

Avtalsuppgörelse 2016

Överenskommelse har i dag träffats mellan Sveriges Byggindustrier och Seko om att prolongera Väg- och Banavtalet med nedanstående ändringar och tillägg:

1. Avtalsperiod om 12 månader gällande perioden 1 maj 2016 – 30 april 2017 med avtalsvärde om 2,2 %. Utgående lön höjs med 695 kr/mån, grundlön utges med 26 621 kr/mån. Beredskapsersättning och tillägg för arbete i bergrum uppräknas med 2,2 %.
2. Ändringar gällande arbetsplatsanmälan kap. 18, se dok nr VBA 2016-0014-05.
3. Ändringar i kap. 10 rörande in- och utlåning av arbetskraft, se dok nr VBA 2016-0019-02.
4. Parterna är överens om att utmönstra samtliga ackordstexter ur Väg- och Banavtalet, se dok nr VBA 2016-0025-01.
5. Maskinentreprenörerna (ME) tillförs reglerna under anmärkning till § 3 c kap. 23, se dok nr VBA 2016-0022-03
6. Redaktionell rättelse, se dok nr VBA 2016-0027-01 och VBA 2016-006-01.
7. Ändringar i § 4 kap. 2 gällande ersättning då dygnsvila förläggs till ordinarie arbetstid, se dok nr VBA 2016-0026-02.
8. Ändringar i § 5 kap. 23 regler rörande utökad kontroll och underentreprenörlista, se dok nr VBA 2016-0021-02.
9. Ändringar i kap. 5, regler gällande integritetsfrågor, se dok nr VBA 2016-0017-03.
10. Uppräkning ersättning för skadade kläder, se dok nr VBA 2016-0028-01.
11. Parterna är vid sidan av denna överenskommelse överens om att uppta överläggningar i syfte, dels att underlätta för nyanländas inträde på arbetsmarknaden, dels ett partsgemensamt arbete gällande arbetskläder och verktyg anpassade för alla medarbetargrupper.

Utgångspunkterna för detta arbete ska spegla de diskussioner och de yrkanden som framförts under dessa avtalsförhandlingar.

SVERIGES BYGGINDUSTRIER
Avtalsrörelsen 2016
Väg- och Banavtalet

12. Sedvanliga avtalshandlingar upprättas snarast i anslutning till denna överenskommelse.

Detta avtal har upprättats i två (2) likalydande exemplar av vilka parterna har tagit vardera sitt.

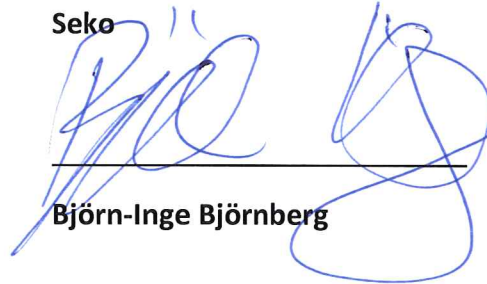
Stockholm 2016-04-28

Sveriges Byggindustrier



Mats Åkerlind

Seko



Björn-Inge Björnberg

KAP. 18 ARBETSPLATSANMÄLAN

Ändringar i text har markerats med *fet och kursiv stil* nedan

Nuvarande avtalstext	Ny avtalstext 2016
<p>§ 1 Det åligger företaget att skriftligen anmäla ny arbetsplats. Företag som är medlem i Sveriges Byggindustrier insänder anmälan till Sveriges Byggindustriers lokalkontor, vilken vidarebefordrar anmälan till Sekos lokala fackliga organisation.</p>	<p>§ 1 Det åligger företaget att skriftligen <i>informera Sekos lokala fackliga organisation om</i> ny arbetsplats.</p> <p>Företag som <i>har träffat MB-överenskommelse kan lämna information till lokal facklig organisation i företaget. Dessa parter överenskommer om formerna för hur den löpande informationen om nya arbetsplatser ska lämnas.</i></p>
<p>§ 2 Genom Sveriges Byggindustriers lokalkontors försorg sänds arbetsplatsanmälan till såväl Byggnads som Seko:s lokala fackliga organisation. På arbetsplatsanmälan anges förekommande trädgårdsanläggningsarbeten och uppgift om arbetets omfattning.</p>	<p>§ 2 <i>Bestämmelsen utgår.</i></p>



KAP. 10 IN- OCH UTLÅNING AV ARBETSKRAFT

Ändringar i text har markerats med *fet och kursiv stil* nedan

Nuvarande avtalstext	Ny avtalstext 2016
<p>§ 1 Vid in- och utlåning av arbetskraft gäller följande regler.</p> <p>Arbetsgivaransvaret åligger det företag medarbetaren är anställd hos och arbetsmiljöansvaret åvilar det företag som inlånat medarbetaren. Utlåning får endast ske av medarbetare som lämnar sitt medgivande härtill.</p> <p>In- och utlåning under högst fem arbetsdagar får ske utan iakttagande av nedanstående regler.</p>	<p>§ 1 Vid in- och utlåning av arbetskraft gäller följande regler.</p> <p>Arbetsgivaransvaret åligger det företag medarbetaren är anställd hos och arbetsmiljöansvaret åvilar det företag som inlånat medarbetaren. Utlåning får endast ske av medarbetare som lämnar sitt medgivande härtill.</p> <p>In- och utlåning under högst <i>två arbetsveckor</i> får ske utan iakttagande av nedanstående regler.</p>



KAP 3 LÖNEBESTÄMMELSER	
ACKORDSLÖN	
<p>§ 36 Överenskommelse om ackord Överenskommelse om och tillämpning av ackord och ackordsförskott träffas mellan företag och arbetslag.</p> <p>Ackordsöverenskommelse ska vara skriftlig.</p> <p>Vid ackord och resultatlön utbetalas överenskommen förskottslön senast den 25:e under varje intjänandemånad.</p>	<p>§ 36 <i>Paragrafen upphävd 2016</i></p>
<p>§ 37 Uppmätning av ackord Fortlöpande ackordsarbete uppmäts – såvida inte annat överenskommes – en gång varannan månad. Ackordsmätning utförs genom företagets försorg under medverkan av företrädare från arbetslaget. Företaget upprättar på denna grund ackordsräkning.</p>	<p>§ 37 <i>Paragrafen upphävd 2016</i></p>
<p>§ 38 Meningsskiljaktighet Föreligger meningsskiljaktighet rörande ackordsräkningsbelopp ankommer det på arbetslaget att överlämna specificerad uppgift över det tvistiga beloppet till arbetsledningen senast i samband med att det ostridiga överskottet utbetalas. Tvisten hanteras enligt förhandlingsordningen.</p>	<p>§ 38 <i>Paragrafen upphävd 2016</i></p>
<p>Granskning och mätning § 39 Granskning och mätning Lokal facklig organisation äger rätt att på arbetsplats fortlöpande granska löneförhållandena vid såväl ackords- som tidlönearbete. Lokal part äger därför rätt att ta del av ackordsöverenskommelser, ackordsräkningar, fördelningslistor och avlöningslistor. Lokala parter har att på dessa grunder överenskomma om hur granskningsarbete lämpligen genomförs.</p>	<p>§ 39 Lönegranskning <i>Lokal facklig organisation äger rätt att på arbetsplats fortlöpande granska löneförhållandena och därvid rätt att ta del av avlöningslistor. Lokala parter har att på dessa grunder överenskomma om hur granskningsarbete lämpligen genomförs.</i></p>
<p>§ 40 Mättningsarbete och mättningsarvode Har lokal part deltagit i mättningsarbetet på arbetsplatsen, är arbetsgivaren på begäran skyldig att av ackordsöverskottet innehålla och till lokal facklig organisation inbetala ett mättningsarvode som ersättning för de med den tekniska mätningen förenade kostnaderna.</p>	<p>§ 40 <i>Paragrafen upphävd 2016</i></p>

SVERIGES BYGGINDUSTRIER

Avtal16

Väg- och Banavtalet

Mättningsarvode innefattar sålunda icke ersättning för gransknings- arbete. Lokal part, som äger uppbära mättningsarvode, ska påföra fördelningslista detta arvode, individuellt fördelat på medarbetarna i laget, innan listan efter granskning återställs till arbetsgivaren.	

ÖVRIGA KONSEKVENSAÄNDRINGAR

Parterna är överens om att samtliga regleringar rörande "ackordstexter" utöver ovan tas bort/ersätts.



KAP. 23 TILLÄMPNINGSREGLER 38-40 §§ MBL

Ändringar i text har markerats med *fet och kursiv stil* nedan

Nuvarande avtalstext	Ny avtalstext 2016
<p>§ 3 c) Anmärkning Underentreprenör eller bemanningsföretag som är medlem i Sveriges Byggindustrier behöver inte tas upp på förteckningen. Kontroll av medlemsföretag ska omfatta samma villkor som angetts enligt ovan.</p>	<p>§ 3 c) Anmärkning Underentreprenör eller bemanningsföretag som är medlem i Sveriges Byggindustrier <i>samt medlemsföretag i Maskinentreprenörerna</i> behöver inte tas upp på förteckningen. Kontroll av medlemsföretag <i>i Sveriges Byggindustrier</i> ska omfatta samma villkor som angetts enligt ovan.</p>



KAP. 2 ARBETSTID OCH ÅTERHÄMTNING

Ändringar i text har markerats med *fet och kursiv stil* nedan

Nuvarande avtalstext	Ny avtalstext 2016
<p>§ 2 Arbetstidens längd och förläggning Om inte de lokala parterna träffar skriftlig överenskommelse enligt kapitel 1 § 2 så gäller nedanstående regler. Sådan lokal överenskommelse bör träffas i god tid före arbetets påbörjande.</p> <p>Ordinarie arbetstid, vid annat arbete än "bergarbete", ska inte utläggas på påsk-, pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton, som är fridagar.</p>	<p>§ 2 Arbetstidens längd och förläggning Om inte de lokala parterna träffar skriftlig överenskommelse enligt kapitel 1 § 2 så gäller nedanstående regler. Sådan lokal överenskommelse bör träffas i god tid före arbetets påbörjande.</p> <p>Ordinarie arbetstid ska inte utläggas på påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton, som är fridagar.</p>



SEKOs yrkande i avtalsförhandlingarna 2016 till Sveriges Byggindustrier



O. Korrigering av Kap. 6 §, 29

Ändringar i texten har markerats med *fet och kursiv* stil nedan

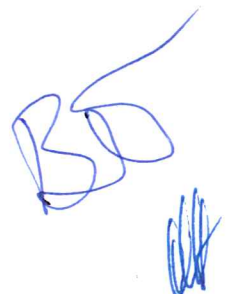
Nuvarande avtalstext	Ny avtalstext
a) En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år, om inte annat följer av detta avtal.	a) En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år, om inte annat följer av detta avtal.
Arbetstagare uppnår pensionsålder för Avtalspension SAF-LO vid ingången av den kalendermånad, under vilken han fyller 65 år.	Arbetstagare uppnår pensionsålder för Avtalspension SAF-LO vid ingången av den kalendermånad, under vilken han fyller 65 år.
b) 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.	b) 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.
Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad upphör hans anställning utan uppsägning, såvida inte annat överenskommes mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.	Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt <i>socialförsäkringsbalken</i> får rätt till hel sjukersättning, <i>ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.</i>
Arbetstagare, som har eller som 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. Arbetstagaren har icke företrädesrätt, när turordning ska bestämmas vid uppsägning eller vid återanställning.	<i>c) En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 21, 22, 23 eller 23 a §.</i>
Anmärkning Besked om rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad lämnas till arbetsgivaren så snart arbetstagaren fått kännedom härom.	Anmärkning Besked om rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad lämnas till arbetsgivaren så snart arbetstagaren fått kännedom härom.

BS
[Signature]

KAP. 2 ARBETSTID OCH ÅTERHÄMTNING

Ändringar i text har markerats med *fet och kursiv stil* nedan

Nuvarande avtalstext	Ny avtalstext 2016
<p>§ 4 Dygnsvila En arbetsperiod kan omfatta högst 13 timmars egentlig arbetstid exklusive raster.</p> <p>Viloperioden mellan arbetsperioden ska vara minst 11 timmar.</p>	<p>§ 4 Dygnsvila En arbetsperiod kan omfatta högst 13 timmars egentlig arbetstid exklusive raster.</p> <p>Viloperioden mellan arbetsperioden ska vara minst 11 timmar.</p> <p><i>Förläggs dygnsvila till ordinarie arbetstid så att arbetstidsmättet för beräkningsperioden inte uppnås, bibehåller medarbetaren överenskommen månadslön utan avdrag.</i></p> <p><i>Dygnsvilan som sker under ordinarie arbetstid betraktas inte som arbetstid.</i></p>



KAP. 23 TILLÄMPNINGSREGLER 38-40 §§ MBL

Ändringar i text har markerats med *fet och kursiv stil* nedan

Nuvarande avtalstext	Ny avtalstext 2016
<p>§ 3 Kontroll och förteckning</p> <p>a) Kontroll av underentreprenör och bemanningsföretag</p> <p>Arbetsgivare ska kontrollera att underentreprenörer och bemanningsföretag som anlitas uppfyller följande villkor:</p> <ol style="list-style-type: none">1. F-skattebevis.2. Momsregistreringsbevis.3. Registreringsbevis.4. Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Detta villkor gäller dock inte för s.k. "enmansföretag". <p>Härutöver gäller vid anlitande av entreprenadmaskinsföretag respektive när sådana företag förmedlas av maskin-/lastbilscentral eller s.k. förmedlingsföretag.</p> <ol style="list-style-type: none">5. Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar.6. Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring.7. Att förare av maskin innehar yrkesbevis/utbildningsbok för ifrågavarande maskin. <p>§ 5 Entreprenadkedjor</p> <p>Arbetsgivare utfäster sig att förplikta att underentreprenör eller bemanningsföretag iakttar föreskrifterna i § 3 ovan, om underentreprenören eller bemanningsföretaget i sin tur anlitar underentreprenör eller bemanningsföretag.</p>	<p>§ 3 Kontroll och förteckning</p> <p>b) Kontroll av underentreprenör och bemanningsföretag</p> <p>Arbetsgivare ska kontrollera att underentreprenörer och bemanningsföretag som anlitas uppfyller följande villkor:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Godkänd för F-skatt.2. Registrerad för moms.3. Bolagsregistreringsbevis.4. Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Detta villkor gäller dock inte för s.k. "enmansföretag".5. Att det hos företaget inte föreligger klara och förfallna fordringar på lön eller annan ersättning. <p>Härutöver gäller vid anlitande av entreprenadmaskinsföretag respektive när sådana företag förmedlas av maskin-/lastbilscentral eller s.k. förmedlingsföretag.</p> <ol style="list-style-type: none">6. Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar.7. Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring.8. Att förare av maskin innehar yrkesbevis/utbildningsbok för ifrågavarande maskin. <p>§ 5 Entreprenadkedjor</p> <p>Huvudentreprenör enligt bestämmelserna i detta kapitel är första arbetsgivare bunden av Väg- och Banavtalet under byggherren.</p> <p>En arbetsgivare som är underentreprenör ska till sin beställare rapportera vilken underentreprenör som arbetsgivaren har anlitat. Arbetsgivaren ska också till beställaren vidarebefordra rapporter som denne har fått</p>



	<p><i>från en underentreprenör som denne i sin tur har anlitat.</i></p> <p><i>Den som är huvudentreprenör enligt ovan ska sammanställa rapporterna och upprätta en lista över vilka underentreprenörer som denne anlitat på arbetsplatsen och vilka underentreprenörer som dessa i sin tur anlitat på arbetsplatsen (underentreprenörlista).</i></p> <p><i>Lokal facklig organisation har, i syfte att kontrollera efterlevnaden av detta kapitel, rätt att få del av de uppgifter i underentreprenörlistan som visar vilka underentreprenörer inom Väg- och Banavtalets tillämpningsområde som verkar på arbetsplatsen. Lokal facklig organisation har rätt att få del av listan hos huvudentreprenören vid ett arbetsplatsbesök senast fyra arbetsdagar efter det att en skriftlig begäran kom huvudentreprenörens ansvarige produktionsledare på arbetsplatsen tillhanda.</i></p>
--	--



KAP. 5 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER

Ändringar i text har markerats med *fet och kursiv stil* nedan

Nuvarande avtalstext	Ny avtalstext 2016
	<p>§ 12</p> <p>Förhandlingsskyldighet enligt MBL vid införande av elektroniska övervakningssystem</p> <p>För att en arbetsgivare ska kunna införa ett elektroniskt övervakningssystem som kan påverka en arbetstagares personliga integritet krävs att detta sker i överensstämmelse med personuppgiftslagen. Behandlingen måste vara sakligt motiverad i verksamheten och får inte utföras på ett alltför närgånget eller omfattande sätt.</p> <p>Vid val mellan olika elektroniska övervakningssystem ska arbetsgivaren välja det alternativ som innebär minst ingrepp i arbetstagarens personliga integritet. Vid införande av nya elektroniska övervakningssystem t.ex. GPS eller liknande, eller vid väsentlig förändring av syftet med ett sådant system har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL med lokal facklig organisation. Vid förhandlingen ska parterna bland annat behandla ändamålet med kontrollen, vad informationen ska användas till, hur kontrollen ska gå till, vem som ska ha tillgång till den information som samlas in, vilka gallringstider som ska tillämpas och hur arbetstagarna ska informeras om insamlingen. Arbetsgivaren ska på arbetstagarpartens begäran vid förhandlingen skriftligen ange för vilket ändamål kontrollen eller övervakningsåtgärden vidtas.</p> <p>Uppgifter som har samlats in för vissa ändamål får inte senare användas för andra, oförenliga ändamål.</p>

	<p>Anteckning till förhandlingsprotokollet Ovan angiven reglering är en ordningsregel som är intagen för att erinra vilka regler som gäller enligt lag. Ev. sanktion för felaktig hantering regleras i relevant lagstiftning.</p> <p>§ 13 Drogkontroller och personlig integritet</p> <p>Kontroller i avsikt att upptäcka alkohol- och drogmisbruk hos medarbetare ska genomföras på ett sätt som inte medför kränkning av den personliga integriteten.</p> <p>Provtagningen ska ske väl avskilt för varje medarbetare och resultatet av sådana kontroller ska behandlas konfidentiellt.</p>
--	--



KAP 5. ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER

Ändringar i text har markerats med *fet och kursiv stil* nedan

Nuvarande avtalstext	Ny avtalstext 2016
<p>§ 9 Arbetskläder Förutsättningar för att ersättning ska utges är desamma som anges under § 8 ovan.</p> <p>Ersättning för arbetskläder – exklusive fria överdragskläder – utges med 85 % av anskaffningsvärdet och är maximerad till 400 kr.</p>	<p>§ 9 Arbetskläder Förutsättningar för att ersättning ska utges är desamma som anges under § 8 ovan.</p> <p>Ersättning för arbetskläder – exklusive fria överdragskläder – utges med 85 % av anskaffningsvärdet och är maximerad till 1 000 kr.</p>
<p>Anmärkning till §§ 8-10 Medarbetare ska för rätt till ersättning iaktta allmänna aktsamhetskrav.</p>	<p>Anmärkning till §§ 8-10 Medarbetare ska för rätt till ersättning iaktta allmänna aktsamhetskrav.</p> <p><i>Bortkomna eller förstörda kläder ska i första hand ersättas genom arbetstagarens hemförsäkring.</i></p>