupp ska – beroende på företagets struktur – inrättas på

- driftsenhetsnivå
- regional nivå och/eller
- företagsnivå

#### *Anmärkning*

1. *Företag som har fler än de tre ovan angivna nivåerna inrättar sin MB-organisation efter detta efter överenskommelse med Byggnads.*
2. *Företag bestående av endast en driftsenhet tillämpar regler med utgångspunkt från driftsenhetsnivå. Filialer är driftsenheter.*
3. *Om MB-grupp inte har utsetts på viss nivå, har MB-grupp på närmast högre nivå mandat att företräda arbetstagarna.*

### § 2 MB-grupp på driftsenhetsnivå

På driftsenhet som omfattar mer än 12 anställda utses en MB-grupp bestående av två ledamöter. Omfattar driftsenheten 12 eller färre anställda utgöres gruppen av en ledamot.

För varje ledamot utses en personlig suppleant som ska inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten.

Ledamot och suppleant utses bland de anställda vid driftsenheten.

### *Anmärkning*

1. *Vid företag som består av endast en driftsenhet tillämpas § 2 vid utseende av ledamot/ledamöter och suppleant/er i en MB-grupp.*
2. *Vid företag med 12 eller färre anställda ska även suppleanten närvara då frågor av stor vikt, såsom arbetsbrist och turordningsfrågor eller överlåtelse av rörelse.*
3. *När MB-frågor av enkel beskaffenhet ska behandlas och medlem av MB-grupp befinner sig på stort avstånd från driftsenhetens hemort rekommenderar parterna att frågan behandlas i en med hänsyn till omständigheterna lämplig och praktisk form.*

## § 3

### **MB-grupp på regional nivå**

MB-grupp på regional nivå består av högst tre ledamöter. Dessa utses bland i företaget anställda inom regionen.

För varje ledamot utses en personlig suppleant, som ska inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten.

### *Anmärkning*

*På regional nivå kan, utöver de ordinarie ledamöterna i MB-gruppen, ytterligare en ledamot utses om så behövs på grund av att förhandlingsfrågan direkt berör driftsenhet inom regionen som ej är representerad genom ledamot i den fasta MB-gruppen.*

## § 4

### **MB-grupp på företagsnivå**

Ledamöter och suppleanter i företagsövergripande MB-grupp ska utses bland företagets anställda.

Om ej annat överenskommes mellan företaget och Byggnads ska företagsövergripande MB-grupp bestå av 2-4 ledamöter. För varje ledamot utses en personlig suppleant, som ska inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten.

### *Anmärkning*

*Parterna rekommenderar att det i företag med några hundra anställda och med få driftsenheter utses 2-3 ledamöter.*

## § 5

### **Deltagande i MB-grupp**

Byggnads ska skriftligen meddela företaget enligt särskild förteckning, vilka som utsetts att ingå i respektive MB-grupper. Motsvarande meddelande ska lämnas till företaget, om Byggnads beslutat att ledamots förordnande ska upphöra.

### *Anmärkning*

- 1. I samband med anmälan till företaget ska den fackliga organisationen ange vilken facklig utbildning, som ledamot genomgått.*
- 2. Omfattning och förläggning av erforderlig betald ledighet för utbildning för MB-ledamots uppdrag ska, i den mån det rimligen kan förutses, fastställas genom överenskommelse mellan företaget och berörd MB-grupp för företagets nästkommande verksamhetsår.*

Den som utsetts till ledamot i MB-grupp är därmed, såvitt gäller MB-frågor, utsedd till facklig förtroendeman och omfattas av förtroendemannalagens och förtroendemannöverenskommelsens regler.

### *Anmärkning*

*Det ovanstående innebär ingen inskränkning för arbetstagarorganisation att utse sådan ledamot till facklig förtroendeman för andra uppgifter enligt förtroendemannalagen.*

### **Mandattid**

Mandattiden som ledamot i MB-grupp gäller tillsvidare, om inte Byggnads region fattar annat beslut. Förordnandet gäller dock längst till dess att anställningen upphör eller ledamot förflyttas utanför MB-gruppens behörighetsområde.

### *Anmärkning*

1. *Arbetsgivaren ska senast 14 dagar i förväg eller så snart det är möjligt underrätta berörd region om sådan förflyttning.*
2. *Förordnandet för ledamot upphör dels under tid ledamoten är verksam utomlands på grund av långtidsuppdrag, dels om ledamoten under längre tid inte är verksam inom sitt behörighetsområde. Om ledamot i MB-grupp är utomlands vid tidpunkt för förhandling eller information ska berörd ledamots personliga suppleant kallas.*

## **§ 6**

### **Tidsplaneringsunderlag**

Tidsplaneringsunderlag avseende planerat fackligt arbete överlämnas till företaget veckovis, om inte annan överenskommelse träffas, på av företaget angiven arbetsdag. Underlaget utformas av parterna och tillhandahålles av arbetsgivaren.

## **§ 7**

### **Information**

Primär information lämnas till MB-grupp på företagsnivå och regional nivå vid två fasta tillfällen per år. Dessa lägges i anslutning till företagets bokslut, delårsrapport och/eller budgetbehandling.

På driftsenhetsnivå kan primär information lämnas i samband med planeringsträffar eller dylikt. Därutöver ska företaget om behov föreligger och vad i övrigt omfattas av 19 § MBL, lämna ytterligare information till berörd MB-grupp eller ledamot.

### § 8 **Förhandlingsordning**

Förhandlingsordningen för MB-frågor regleras i Teknik-installationsavtalets § 11.

### § 9 **Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp på företags- eller regionalnivå**

Ledamot i sådan MB-grupp har rätt till betald ledighet enligt förtroendemannalagens och förtroendemannaöverenskommelsens regler för fullgörande av sitt uppdrag avseende MB-verksamhet, som rör ledamotens behörighetsområde.

Resekostnad och ersättning för erforderliga utlägg utgår vid sammanträffande med representanter för företaget vid information och förhandling. Ledamot har härutöver rätt till resekostnad och ersättning för erforderliga utlägg om företaget och ledamoten överenskommit att ledamoten behöver resa för fullgörande av sitt uppdrag. Resekostnad och ersättning för utlägg utgår enligt vid varje tidpunkt i företaget gällande regler.

#### *Anmärkning*

1. *Ledamot och företaget ska överenskomma om färdstätt, resväg och restid. Härvid ska beaktas att ledamot erhåller möjlighet till nattvila.*
2. *Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp på driftsenhetsnivå regleras enligt förtroendemannalagen och förtroendemannaöverenskommelsen.*
3. *Parterna är ense om att restid utanför ordinarie arbetstid ej berättigar till särskild ersättning.*
4. *Med uttrycket "vid varje tidpunkt i företaget gällande regler" avses de regler i resereglemente eller den praxis som företaget tillämpar för sina resande tjänstemän.*
5. *I övriga fall förstås med ovanstående begrepp gängse standard för sina resande tjänstemän.*

**§ 10**

**Fackligt kontaktarbete**

Ledamöter i MB-grupper på regional nivå äger i samband med de fasta informationstillfällena enligt § 7 rätt att för internt fackligt kontaktarbete disponera högst fyra timmar per gång med bibehållen lön enligt § 9 ovan.

Ledamöter i MB-grupp på företagsnivå äger på motsvarande sätt disponera högst 8 timmar per tillfälle.

Fråga om tid för internt fackligt kontaktarbete vid annat primärt informationstillfälle än de i § 7, 1st angivna överenskommes lokalt mellan företag och MB-grupp.

# FACKLIG FÖRTROENDEMAN

## § 1 **Begreppet arbetsplatsen**

Lokal överenskommelse bör träffas mellan arbetsgivare och Byggnads region om innebörden av begreppet "arbetsplatsen". Härvid bör främst driftsenhetsbegreppet enligt ÖLAS vara vägledande om inte annat föranleds av företagets organisatoriska uppbyggnad.

Utser Byggnads facklig förtroendeman för viss storarbetsplats eller avlägset belägen arbetsplats (arbetsställe) undantas det arbetsstället från den överenskommelse som må ha träffats på grund av första stycket. Utses facklig förtroendeman enligt detta andra stycke beräknas den normerande tid som nedan anges endast för det arbetsstället.

### *Anmärkning*

*Utses facklig förtroendeman enligt andra stycket ska företaget underrättas om detta samt vilket arbetsställe som avses på det sätt som avses i förtroendemannalagen.*

## § 2 **Tillgång till utrymme m.m. (3 § förtroendemannalagen)**

Förtroendeman ska enligt 3 § förtroendemannalagen beredas möjlighet att förvara för det fackliga uppdraget nödvändiga handlingar i lämpligt låsbart utrymme. Om det med hänsyn till företagets storlek och det fackliga uppdragets art och omfattning erfordras, bör den fackliga förtroendemannen även beredas tillgång till lämplig lokal, där sammanträden eller samtal kan äga rum.

I den mån det behövs för det fackliga uppdraget, bör den fackliga förtroendemannen få använda tillgänglig telefon.



## § 3

**Omfattningen och förläggningen av den fackliga förtroendemannens ledighet för det fackliga uppdraget samt ersättning för detta (6 och 7 §§ förtroendemannalagen)**

**a) Normerande tid för löpande fackliga uppgifter**

För löpande fackliga uppgifter gäller nedan angivna normerande tider per vecka beroende på antalet arbetstagare inom den enhet, driftsenhet, filial eller dylikt som avses med § 1 första stycket (tabell 1 nedan) eller arbetsställe enligt § 1 andra stycket (tabell 2 nedan) om annan överenskommelse ej träffas.

**Tabell 1**

Antal arbetstagare	Normerande tid per vecka
– 10	1,0
11–20	2,0
21–40	3,0
41–60	4,5
61–100	5,5

**Tabell 2**

Antal arbetstagare	Normerande tid per vecka
– 4	0,5
5–10	1,0
11–20	1,5
21–30	2,0
31–40	2,5
41–50	3,0
51–75	3,5
76–100	4,0

Vid större arbetsplatser förutsätts att överenskommelse träffas.

Med löpande arbeten avses främst upplysnings- och rådgivningsverksamhet i sådana fackliga frågor, som kan utföras under korta avbrott i arbetet eller liknande och som enligt förtroendemannalagen berättigar till betald ledighet. Ersättning för den normerande tiden utges per löneperiod utan beaktande av den faktiska tidsåtgången för sådana uppgifter. Den facklige förtroendemannen äger – under hänsynstagande till kravet om ostörd produktion – själv avgöra när här avsedda fackliga uppgifter praktiskt och lämpligen ska utföras.

Utför facklig förtroendeman löpande fackliga arbeten under rast äger han i motsvarande mån förskjuta rasttiden.

Vill facklig förtroendeman förlägga viss del av det löpande fackliga arbetet utom ordinarie arbetstid, ska omfattningen härav anmälas till arbetsgivaren. Sådan tid avräknas från den normerande tiden och ersättes utan övertidstillägg enligt d) nedan.

Träffas överenskommelse om sådan förläggning på uttrycklig begäran av arbetsgivaren, utgår övertidstillägg enligt gällande regler om ersättning för arbete på övertid.

### *Anmärkning*

*Parterna är överens om att den facklige förtroendemannen ska efterhöra hos arbetsgivaren vilken normerande tid som gäller.*

### **b) Annan ledighet**

Omfattningen och förläggningen av annan ledighet än som anges i a) ovan, bestäms efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den facklige förtroendemannen eller – vid bristande enighet – efter överläggning mellan arbetsgivaren och Byggnads region.

**c) Om deltagande i fackliga kurser**

Från en arbetsplats bör samtidigt till en och samma fackliga kurs inte kallas mer än en facklig förtroendeman, såvida det inte med hänsyn till arbetsplatsens storlek är uppenbart, att detta kan ske utan risk för störning i produktionen.

Begäran om ledighet för facklig kurs ska göras minst 14 dagar före kursens början.

*Anmärkning*

*För att undvika tvister om vilken typ av facklig utbildning, som är ersättningsgrundande för facklig förtroendeman, har parterna enats om den ordningen att en redovisning av kursen och dess innehåll sker i god tid före kursstart beträffande centralt av Byggnads upplagda kurser till VVS Företagen och beträffande av Byggnads region upplagda kurser till VVS Företagens regionala enhet.*

Då ersättning begäres för här avsedd kurs, ska bevis om genomgången kurs inlämnas till företaget. Av beviset ska framgå hur många närvarotimmar vederbörande förtroendeman har kurstimmar som berättigar till ersättning.

**d) Bibehållna anställningsförmåner**

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats ska den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållen lön och bibehållna anställningsförmåner.

*Anmärkning*

*För förtroendeman som utför sitt fackliga arbete på heltid beräknas ny lön med utgångspunkt från den årliga procentuella löneutveckling som varit för den jämförelsegrupp förtroendemannen skulle ha tillhört om han istället fullgjort sina ordinarie arbetsuppgifter. Överenskommelse om vilken jämförelsegrupp som avses bör snarast möjligt träffas mellan företaget och Byggnads region.*

### **e) Restid och resekostnader**

Har arbetsgivaren och förtroendemannen överenskommit, att den facklige förtroendemannen ska resa på grund av fackligt arbete, som enligt förtroendemannalagen berättigar till betald ledighet, ersätts förlorad arbetsförtjänst under ordinarie arbetstid enligt § 3 d ovan samt faktisk resekostnad. Har särskild överenskommelse träffats om att resa enligt ovan ska ske med egen bil, ska överenskommelse om reseersättning träffas.

### **§ 4 Tidsplaneringsunderlag**

Tidsplaneringsunderlag avseende planerat fackligt arbete överlämnas till företaget veckovis, om inte annan överenskommelse träffats, på av företaget angiven arbetsdag. Underlaget utformas av parterna och tillhandahålles av arbetsgivaren.

### **§ 5 Anställnings upphörande m.m. (5 och 8 §§ förtroendemannalagen)**

Då fråga uppkommer om att den fackliga förtroendemannens anställning ska upphöra efter uppsägning eller under rättelse från arbetsgivarens sida, ska arbetsgivaren skriftligen upplysa Byggnads region om detta.

Arbetsgivaren ska även lämna skriftlig upplysning till Byggnads region om fråga uppkommer om ändring av facklig förtroendemanns arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, såvida ej ändringen utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete.

När Byggnads region påkallar förhandling i frågan, ska begäran framställas, inom en vecka efter det att upplysning enligt föregående stycke lämnats till Byggnads region.

I övrigt ska frågor rörande anställnings upphörande handläggas enligt reglerna i ÖLAS.

**§ 6 Tolkningsföreträde (9 § förtroendemannalagen)**

Tolkningsföreträde enligt 9 § första stycket förtroendemannalagen ska tillkomma Byggnads eller efter dess beslut i visst fall Byggnads region.

*Anmärkning*

*Då Byggnads delegerat tolkningsföreträde till Byggnads region, ska detta skriftligen meddelas VVS Företagen.*

**§ 7 Uppsägningstid**

För detta avtal gäller samma uppsägningsregler som för respektive riksavtal mellan parterna. Uppsäges sådant riksavtal anses det innebära uppsägning även av detta avtal.

## TILLÄMPNINGSREGLER VID ANLITANDE AV UNDERENTREPRENÖRER

### *Anmärkning*

*Gäller endast medlemsföretag i VVS Företagen vid anlitande av underentreprenörer. Se även Anteckningar till ”Tillämpningsregler vid anlitande av underentreprenörer”.*

### **Gemensamma värderingar**

Parterna är överens om vikten av

- att på olika sätt främja seriöst företagande
- att en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branscherna är en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande
- att samtliga parter inom branscherna aktivt verkar för att företag inom avtalets tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis

### A. Primär förhandling genom kontroll och förteckning

Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt 38 § första stycket MBL vid utlämnande av arbete inom avtalets tillämpningsområde är fullgjort när förutsättningarna enligt §§ 1–3 nedan är uppfyllda.

## **§ 1**

### **Kontroll och förteckning**

#### **a) Kontroll av UE**

Arbetsgivare ska kontrollera att underentreprenörer som anlitas uppfyller följande villkor:

1. F-skattebevis
2. Momsregistreringsbevis
3. Registreringsbevis
4. Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Detta villkor gäller dock inte för s.k. ”enmansföretag”.

#### **b) UE-förteckning**

Arbetsgivaren ska till berörd Byggnads region lämna skrift-

lig information, då underentreprenören första gången anlitas. Sådan information ska innehålla följande uppgifter:

1. Organisationsnummer
2. Fullständigt namn och adress
3. Telefonnummer, eventuellt faxnummer och e-postadress
4. Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde)

Vid nästa tillfälle underentreprenören anlitas av arbetsgivaren föreligger inte någon informationsskyldighet.

#### *Anmärkning*

1. *Underentreprenör, som är medlem i VVS Företagen behöver inte tas upp på UE-förteckningen. Arbetsgivarförbundets kontroll av medlemsföretag ska omfatta samma villkor som angetts enligt ovan.*
2. *Byggnads informerar arbetsgivaren om den region som ska handlägga tillämpningen av denna överenskommelse.*
3. *Har Byggnads ej informerat härom, lämnas informationen till den region inom vilkens område driftsenheten är belägen.*

#### **c) Revidering av skriftlig UE-förteckning**

Revidering av UE-förteckning ska ske en gång per år på sätt som bestäms mellan arbetsgivaren och berörd Byggnads region. Anser Byggnads region att vetorättssituation kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör, har Byggnads region rätt att få kopia av handlingar enligt a) ovan.

## **§ 2**

### **Avförande av UE från UE-förteckning**

Om det finns skäl att åberopa vetorätt enligt 39 § MBL avseende viss underentreprenör på förteckningen, äger Byggnads region rätt att kräva att arbetsgivaren avför underentreprenören från förteckningen. Byggnads region ska skriftligen informera arbetsgivaren och samtidigt ange skälen för åtgärden.

Om entreprenadavtal ingåtts, då Byggnads region kräver att underentreprenör avförs, ska arbetsgivaren snarast begära förhandling med berörd Byggnads region. I sådana fall har Byggnads region rätt att uppställa villkor för att godta ifrågavarande underentreprenör.

### *Anmärkning*

1. *Till grund för bedömningen om en underentreprenör är seriös eller inte gäller vad som anges i 39 § MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis.*
2. *Förfarandet rörande åberopad vetorätt enligt 39 § MBL avseende arbetsgivare som är medlem i VVS Företagen regleras i Anteckningar till "Tillämpningsregler vid anlitande av underentreprenör".*

## § 3 Entreprenadkedjor

Arbetsgivare utfäster sig att förplikta att underentreprenör iakttar föreskrifterna enligt § 1 ovan, om denne för genomförande av underentreprenaden eller del därav i sin tur anlitar underentreprenörer.

### B. Primär förhandling i övriga fall

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör utan att uppfylla samtliga förutsättningarna under A ovan, har arbetsgivaren att i varje särskilt fall primärförhandla med berörd Byggnads region enligt 38 § första stycket MBL, dock med undantag för i 38 § andra stycket MBL angivna fall.



## Anteckningar till ”Tillämpningsregler vid anlitande av underentreprenörer”

### *Anmärkning*

*Gäller endast medlemsföretag i VVS Företagen vid anlitande av underentreprenörer.*

### Kontroll och förteckning

1. Byggnads utser vilken region som ska hantera överenskommelsen i företag som har rikstäckande eller regional verksamhet. Arbetsgivarens skyldigheter enligt överenskommelsen ska fullgöras enbart mot den region som av Byggnads blivit tilldelad detta ansvar.

Lokala företag som ibland är verksamma utanför sitt normala verksamhetsområde fullgör sina skyldigheter enligt överenskommelsen gentemot den region där företaget har sitt säte.

Oavsett vad ovan angetts har annan region rätt att åberopa skäl för vetorätt enligt 39 § MBL.

2. Avsikten med revideringen ska vara att avföra från UE-förteckningen sådana underentreprenörer som inte längre är aktuella att anlita och till följd härav minska onödig hantering och administration.

Utöver detta sker en fortlöpande dialog vad avser företag som upphör, försätts i konkurs etc, så att dessa så snart som möjligt avförs från förteckningen.

3. VVS Företagen ska på sätt som bestäms med Byggnads informera om nya medlemsföretag respektive medlemsföretag som lämnat organisationen.

### Avförande av UE från förteckning

1. Om det finns skäl att åberopa vetorätt enligt 39 § MBL, äger Byggnads region rätt att vid behov i varje enskilt fall

uppställa ett eller flera av nedan angivna villkor:

*att* uppgift föreligger om företagsledning, registreringsbevis etc.

*att* Byggnads region får full insyn i underentreprenörens verksamhet

*att* underentreprenören därvid lämnar erforderliga uppgifter angående sina anställda

*att* kollektivavtalsenliga anställningsvillkor tillämpas för underentreprenörens anställda

*att* underentreprenören i sin tur inte får anlita underentreprenör utan Byggnads regions godkännande

*att* arbetsgivaren i avtalet med underentreprenören förbehåller sig rätt att häva avtalet om underentreprenören åsidosätter de villkor, som Byggnads region uppställt för att få anlitas

*att* på grund av omständigheterna i det speciella fallet uppställa andra än ovan angivna villkor

2. Om entreprenadavtal ingåtts, då Byggnads region skriftligen informerat arbetsgivaren om vetorättssituationen, och Byggnads vid central förhandling förklarar, att organisationen skulle utövat sin vetorätt om entreprenadavtalet inte ingåtts, är arbetsgivaren skyldig att på Byggnads begäran med omedelbar verkan häva entreprenadavtalet.

3. Om det finns skäl att åberopa vetorätt enligt 39 § MBL avseende underentreprenör, som är medlem i VVS Företagen, ska Byggnads region skriftligen meddela VVS Företagen och arbetsgivaren samt ange skälen för detta.

Om arbetsgivaren, trots de skäl Byggnads angett, vill anlita underentreprenören ska denne omgående begära förhandling med Byggnads region.

Om inte enighet uppnås vid förhandlingen är VVS Företagen skyldigt att meddela övriga medlemsföretag att berörd underentreprenör inte längre omfattas av anmärkningen till § 1 i ”Tillämpningsregler vid anlitande av underentreprenörer”. Detta gäller under förutsättning att Byggnads skriftligt förklarat för VVS Företagen att de skulle utöva sin vetorätt enligt 39 § MBL.

### Sanktioner

Grundsytet är att allmänt skadestånd normalt inte ska utgå om avtalsbrottet framstår som ursäktligt eller rör rena formaliafel.

# ARBETSMILJÖAVTAL<sup>1</sup>

## § 1 **Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning**

Branschens arbetsmiljöfrågor kräver samordning på arbetsplatserna. Teknisk utveckling och utveckling av arbetsorganisation, metoder och liknande innehåller ofta arbetsmiljöaspekter.

Med detta avtal syftar parterna till en god arbetsmiljö i företagen. Detta sker genom en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, som en integrerad del av företagets produktion. Ett ytterligare syfte är att stärka det lokala samarbetet i det enskilda företaget.

## § 2 **Partssamverkan**

Mot bakgrund av parternas gemensamma mål har parterna inrättat ett rådgivande organ i övergripande arbetsmiljöfrågor, centrala arbetsmiljörådet. I arbetsmiljörådet ska beslut om partsgemensamma arbetsgrupper i särskilda frågor kunna fattas.

I arbetsmiljörådet ingår två representanter från vardera parten.  
Beslut ska tas i enighet.

## § 3 **Samverkan i företagen**

Arbetsgivaren ansvarar enligt lag och detta avtal för en säker och tillfredsställande arbetsmiljö. Detta innebär bl.a. att arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

### **Överläggning i arbetsmiljöfrågor**

Anser skyddsombud, MB-grupp, FFM eller berörd Byggnads

---

1 Avtalet är ett tillägg till utvecklingsavtalet.

region att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt ovan ska anmälan härom skyndsamt göras till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska snarast möjligt överlägga med skyddsombud, MB-grupp, FFM eller berörd Byggnads region om de åtgärder som ska vidtas. Vid överläggningen ska protokoll upprättas och justeras av parterna. Kan enighet inte uppnås vid överläggningen ska parterna, senast inom fem (5) dagar från det att överläggningen avslutades, gemensamt vända sig till Arbetsmiljöverkets tillsynsmyndighet på orten för slutgiltigt avgörande i frågan.

Underlåtenhet att fullgöra överläggningsskyldigheten enligt andra stycket ovan, eller att inte fullgöra åtgärder som gemensamt beslutats vid sådan överläggning eller med anledning av slutligt avgörande från Arbetsmiljöverket, utgör kollektivavtalsbrott. Om arbetsgivaren har drabbats av straff eller annan påföljd enligt Arbetsmiljölagen på grund av sådan underlåtenhet ska allmänt skadestånd inte utgå.

#### § 4

#### **Företagshälsovård**

Varje företag ska tillhandahålla företagshälsovård i den omfattning som motiveras av företagets storlek, organisation och produktionsinriktning. Dessförinnan ska samråd enligt § 3 äga rum.

Företagshälsovården ska bygga på en helhetssyn av arbetsmiljöverksamheten och omfatta frågor om arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetslivsrehabilitering. Företagshälsovården ska i allt väsentligt arbeta förebyggande och utgöra en expertfunktion inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Företagshälsovården ska vara oberoende, kompetent och kunna lämna förslag på åtgärder avseende såväl enskilda individer som verksamheten i stort.

En anställd har rätt till hälsoundersökning minst en gång vart tredje år. För nyanställda bör en hälsoundersökning genomföras inom sex månader från anställningens början om inte en hälsoundersökning har förevarit inom en treårs-period.

Parterna förutsätter att arbetsgivaren genom avtal eller på annat sätt säkerställer att resultat från hälsoundersökningar och förslag till åtgärder, som dessa föranlett, återföres till företaget. Parterna förutsätter att arbetsmiljörådet får ta del av samma material hos företagshälsovården.

### § 5

#### **Arbetsmiljöutbildning**

Syftet med utbildningen är att höja kunskapsnivån i arbetsmiljöfrågor och skapa möjligheter för löpande förbättringar av arbetsmiljön i företagen. Arbetsmiljöutbildning enligt detta avtal inskränker inte de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen.

##### **a) Grundutbildningens målgrupp, innehåll och omfattning**

Personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer och MB-grupp som erhållit särskilt arbetsmiljöuppdrag ska beredas tillfälle att genomgå grundutbildningen. Grundutbildning skall genomföras snarast möjligt efter att uppdragen har erhållits. Utbildningens innehåll, omfattning och upplägg fastställs i central utbildningsplan.

##### **b) Utbildningsplan**

Grundutbildning ska genomföras enligt en fyraårig utbildningsplan och omfattar totalt 12 dagar.

##### **c) Planering och genomförande av arbetsmiljöutbildning**

Utbildning av skyddsombud och annan arbetsmiljöutbildning ska genomföras som partsgemensam lokalt arrangerad utbildning. Utbildningen kan också genomföras företags-

internt eller av särskild kursanordnare. I dessa fall ska parterna lokalt ges möjlighet att medverka.

Genomförandet av skyddsombudsutbildning ska ske efter samråd enligt § 3.

Centralt arbetsmiljöråd enligt § 2 rekommenderar utbildningsmaterial och godkänner utbildningsplaner. Dessa ska användas vid grundutbildningen.

Arbetsgivaren svarar för arbetstagarens lön och eventuella merkostnader i samband med utbildningen.

#### **d) Handledare (utbildare)**

Utbildare ska ha bred kompetens inom arbetsmiljöområdet och bör ha genomgått handledarutbildning samt kunna leda utbildningen på det sätt som utbildningsplanen anger.

#### **e) Påbyggnadsutbildning**

Påbyggnadsutbildning är i första hand avsedd för i punkt a) uppräknade arbetstagare.

Påbyggnadsutbildning ska ge specialkompetens inom arbetsmiljöområdet. Utbildningen ska vara behovsprövad och ha till syfte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att möta de arbetsmiljökrav som gäller för befattningen/arbetsmiljöuppdraget.

Påbyggnadsutbildning kan t ex vara utbildning i rehabiliteringsfrågor avsedd för arbetstagare som handlägger rehabiliteringsärenden.

## **§ 6**

### **Årlig skyddsombudsdag**

Efter slutförd grundutbildning har skyddsombud rätt att med bibehållen lön delta i årligen återkommande skyddsombudsdag. Under skyddsombudsdagen får två (2) timmar disponeras för internt fackligt arbete.

**§ 7 Fackligt arbetsmiljöarbete**

Nyutsett skyddsombud har rätt att med bibehållen lön delta i facklig introduktionsutbildning om högst åtta (8) timmar.

**§ 8 Tvister**

**Förhandlingsordning**

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal gäller reglerna i Förhandlingsordningen § 11 i Teknikinstallationsavtalet med nedan angivna undantag:

**Skiljenämnd**

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd som ska – med för berörda parter bindande verkan – avgöra sådana tvister som enligt ovanstående förhandlingsordning ej kan lösas vid centrala förhandlingar. Nämnden ska bestå av två ledamöter från arbetsgivarparterna och två ledamöter sammanlagt från arbetstagarparterna.

De av parterna utsedda representanterna ska – om fall anmäls för nämndens avgörande – gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella fallet.

**§ 9 Giltighetstid**

Denna överenskommelse gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.



# BILÖVERENSKOMMELSE

Arbetsgivaren har inte rätt att fordra att arbetstagare använder den egna bilen i tjänsten.

Arbetstagaren har inte rätt att fordra att i tjänsten få använda den egna bilen.

## Förutsättning

Förutsättning för att bilersättning ska utges är att arbetsgivaren och enskild arbetstagare är överens om att arbetstagaren ska använda den egna bilen i tjänsten. Ersättning utges endast för av arbetsgivaren beordrade resor i tjänsten.

Bilägaren är därutöver skyldig

1. att medföra andra i företaget anställda personer i den utsträckning registreringen medger
2. att medföra material och verktyg, dock inte i sådan omfattning att bilen utsätts för onormalt slitage
3. att själv svara för alla kostnader för bilen, samt för skador som kan uppstå i samband med tjänsteresor

## Bilersättning

När ersättning utges för användande av egen bil i tjänsten ska överenskommelse anses föreligga mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Bilersättning utgår med de belopp som framgår av

**Lönebilaga  
Tabell I**

Arbetsgivaren ska i förekommande fall ersätta arbetstagaren för nödvändiga vägtullar och trängselavgifter.

### **Uppsägningstid**

Överenskommelsen kan av endera parten sägas upp med en uppsägningstid om tre månader.

#### *Anmärkning*

*Parterna är överens om att bilägare, som till följd av skyldigheten att i angiven omfattning medföra andra anställda eller material och verktyg får påtagligt längre restid (inkl tid för uthämtning av material e.d.), har rätt att betrakta sådan överskjutande tid som arbetstid.*

# SKIFTARBETE OCH BERGRUMSARBETE

## Skiftarbete och bergrumsarbete för kylföretag

### **Mom 1 Allmänna förutsättningar**

Arbetsgivare äger rätt att bedriva arbete i skift när arbetet av tekniska eller andra speciella skäl ej bör avbrytas eller t.ex. för att nedbringa tiden för driftavbrott vid arbete i industri eller annan liknande anläggning (t ex stormarknad, distributionsanläggning m.m.).

### **Mom 2 Skiftarbete i övrigt**

Lokal överenskommelse kan träffas om skiftarbete även i andra fall.

### **Mom 3 Arbetstid vid skiftarbete**

Vid intermittent 2-skiftarbete ska arbetstiden vara i genomsnitt 39 timmar per helgfri vecka.

Förkortad ordinarie arbetstid till följd av skiftarbete ska ej föranleda minskning av utgående månadslön.

Ersättning för obekväm arbetstid betalas enligt Teknikinstallationsavtalet § 3 p 2.6.

#### *Anmärkning*

*Med intermittent skiftgång avses skiftarbete som avbrytes under veckoslut och storhelger. Vid kontinuerlig skiftgång utföres skiftarbete även under veckoslut och helger.*

### **Mom 4 Arbetstidsschema**

Vid skiftarbete ska arbetstiden dokumenteras i ett skriftligt arbetstidsschema innan arbetet påbörjas.

## **Mom 5      Arbete i bergrum**

Vid arbeten i bergrum eller i gruva (underjordsarbete) tillämpas bestämmelserna i detta moment.

Med bergrum förstås den arbetsplats eller del av arbetsplats som ligger innanför bergsinslag till ingång samt under bergytan vid sänken och hisschakt.

Vid bergrumsarbete av kortvarig natur ska vare sig bergumstillägg utgå eller arbetstiden förkortas. Från och med den 11:e arbetsdagen ska den ordinarie arbetstiden vara 36 timmar per vecka beräknat på sätt som framgår av dessa bestämmelser samt bergumstillägg utgå.

Bergumstillägg utges med månadslönen/3500 per timme.

### *Anmärkning*

*Parterna är ense om att bergumstillägg ska utges där det arbetsmiljömässigt är motiverat, t ex när arbete sker inom obearbetade och ointäckta bergväggar och liknande.*

Skiftarbete och bergrumsarbete för VVS-företag m.fl.

## **Mom 6      Allmänna förutsättningar**

Arbetsgivare äger rätt att bedriva arbete i skift när arbetet av tekniska eller andra speciella skäl ej bör avbrytas eller t. ex. för att nedbringa tiden för driftavbrott vid arbete i industri eller annan liknande anläggning.

Arbete bedrivs i 2-skift, varvid arbetstiden ska vara 8 timmar per dag under veckans 5 första dagar. Första skiftet förläggs så att arbetstiden börjar tidigast kl. 05.00 och andra skiftet så att arbetstiden slutar senast kl. 24.00.

Vid arbete som beräknas pågå längre tid än en vecka ska den ordinarie arbetstiden i genomsnitt vara 38 timmar per vecka (exkl. raster).

Företaget och Byggnads region kan i särskilda fall träffa överenskommelse om arbetets utförande i skift. Villkoren härför fastställs enligt gällande regler.

**Mom 7 Skifttillägg**

Skifttillägg vid arbete i skift enligt ovan samt tillägg för övertid i samband med skiftarbete utgår enligt detta moment:

För allt arbete på övertid – dvs. utöver ordinarie arbetstidsmått per dag – utges övertidstillägg på sätt som anges i § 3 mom 3.

Ersättning för obekväm arbetstid betalas enligt Teknikinstallationsavtalet § 3 p 2.6.

**Mom 8 Lönetillägg vid skiftarbete ovan jord**

Vid 2-skiftarbete ovan jord enligt mom 6 ökas utgående tim- och ackordslöner med 5,26 %.

Månadsavlönade bibehåller sin lön vid den förkortade arbetstiden samt erhåller ett tillägg enligt mom 10.

**Mom 9 Lönetillägg vid skiftarbete i bergrum**

Vid 2-skiftarbete i bergrum ökas utgående tim- och ackordslöner med 11 %.

Månadsavlönade bibehåller sin lön vid den förkortade arbetstiden samt erhåller ett tillägg enligt mom 10.

**Mom 10 Bergrumsarbete**

Vid arbeten i bergrum eller i gruva (underjordsarbete) tillämpas bestämmelserna i detta mom och mom 8 och 9.

Med bergrum förstås den arbetsplats eller del av arbetsplats som ligger innanför bergsinslag till ingång samt under bergytan vid sänken och hisschakt.

Bergrumstillägg ska utges där det arbetsmiljömässigt är motiverat, t ex när arbete sker inom obearbetade och ointäckta bergväggar och liknande.

Vid bergrumsarbete av kortvarig natur ska vare sig bergrumstillägg utgå eller arbetstiden förkortas. Från och med den 11:e arbetsdagen ska den ordinarie arbetstiden vara 36 timmar per vecka, beräknat på sätt som framgår av mom 6 samt § 3 mom 2, samt bergrumstillägg utgå.

I de fall då kortare avbrott sker påverkas inte rätten till bergrumstillägg eller arbetstidsförkortning i bergrummet. Med kortare avbrott menas högst 5 arbetsdagar oavsett frånvaroorsak.

Bergrumstillägg utges för månadsavlönade med

$$\frac{\text{månadslönen}}{5\,439 \text{ per timme}}$$

samt för timavlönade med 3,1 % av timlönen.

När arbetstiden sätts ned på sätt som anges i fjärde stycket ökas utgående ackords- och tidlöner med 11 % (med undantag för månads- och veckolöner).

# ÖVERENSKOMMELSE OM PERSONALUTRYMMEN PÅ ARBETSPLATSER

## 1 INLEDNING

Arbetsmiljöverkets krav på personalutrymmen framgår av föreskriften AFS 2009:2 "Arbetsplatsens utformning".  
Delar av föreskrifterna kompletteras med denna mellan VVS Företagen och Byggnads träffade överenskommelse om vilken standard som ska gälla i personalutrymmen på byggnads- och anläggningsindustrins arbetsplatser. Nedan anges den funktionsstandard som gäller för bodar, vagnar samt personalutrymme som anordnas i befintliga lokaler.

## 2 STANDARD FÖR BODAR OCH VAGNAR

### 2.1 Allmänna krav

#### 2.1.1 Bodar

Minst 3,4 m<sup>2</sup> per person (toalett inte inräknad).

Minst 2,4 meter i takhöjd.

Anslagstavla för information.

#### 2.1.2 Vagnar

Minst 3,0 m<sup>2</sup> per person (toalett inte inräknad).

Minst 2,2 meter i takhöjd, dock godtas en lägre takhöjd i trailerbundna personalutrymmen (s.k. combivagnar).

### 2.2 Matrum

Bord med axelbredd 80 cm per person (bredd på borden 70 cm).

Stolar med ryggstöd.

Uppvärmningsanordning för mat (kan vara mikrovågsugn).

Kylskåp.

Krokar för att hänga upp väska.

### 2.3 Omklädningsrum

Minst ett 30 cm brett låsbart skåp och ett 30 cm brett fack/skåp per person för upphängning av arbetskläder.

Facket och skåpen ska vara minst 50 cm djupa.  
Framför skåp/fack ska finnas en sittbänk med djup 30 cm.  
Låsbart torkutrymme, torkskåp eller motsvarande tork-anordning med kapacitet att torka kläder och skor till nästa arbetsdag.

### **2.4 Tvättrum**

En tvättkran per påbörjat fyrtal personer.  
Dusch med avskärmning.

### **2.5 Övrigt**

När personalutrymme anordnas i befintliga lokaler ska motsvarande standard gälla som för bodar. Om detta får till följd att takhöjden blir lägre än 2,4 meter godtas detta.

Om avsteg behöver göras i övrigt ska en överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och berörd MB-grupp. Om MB-organisation saknas är lokalavdelningen part.

## **3 STÄDNING, MATERIAL M.M.**

Daglig städning och härutöver grundlig rengöring en gång per vecka ska ske av personalutrymmen.  
Pappershanddukar ska finnas vid tvättplats.

## **4 ELEKTRICITET ELLER GAS**

Vid arbetsplatser, där bodar och vagnar inte kan anslutas till elnät, förses dessa med gasolanläggningar eller motsvarande för uppvärmning, torkning av kläder, varmvattenberedning och belysning.

## **5 DUSCH I VAGNAR**

### **5.1 Regler till och med den 31 december 2014**

Vid kortvariga och rörliga arbeten liksom vid arbetsplatser, där vagnar inte kan anslutas till vatten- och avloppsnät kan duschanordning uteslutas. En god hygienisk utrustnings-



standard ska dock eftersträvas även vid dessa arbeten och arbetsplatser.

**5.2 Regler från och med den 1 januari 2015**

Om arbetet är smutsande eller svett drivande ska det finnas tillgång till dusch. Kravet på dusch gäller dock inte om det med hänsyn till omständigheterna inte är rimligt att tillhandahålla en sådan.

**6 TOALET**

Vattentoiletter eller torrklosetter av modern typ installeras på lämpligt sätt på arbetsplatsen.

**7 STÖVEL- OCH SKOTVÄTT**

Stövel- och skotvätt anordnas i anslutning till ingången till bod eller bodetablering. Om det inte är möjligt att anordna stövel- och skotvätt vid vagn, ska i vart fall stövelskrapa finnas.

**8 ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER**

**8.1 Successiv förändring av standarden**

Intentionen med övergångsbestämmelserna är att det ska ske en successiv övergång från nuvarande bodstandard och vagnstandard till den nya utrymmes- och inredningsstandard.

**8.2 Bodar**

**8.2.1 Nyttillverkade bodar**

Den nya utrymmes- och inredningsstandard gäller från och med den 1 januari 2010.

**8.2.2 Utrymmesstandard avseende befintligt bodbestånd**

Den nya utrymmesstandard gäller från och med den 1 januari 2010 och ska vara genomförd senast den 31 december 2012. Berörda parter kan ge dispens på pågående projekt.

### **8.2.3 Inredningsstandard avseende befintligt bodbestånd**

Den nya inredningsstandarden gäller från och med den 1 januari 2010 och ska vara genomförd senast den 31 december 2014. Berörda parter kan ge dispens på pågående projekt.

### **8.2.4 Bodar med takhöjd under 2,4 meter**

Bodar med takhöjd under 2,4 meter är inte tillåtna på byggarbetsplatser efter den 31 december 2010. Berörda parter kan ge dispens.

Generell dispens gäller för bodetableringar på fasta anläggningar där utrymmesstandarden vid normal användning överstiger 8 m<sup>2</sup> per person. Om någon av dem som normalt använder bodetableringen skriftligen begär att takhöjden ska vara 2,4 meter upphävs dispensen på detta arbetsställe. I sådant fall ska bodetablering med standard enligt punkten 8.2.2 vara genomförd inom sex (6) månader.

### **8.2.5 Befintliga bodetableringar**

Bodetableringar som görs före den 31 december 2010 för projekt som fortgår efter den 31 december 2012 får dock användas under projekttiden utan hinder av bestämmelserna i punkterna 8.2.2 och 8.2.3.

### **8.2.6 Berörda parter**

Berörda parter enligt ovan är arbetsgivare och berörd MB-grupp på arbetsplatsnivå eller i förekommande fall central MB-grupp. Om MB-organisation saknas är lokalavdelningen part.

## **8.3 Vagnar**

### **8.3.1 Nyttillverkade vagnar**

Den nya utrymmes- och inredningsstandarden gäller från och med den 1 januari 2011.

### **8.3.2 Befintligt bestånd**

I befintligt bestånd ska utrymmes- och inredningsstandard

(med undantag för takhöjden, se nedan) vara genomfört den 31 december 2014.

Vagnar tillverkade före den 1 januari med en takhöjd lägre än angiven standard ska utrangeras senast 18 år efter tillverkningsår. Berörda parter (se ovan) kan ge dispens.

## Protokollsanteckningar

Nedanstående protokollsanteckningar från olika avtalsförhandlingar utgör tillämpningsregler och tolkningar av avtalstexter som tillkommit för att undvika tvister mellan parterna. Uppställningen är ett urval av de viktigaste protokollsanteckningarna.

### § 1 Begreppet VVS-branschen

1. Begreppet VVS-branschen i Sverige innefattar i detta avtal inte ventilationsföretag med huvudsaklig verksamhet installation och service av ventilation.

### § 3 Restid

2. Tid som åtgår för resa är restid. Restid inom ordinarie arbetstid jämföras med arbetad tid. Restidsersättning utges enligt § 7. Restid på annan tid än ordinarie arbetstid räknas ej som fullgjord arbetstid. Således ska den ordinarie arbetstiden jämte avtalsenlig påfordrad övertid även fullgöras.

### Inarbetad tid

3. Vid inarbetning av arbetsdagar vid helger förlängs den ordinarie arbetstiden med i genomsnitt högst 2,5 timmar per arbetsvecka. Varje sålunda inarbetad timme ger 1,2 timmes ledig tid. Den arbetstid under vilken inarbetandet sker, ersätts som vid arbete under ordinarie arbetstid.

För skillnaden mellan inarbetad och ledig tid utges ersättning med vanlig timlön.

### § 5 Mom 1

4. För veckoavlönade används omräkningstalet 4.35 vid övergång till månadslön och lönerevision.

För veckoavlönade gäller följande i samband med uppehåll vid helger m.m.

Avdragen på veckolönen ska inte göras för den minskning av arbetstiden som uppkommer genom att arbete ej utföres på helgdagar eller i avtalet fastställda fridagar samt genom kortare permittering än en dag.

Veckolönen ska utges för nyss nämnda dagar om inte sådan dag infaller under tidsperiod, då arbetaren på grund av sjukdom eller annan privilegierad frånvaro, begärd ledighet eller eget förvållande är borta från arbetet.

## **§ 6 Mom 9 Ackord som normtidsberäknas t.o.m. 2012-12-31**

### **5. Lokala överenskommelser om förtjänstriktpunkt**

Förtjänstriktpunkt i Normtidssystemen är det belopp som Byggnads region och VVS Företagens regionala enhet enats om ska gälla i ett visst område. Detta belopp tillämpas för objekt belägna inom området.

Förtjänstriktpunkterna i Normtidssystemen är dessa:

#### **System Förtjänstriktpunkt**

VVS-ackord LFP (lokal förtjänstriktpunkt)

Industriackord LAP (lokal ackordsriktpunkt)

Isolerackord RAP (regional ackordsriktpunkt)

Sprinklerackord APS (ackordsriktpunkt sprinkler)

## **§ 7a**

### **6. Anmärkningar till mom 6 och 16:**

1. När flyttning av fast bostad påverkar rätten till reskostnadsbidrag enligt denna bestämmelse beaktas nya förhållanden sedan
  - anmälan om flyttning gjorts till arbetsgivaren
  - flyttning ägt rum
  - den arbetsplacering, under vilken flyttningen ägde rum, har upphört, dock senast från och med den löneperiod som börjar närmast efter sex månader efter det att ovanstående villkor uppfyllts, eller
  - från den tidigare tidpunkt som arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om.

2. Flyttning av fast bostad kan aldrig föranleda högre reskostnadsbidrag än vad som följer av följande formler

$$\frac{a++b}{2}$$

$$\frac{a+b++c}{3}$$

*etc.*

a=	reskostnadsbidrag med utgångspunkt från den första bostaden
b=	reskostnadsbidrag med utgångspunkt från den andra bostaden
c=	reskostnadsbidrag med utgångspunkt från den tredje bostaden etc.

När flyttning föranleder lägre reskostnadsbidrag beaktas detta förhållande efter tre månader.

Vid tillämpning av formeln beaktas – om ingen annan överenskommelse träffas mellan arbetstagaren och företaget – samtliga permanenta bostäder under den aktuella anställningen. Om flyttningen i något fall ej är längre än en mil fågelvägen ska den ej beaktas.

Anmärkning:

När flyttning av fast bostad påverkar rätten till traktamente enligt denna bestämmelse beaktas nya förhållanden sedan

- anmälan om flyttning gjorts till arbetsgivaren
- flyttning ägt rum, och
- den arbetsplacering, under vilken flyttningen ägde rum, har upphört, dock senast från och med den löneperiod som börjar närmast efter sex månader efter det att ovanstående villkor uppfyllts, eller
- från den tidigare tidpunkt som arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om.

**§ 9**

**Utbetalning av lön**

7. Parterna noterar att företag som nu tillämpar annan löneperiod har rätt att fortsätta med detta. Sker så tillämpas reglerna i 1997 respektive 2007 års avtalsuppgörelse i tillämpliga delar.

8. Byggnads region som har erhållit uppgiftsunderlag får inte obehörigen röja eller utnyttja uppgifterna i annat syfte än för att kontrollera att arbetstagaren fått korrekt lön och ersättning samt att bistå försäkringsbolag, försäkringskassa eller annan myndighet.

För det fall ett uppgiftsutlämnande enligt ovan helt eller delvis visar sig strida mot lag eller förordning ska utlämnandet snarast upphöra.

**Friskvårdsarbete**

9. Parterna är ense om att ett aktivt friskvårdsarbete är en viktig del av ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete i företaget.

Utifrån denna grundsyn rekommenderar parterna att arbetsgivaren i görligaste mån bidrar med stödinsatser för individens eget friskvårdsarbete. Ett sådant bidrag kan vara att erbjuda ett subventionerat träningskort eller subventionerade friskvårdsaktiviteter på annat sätt.

**Facklig förtroendeman**

10. Sedan facklig förtroendeman blivit utsedd och arbetsgivaren underrättats härom, äger den facklige förtroendemannen gentemot arbetsgivaren företräda de anställda i alla frågor enligt FML, som inte genom uttrycklig bestämmelse i lag eller kollektivavtal förbehållits den lokala eller centrala organisationen. Inskränkning i den facklige förtroendemannens behörighet ska skriftligen delges arbetsgivaren.

## **ANSTÄLLNINGSSKYDDSOVERENSKOMMELSE (ÖLAS)**

**11.** Besked om rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad lämnas till arbetsgivaren så snart arbetstagaren fått kännedom härom.

## **SKIFTESARBETE OCH BERGRUMSARBETE**

### **§ 3 Mom 12 Avvikelse vid natt- och veckovila**

**12.** Genom kollektivavtalets regler om skiftgång har parterna träffat avtal om avvikelse från reglerna om nattvila samt veckovila i 13 § och 14 § arbetstidslagen, varför dispens hos Arbetsmiljöverket ej behöver sökas.

### **§ 3 Ersättningsregler vid skiftarbete**

**13.** När förutsättningar föreligger för skiftarbete enligt Byggavtalets § 2 punkt 1.7 och arbetet bedrivs på arbetsplats där byggföretag anordnar skiftarbete kan nämnda skiftarbetsregler tillämpas jämväl av rör-/isoleringsföretaget. Härvid tillämpas dels ersättningsreglerna i mom 14 och dels de ersättningsregler för den förkortade arbetstiden som anges i byggavtalet.

### **Förhandlingsordning vid anlitande av bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som anmält anspråk om företrädesrätt till återanställning**

**14.** *Nedan följer en sammanfattning av överenskommelsen mellan VVS Företagen och Byggnads*

Om företaget avser att anlita bemanningsföretag när det ska finnas tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning ska förhandling enligt 38 § MBL ske med MB-grupp på företagsnivå i rikstäckande företag alternativt berörd Byggnads region.



Vid förhandlingen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om företags behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt. Vid inhyrning avseende en längre period än fem (5) veckor har MB-grupp och företag att tillsammans överväga möjligheten att täcka hela eller delar av arbetskraftsbehovet genom återanställning istället för att anlita bemanningsföretag.

Förhandlingen anses avslutad vid förhandlingssammanträdet avslutande, såvida annat inte överenskommits.

Om parterna inte enas och företags avsikt är

- att hyra in arbetskraft genom anlitande av bemanningsföretag under en sammanhängande period om mer än fem (5) veckor och
- det samtidigt finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning inom berörd turordningsenhet där inhyrningen ska ske

ska företaget påkalla lokal förhandling enligt 11 § MBL. Lokal förhandling ska påkallas inom tre (3) arbetsdagar från förhandlingens avslutande.

#### Lokal förhandling enligt 11 § MBL

I den lokala förhandlingen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Överläggningen ska även omfatta frågan om företags behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt.

#### **Parter**

<b>Arbetsgivarpart</b>	<b>Arbetstagarpart</b>
Företag	MB-grupp eller om sådan saknas berörd Byggnads region

Om inte parterna enats om annat ska lokal förhandling vara genomförd inom fem (5) arbetsdagar från det att påkallandet har skett.

Uppkommer i den lokala förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem (5) veckor strider mot 25 § LAS, ska företag påkalla central förhandling inom tre (3) arbetsdagar efter avslutad lokal förhandling.

### Central förhandling och påkallande av skiljenämnds-förfarande

Central förhandling ska äga rum inom tio (10) arbetsdagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarens berättigade intressen.

### **Parter**

<b>Arbetsgivarpart</b>	<b>Arbetstagarpart</b>
Företag	Byggnads centralt

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivar- sidan inom tre (3) arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla lokal eller central förhandling alternativt att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrningen avslutas inom fem (5) veckor från inhyrningens påbörjande utan rättslig påföljd.

Om arbetsgivarsidan påkallar centralförhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid och nämnden finner att inhyrningen strider mot 25 § LAS, kan inhyrning pågå till dess fem (5) arbetsdagar förflutit från beslut i skiljenämnd utan att inhyrningen är att betrakta som kollektivavtalsbrott. Förhandlingen ska bedrivas skyndsamt.

Om skiljenämnd avseende inhyrning

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två (2) ledamöter från VVS Företagen och två (2) ledamöter från Byggnads. Nämnden ska även bestå av en (1) opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel inom femton (15) arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisation inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden ska hålla muntlig förhandling innan beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om handläggningen trots bevisupptagning kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om företagets planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § LAS.

**15. UTBILDNINGSAVTALET (för VVS-företag)  
– giltigt till och med den 31 mars 2012**

*Tillämpas för de lärlingar som påbörjat sin utbildning innan den 31 mars 2012. Det äldre utbildningsavtalet är endast tillämbart i delar. För mer information rörande vilka delar som fortfarande är tillämbara kontakta utbildningsansvarig.*

**§ 1 Avtalets art och omfattning**

Detta avtal gäller utbildning av anställda under utbildning och företagslärlingar till VVS-montör, industrirörmontör, VVS-isolerare och isoleringsplåtslagare.

## § 2

Mom 1      **Utbildningens omfattning och innehåll**  
Utbildningen till VVS-, industri- och isoleringsmontör omfattar normalt  
– dels grundutbildning från gymnasieskolans 3-åriga yrkesutbildning VVS eller 3-årig grundläggande lärlingsutbildning (företagslärling) och  
– dels färdigutbildning i företag, 2 år för VVS-, och industrirörmontörer och 1 år för isoleringsmontörer enligt av VVS Branschens Yrkesnämnd, VVS-YN fastställd utbildningsplan.

Mom 2      **Utbildningsperioder**  
Utbildningen är indelad i utbildningsperioder. En utbildningsperiod omfattar 850 timmar.

Mom 3      **Kurser för företagslärling**  
Under den grundläggande lärlingsutbildningen ska företagslärling delta i de kurser förlagda till skola eller motsvarande som VVS-YN beslutar.  
  
VVS-YN kan delegera rätten att besluta i frågor enligt första stycket.

Mom 4      **Annan utbildning eller yrkeserfarenhet**  
För lärling med annan utbildning eller yrkeserfarenhet avgör Lokala yrkeskommittéer, VVS-YK, efter riktlinjer från VVS-YN omfattningen av erforderlig grund- och/eller färdigutbildning.

Validering ska göras av utbildare som VVS-YN beslutar.

### § 3            **Anställningen**

Mom 1        Avtal om lärlingsanställning bekräftas skriftligen.

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i ÖLAS §§ 4 och 5 a.

Företaget ska så snart som möjligt och senast en månad efter anställningens början underrätta VVS-YK om den ingångna lärlingsanställningen. Underrättelsen sker genom att avtalet översänds.

Före anställning av företagslärling ska VVS-YK underrättas och samråd mellan företaget och VVS-YK ske.

#### **Provanställning**

Mom 2        Företagslärling är provanställd under de sex första månaderna. Överenskommelse får träffas om provanställning under sex månader med annan lärling. En provanställning får avbrytas även före provotidens utgång.

Sker det ej övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

*Anmärkning:*

*Innan provanställning ingås ska VVS-YK underrättas.*

#### **Tidsbegränsad anställning (gäller fr.o.m. 2010-06-01)**

Mom 3        Efter överenskommelse med VVS-YK får avtal om tidsbegränsad anställning ske även i andra fall än de som anges i § 4 ÖLAS.

*Anmärkning:*

*Innan visstidsanställning ingås ska VVS-YK underrättas om inte anställningen kommit till stånd efter sådan överenskommelse som anges ovan. Anställningsformen allmän visstidsanställning får dock endast användas i sammanlagt 12 månader under en 5-årsperiod.*

- Mom 4      Företaget ska i anslutning till anställningens början informera lärlingen om utbildningens innehåll, förekommande skyldighet för lärlingen att delta i vissa kurser m m.

*Anmärkning:*

*Informationen fullgöres normalt genom tillhandahållande av material, som framtagits av VVS-YN.*

- Mom 5      För att säkerställa såväl intresset av att utbildningen får ett tillfredsställande innehåll som produktionsintresset, bör antalet lärlingar vara rimligt i förhållande till antalet yrkesarbetare.  
Följande förhållanden kan vara vägledande för denna bedömning.

Antal yrkesarbetare	Antal lärlingar
1–5	1
6–9	2
10–15	3
16–20	4
21–30	5
31–40	6

- Mom 6      Efter avslutad sista utbildningsperiod kvarstår lärlingsanställningen i väntan på branschprov under maximalt ytterligare en utbildningsperiod därefter, för komplettering av kärnämnen och karaktärsämnen, som ska tillses och bekostas av lärlingen.

Har branschprov avlagts men inte godkänts, kvarstår lärlingsanställningen under en utbildningsperiod från dagen för yrkesexamen.

Har branschprov inte genomförts med godkänt resultat inom ovanstående period avslutas lärlingsanställningen. Lärlingsanställningen övergår i sådana fall till vanlig tillsvidareanställning med anställningsvillkor i enlighet med bestämmelserna i ÖLAS. Företaget bekräftar skriftligen arbetstagaren förändrade anställningsvillkor samt meddelar YK med kopia på nytt anställningsavtal.

Detta innebär att kraven i Teknikinstallationsavtalets § 5 mom 3 för yrkesarbetare inte uppfyllts. Lön och övrig ersättning utges då som till lärling under sista utbildningsperioden.

Om arbetare avlägger branschprov med godkänt resultat erhåller arbetaren yrkesarbetarlön enligt § 5 mom 3.

## **§ 4 Företagets skyldigheter**

Mom 1 Företaget ska ge lärlingen undervisning och handledning, som syftar till goda kunskaper och färdigheter i yrket. Gällande utbildningsplan och anvisningar ska följas.

*Anmärkning:*

*Information om gällande utbildningsplan och anvisningar erhålls från VVS-YNs hemsida.*

Mom 2 Företagslärling ska ges yrkes- och fackteoriutbildning i den omfattning som VVS-YN bestämmer. Sådan utbildning är normalt förlagd till skola och bekostas av företaget. Sådan utbildning ska ske av godkänd utbildare.

*Anmärkning:*

*Utbildning enligt mom 2 kan även bekostas av andra såsom kommuner och andra myndigheter.*

- Mom 3      Företagslärlingen har rätt till bibehållen lön under sådan utbildning som anges i mom 2.

### **§ 5                      Yrkesarbetarnas skyldigheter**

- Mom 1      Yrkesarbetare och ackordslag ska på anmodan av företaget undervisa lärlingen på ett allsidigt sätt.

- Mom 2      Ackordstagare bör underrättas i förväg om att lärling kommer att ingå i ackordslag.

*Anmärkning:*

*Till ackordslag, som undervisar lärling utgår ersättning enligt Teknikinstallationsavtalets § 6 mom 15.*

### **§ 6                      Lärlingens skyldigheter**

- Mom 1      Lärlingen är skyldig att delta i utbildningen och tillägna sig kunskaper och färdigheter i yrket.

Lärlingens skyldighet att delta i kurser m m framgår av § 2 mom 3 och mom 4. Lärlingen ska tillse att de kurser i kärn- och karaktärsämnen som VVS-YN kräver för att avlägga branschprov är godkända.

#### Utbildningsrapport

- Mom 2      Lärlingen för utbildningsrapport. Rapporten skrivs under av företagsrepresentant efter varje löneperiod. Efter varje utbildningsperiod lämnas utbildningsrapporten till



arbetsgivaren. Efter arbetsgivarens underskrift översänds utbildningsrapporten, av lärlingen, till VVS-YK.

## § 7 Branschprov

Mom 1 Färdigutbildningen i företag avslutas med ett av VVS-YN fastlagt branschprov. Branschprov ska genomföras på av VVS-YN anvisad plats och tidpunkt. Efter godkänt prov utfärdas branschcertifikat av VVS-YN.

Mom 2 Branschprov bör avläggas senast en månad efter det att sista utbildningsperioden avslutats. Godkänt branschprov innebär att yrkesarbetarlön ska utgå från och med den löneperiod som börjar närmast därefter.

Om godkänt branschprov, vid första försöket, avläggs senare och lärlingen inte förorsakat förseningen ska yrkesarbetarlön utbetalas retroaktivt enligt ovanstående stycke.

## § 8 Lärlingslöner

Mom 1 Lärlingen avlönas i enlighet med vad som anges i lönebilagans tabeller.

### Lönebilagan Tabell B

*Anmärkning:*

*Vid branschprov med godkänt resultat utges yrkesarbetarlön enligt Teknikinstallationsavtalets § 5 mom 3. Yrkesarbetarlön ska utgå från och med den löneperiod som börjar närmast därefter.*

Mom 2 Vid övergång till ny utbildningsperiod tillämpas ny lön, nytt fördelningstal och nya övriga löneelement från och med den avlöningsperiod som börjar närmast efter det att angiven utbildningsperiod fullbordats och utbildningsrapport lämnats till företaget.

- Mom 3 När arbete som vanligtvis utförs på ackord istället utförs mot fast tidlön, tillämpas för lärlingen den lönenivå, som överensstämmer med praxis i företaget.

Saknas sådan praxis utgörs lönen av lärlingens timtillägg och förskott multiplicerat med kvoten av den lägsta tidlönen för yrkesarbetare vid driftsenheten dividerat med dennes avtalsenliga garanterade förskott.

### **Lön i samband med branschprov**

- Mom 4 Lärling har rätt till bibehållen lön vid deltagande vid av VVS-YN organiserat branschprov.

## **§ 9 Resor för lärlingar**

### Företagslärling

- Mom 1 Företagslärling har vid sådan utbildning som anges § 3 mom 2 i förekommande fall rätt till reskostnadsersättning enligt Teknikinstallationsavtalet § 7a mom 7.

Sker utbildning vid skola och övernattning sker, bekostar företaget övernattning samt utger ett utbildningstillägg för lärling enligt

**Lönebilagan  
Tabell H**

Stannar företagslärling kvar för övernattning under lördag och söndag (samt i förekommande fall helg- och/eller fredag) utges ett utbildningstillägg (enligt ovan) även för dessa dagar. Väljer lärling att resa hem utges ett reskostnadsbidrag per helg enligt

**Lönebilagan  
Tabell K**

- Mom 2 Vid branschprov som genomförs på av VVS-YN anvisad plats och tidpunkt ska ersättning betalas enligt ovanstående mom 1.

## **§ 10 Anställningsskydd m m**

### Uppsägningstider

- Mom 1 För både arbetsgivare och lärling gäller en minsta uppsägningstid av två månader.

### Tidsbegränsad anställning

Efter överenskommelse med VVS-YK får avtal om tidsbegränsad anställning ske även i andra fall än de som anges i §§ 4 och 5 ÖLAS.

#### *Anmärkning:*

*Innan visstidsanställning ingås ska VVS-YK underrättas om inte anställningen kommit till stånd efter sådan överenskommelse som anges ovan.*

### Provanställnings avslutande

- Mom 2 Vill arbetsgivaren eller lärlingen att anställningen avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning eller vill någon av dem avbryta anställningen i förtid ska VVS-YK underrättas om detta. Underrättelse ska lämnas 14 dagar i förväg eller senast vid provotidens utgång.

Sker det ej övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

#### *Anmärkning:*

*Innan provanställning ingås ska VVS-YK underrättas.*

---

### Permittering och uppsägning på grund av arbetsbrist

- Mom 3 När en driftsinskränkning kan antagas medföra uppsägning eller permittering av lärling ska arbetsgivaren ge VVS-YK möjlighet att delta i den förhandling enligt medbestämmandelagen, som ska föregå beslutet om driftsinskränkning.

### Turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist

- Mom 4 Varje lärlingsgrupp enligt nedan utgör en turordningsenhet.

#### Rörföretag

- VVS- anställda under utbildning och företagslärlingar
- Industrirörmontörsanställda under utbildning och företagslärlingar

#### Isoleringsföretag

- VVS-isoleringsanställda under utbildning och företagslärlingar
- Isoleringsplåtslagaranställda under utbildning och företagslärlingar

Turordningen fastställs i samråd med VVS-YK. Arbetsgivare och VVS-YK får träffa överenskommelse, som innebär avvikelse från turordningsreglerna.

### Uppsägning på grund av personliga skäl och avsked

- Mom 5 En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp lärling på grund av omständigheter som hänför sig till lärlingen personligen ska underrätta lärlingen om detta i förväg. Gäller underrättelse uppsägning ska den lämnas minst två veckor i förväg och gäller den avsked ska den lämnas minst en vecka i förväg.

Innan arbetsgivare säger upp en lärling av skäl som anges

---

ovan eller avskedar honom ska samråd äga rum med VVS-YK. Lärlingen ska ges möjlighet att närvara vid samrådet.

- Mom 6 Arbetsgivaren och lärlingen ska anmäla till VVS-YK, när anställning upphör av annat skäl än som angivits ovan.

#### Särskilt om företrädesrätt

- Mom 7 Den som vid anställningens upphörande på grund av arbetsbrist var lärling har företrädesrätt till återanställning endast såvitt avser förekommande nyanställning av anställda under utbildning och företagslärlingar vid samma driftsenhet.

### **§ 11 Skadestånd i vissa fall**

- Mom 1 Lärling, som förorsakat VVS-YN kostnader genom att – utan giltigt skäl – inte nyttja anvisad plats vid skola är skyldig att utge ersättning till VVS-YN för uppkommen skada. Detsamma gäller för arbetsgivare som utan giltigt skäl inte beordrar lärling att delta i kurs, som lärlingen av VVS-YN anvisats plats i.
- Mom 2 När en lärling inte iakttar föreskriven uppsägningstid är hans innestående lön förverkad intill ett belopp som motsvarar 25 % av lönen beräknad per timme för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits. Förverkandet får dock inte överstiga 75 % av den innestående lönen. Förverkat belopp över 2 000 kronor ska tillfalla VVS-branschens Yrkesnämnd.

### **§ 12 Tvister**

- Mom 1 VVS-YN har på framställan av part att såsom skiljenämnd avgöra tvister rörande tolkning eller tillämpning av §§ 2–8

och 9 samt § 11 mom 1 i detta avtal. VVS-YN får endast avgöra frågan om skadestånd, när det gäller § 11 mom 1 i detta avtal.

Om majoritetsbeslut inte kan uppnås i nämnden, ska på parts begäran opartisk ordförande, utsedd av Arbetsmarknadens Yrkesråd, tillkallas att delta i ärendets prövning och avgörande.

Mom 2      I den mån nämnden inte har att avgöra tvist enligt mom 1, behandlas tvister enligt förhandlingsordningen i § 11 Teknikinstallationsavtalet.

### **§ 13      Giltighetstid**

Detta avtal gäller tillsvidare och med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

---

---

## Adressförteckning

### VVS Företagens kontor

([www.vvsforetagen.se](http://www.vvsforetagen.se))

Adress	Postadress	Tel
Ölandsgatan 6 Box 1958	791 19 Falun	023-580 00
Södra Hamngatan 53 Box 404	401 26 Göteborg	031-62 94 00
Jörgen Kocksgatan 1 B Box 186	201 21 Malmö	040-35 25 00
Årstaängsvägen 19 Box 47160	100 74 Stockholm	08-762 73 00
Torggatan 4 Box 210	851 04 Sundsvall	060-16 73 00
Kungsgatan 1B	352 30 Växjö	0470-74 84 00
Brogatan 4	903 25 Umeå	090-71 82 75
Ågatan 9 Box 388	581 04 Linköping	013-25 30 75

### Svenska Byggnadsarbetareförbundets regioner

([www.byggnads.se](http://www.byggnads.se))

**Byggnadsnu@byggnads.se 010- 601 10 00**

Adress	Postadress	Tel
Byggnads Skåne Scheelegatan 27	212 28 Malmö	010-601 10 06
Byggnads Småland-Blekinge Rådjursvägen 1	352 45 Växjö	010-601 10 07
Byggnads Väst Olof Palmes Plats 1	413 04 Göteborg	010-601 10 09



---

Adress	Postadress	Tel
Byggnads Stockholm-Gotland Skytteholmsvägen 2	Box 1288 171 25 Solna	010-601 10 08
Byggnads Öst Luntgatan 28	602 19 Norrköping	010-601 10 12
Byggnads Örebro-Värmland Posthornsgatan 8	656 32 Karlstad	010-601 10 11
Byggnads Mälardalen Portalgatan 32	754 23 Uppsala	010-601 10 04
Byggnads GävleDala Wallingatan 15	784 34 Borlänge	010-601 10 02
Byggnads Mellan Norrland Östra Långgatan 13B	852 36 Sundsvall	010-601 10 03
Byggnads Västerbotten Törelvägen 4 A	906 28 Umeå	010-601 10 10
Byggnads Norrbotten Nygatan 3	Box 37 971 02 Luleå	010-601 10 05

---

# Register

## A

- ackord 33, 173
  - avstämning 40
  - ersättning för handledning 39
  - fördelning 36, 39
  - förskott 38
  - oenighet 36
  - åtagande 41
- ackordsfaktor 37, 38, 78, 86, 94
- ackordslag 21, 33, 36, 39, 81, 88, 96, 104, 116, 120, 184
  - ändring av ackordslag 41
- ackordslöneformer 33
- ackordsriktpunkt sprinkler 173
- ackordssedel 34
- ackordstagartillägg 39, 80, 88, 96
- ackordsunderlag 34
- ackordsöverenskommelse 34
- adjunktion 66
- AGB 4
- AGS 4
- anställd under utbildning 28, 81, 88, 96, 104, 108
- anställning. *Se* tidsbegränsad anställning, tillsvidareanställning, visstidsanställning
- anställningsavtalet 111
- anställningsförmåner 20, 117, 121, 137, 147
- anställningsskydd 106, 187
- anställningsskyddsöverenskommelse 110
- anställningstid 110, 116, 123, 128, 135
- arbete i bergrum 164
- arbetsdomstolen 71
- arbetsförmåga 20, 21
- arbetsgivarintyg 116
- arbetsledningsrätt 5
- arbetsmiljöavtal 156
- arbetsmiljöfrågor 156, 158
- arbetsmiljöutbildning 158

---

arbetsredskap 62  
arbetsskada 24  
arbetstid 6, 163  
    förläggning 6, 7  
    sammanlagd 13  
    vid skiftarbete 163  
arbetstidsförkortning 17  
arbetstidskonto 17  
arbetstidslagen 8  
    avvikelser och tillägg 12  
arbetstidsschema 163  
avbruten provanställning 130  
avförande från UE-förteckning 151  
Avgångsbidragsförsäkring (AGB) 4  
avskedande 121  
avstängning 133  
avsättning 17  
avtal om utbildning 101  
avtalsförsäkringar 4  
avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) 4  
avtalspension SAF-LO 4

## B

begravning 23  
begreppet arbetsplatsen 144  
beredskapstjänst 10, 11  
bergrumsarbete 165  
bergrumstillägg 166  
bibehållna anställningsförmåner 147  
bilersättning 161  
bilöverenskommelse 161  
bisysslor 5  
blandackord 33  
bodar 167, 169  
branschprov 102, 105, 182, 183, 185  
byte av bostad 44, 47

## C

central förhandling 70, 71, 126, 178  
certifiering 32

---

## D

daglig resa 46  
deltagande i fackliga kurser 147  
diskretion 5  
divisor 7, 9, 11  
driftsavbrott 23, 130  
dröjsmål 11, 66  
dusch 168  
dygnsvila 13

## E

egenkontroll 64  
entreprenadavtal 154  
entreprenadkedjor 152  
ersättning  
    för stulna kläder 63  
    reducerad 42  
    till ledamot i MB-grupp 142  
ersättning för stulna kläder 63

## F

fackliga uppdrag 27  
facklig förtroendeman 144  
fackligt arbetsmiljöarbete 160  
fackligt kontaktarbete 143  
felaktig tidsbegränsning 132  
Fora AB 4  
fridagar 16  
friskvårdsarbete 175  
frånvaro 16, 21, 24, 26, 42, 173  
färdigutbildning 100, 180  
fördelningstal 36, 76, 79, 80, 84, 87, 92, 95  
företagsanpassning av MB-organisation 138  
företagshälsovård 157  
företagslärling 103, 106, 107, 108, 181, 183, 186  
företrädesrätt 108, 117, 118, 126, 176, 189  
förhandlingsordning 65, 68, 109, 142, 160, 176  
förhandlingsskyldighet 22, 55, 129  
förhöjd skadeståndsskyldighet 135  
förlust av talerätt 134

---

förrådsutrymmen 62  
förskottssemester 53  
försummelse 41, 108  
förtida uppsägning 73  
förtroendemannalagen 144  
föräldraledighet 119  
föräldralön 25

## G

giltighetstid 73, 109, 160, 190  
grundutbildning 100, 158, 180

## H

hanteringsordning 18  
helglön 16  
hemresa 46  
hemtransport 50  
huvudsemesterperiod 55  
hälsoundersökning 25  
högre sysselsättningsgrad 128

## I

Inarbetad tid 172  
individuell överenskommelse 7  
Industriackord 33, 38, 77, 85, 93, 173  
Industriackord LAP 173  
Industrirörmontör 29  
information om lediga tjänster 115  
Isolerackord RAP 173  
Isoleringsackord 33  
Isoleringsplåtslagare 29

## J

justering av protokoll 67, 69

## K

karensdag 21  
klämdag 18  
kollektivavtal 12, 68, 114, 134, 136, 150, 175

---

kompensationsledighet 8, 10, 11  
kompensationsvila 13  
konkurrerande verksamhet. *Se* bisysslor  
kontant ersättning 17  
kontroll av UE 150  
kurser för företagslärling 180  
kyltekniker/kylmontör 29

## L

ledighet 16, 46  
    ansökan om 24  
    dygnsvila 13  
    för fackligt arbete 148  
    för fackligt uppdrag 145  
    för facklig utbildning 140, 142, 147  
    föräldraledighet 26  
    kompensationsledighet 10  
    tjänstledighet utan löneavdrag 53  
    under uppsägningstiden 117, 137  
    vid hälsoundersökning 25  
ledig tid 17, 172  
lokal ackordsriktpunkt 173  
lokal förhandling 66  
lokal förtjänstriktpunkt 173  
lägstalön 78, 86, 94  
läkarintyg 20  
lärlingar 30  
lärlingslöner 185  
löneavdrag 21, 26, 53  
löneperiod 60  
löner 28, 105  
    under permittering 122  
    under uppsägningstiden 120  
lönerevision 76, 84, 92  
lönespecifikation 61  
lönetillägg 165

## M

mandattid 141  
matrum 167

---

MB-förhandling 65  
MB-grupp 12, 29, 65, 124, 130, 138  
  deltagande 140  
  fackligt kontaktarbete 143  
  ledighet och ersättning 142  
  mandattid 141  
  på driftsenhetsnivå 138  
  på företagsnivå 139  
  på regional nivå 139  
MBL 29, 32, 65, 68, 70, 129, 137, 138, 141, 150, 176  
MBL-förhandling 124  
montagearbetare 29

## N

nattvila 14  
normerande tid 145  
Normtid Sprinkler 33  
normtidssystem 33, 36  
Normtid VVS 33  
Normtid Värmekulvertrör 33

## O

obekväm arbetstid 7  
ob-tillägg 7, 8  
offentliga uppdrag 27  
ogiltigförklaring av uppsägning 131  
olycksfall 5, 24, 46, 50, 156  
omklädningsrum 167  
omräkningstal 28  
omställningsförsäkring 4

## P

pappadagar 26  
parallelltidsersättning 21, 120  
parter 67  
partssamverkan 156  
pensionspremie 17, 19  
permission 23, 24  
permittering 16, 22, 107, 129, 188  
permitteringslön 23

---

permitteringstid 23  
personalutrymmen 167  
personliga tillägg 30  
personlig skyddsutrustning 63  
politiska uppdrag 27  
premiebefrielseförsäkring 4  
preskription 133  
prestationslön 3, 33, 60  
protokoll 67, 69  
protokollsanteckningar 172  
provanställning 107, 112, 181  
    avbruten provanställning 130

## R

rapporteringsskyldighet 60  
raster 13, 15, 164  
regional ackordsriktpunkt 173  
rent ackord 33  
reskostnadsbidrag 43, 81, 82, 89, 97  
resor 106  
    för kylföretag 48  
    för lärlingar 186  
    för VVS-företag m.fl. 42  
    med övernattning 44  
restidsersättning 43, 49, 172  
rättstvist 68, 69, 70, 71  
rörsvetsare 29

## S

samrådsskyldighet 55  
sanktioner 155  
semester 16, 52, 122  
    obetald semesterledighet 53  
    semesterersättning 52  
    semesterlön 52  
    semesterår 56  
    sjukdom under semester 59  
    stängning av arbetsplats 58  
semesterdagar, förläggning av 57  
sjukanmälan 19



---

sjukdom  
  hemtransport vid 50  
  under semesterledighet 59  
sjuklön 19  
sjukperiod 21  
skadestånd 108, 134, 189  
skiftarbete och bergrumsarbete 163  
skifttillägg 165  
skiljenämnd 109, 160  
skiljenämndsförfarande 178  
skyddsombud 156  
skyddsombudsdag 159  
skyddsskor 64  
specialarbetare 30  
sprinklerackord 33, 38, 77, 85, 93, 173  
sprinklerackord APS 173  
sprinklermontör 29  
städning 168  
stöver- och skotvätt 169

## T

TFA 4  
TGL 4  
tidbrytningsdag 60  
tidlista Industrirörmontage 33  
tidsbegränsad anställning 107, 111, 115, 135, 181, 187  
Tidslista Isolering 33  
tidsperiod 9, 173  
tidsplaneringsunderlag 141, 148  
tillgodoräknade av tid 31  
tillkommande och avgående arbeten 34  
tillsvidareanställning 103, 107, 112, 130, 181, 183, 187  
tilläggspremie 33  
tillämpningsregler vid anlitan­de av underentreprenörer 150  
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) 4  
tjänstgöring utomlands 115  
tjänstledighet 27, 53  
toalett 169  
tolkningsföreträd­e 149  
traktamente 45, 46, 48  
  vid sjukdom 46

---

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) 4  
turordning 22, 111, 125  
    vid företrädesrätt 128  
turordningsregler 108, 122, 188  
tvist 68, 109, 132, 137, 160, 190  
tvättrum 168

## U

UE-förteckning 150  
undantag från turordningen 126  
underrättelse om uppsägning eller avskedande 129  
underrättelseskyldighet 55, 56  
under uppsägningstiden  
    ledighet 137  
uppsägning 70, 73, 107, 117, 122, 126, 129, 131, 133, 135, 148, 188  
uppsägningstid 119, 149, 162  
uppsägningstider 106, 187  
utbildningsavtalet 100  
utbildningsperiod 79, 81, 87, 95, 100  
utbildningsrapport 184  
utbildningsuppföljning 104  
utrymmesstandard 169  
Utvecklingsavtalet 4

## V

vagnar 167  
varsel 131  
veckovila 15  
verkstadsutrymmen 62  
vetorätt 151  
visstidsanställning 107, 111, 182, 187  
volymackord 33  
VVS-ackord LFP 173  
VVS-isolerare 29  
VVS-montör 29

## Y

yrkande om skadestånd 134  
yrkesarbetare 28, 78, 86, 94, 184  
yrkesarbetarstatus 29

---

yrkes- och fackteoriutbildning 103  
yrkesprov 106

## Ä

ändrad sysselsättningsgrad 52

## Ö

ÖLAS 110  
överdragskläder 64  
övergång av verksamhet 113  
övergångsbestämmelser 76, 84, 92, 169  
overtidsarbete 8  
overtidsersättning 8, 10, 52  
overtidstillägg 8, 22, 146, 165  
övriga arbetare 30