

Protokoll – Avtalsförhandlingarna 2023

mellan

Maskinentreprenörerna (ME)

och

Service- och kommunikationsfacket (Seko)

Idag den 31 maj 2023 har följande överenskommelse träffats mellan Maskinentreprenörerna och Seko gällande Maskinföraravtalet.

Innevarande avtal prolongeras med nedanstående ändringar och tillägg.

1. Avtalsperiodens längd

Den totala avtalsperioden är från och med den 1 juni 2023 och med den 31 maj 2025.

Avtalsperioden är uppdelad i två revisionsperioder enligt nedan.

Revisionsperiod 1 är den 1 juni 2023 till den 31 maj 2024. Löner höjs med 4,1 % minus avräkning för pensionsförmåner med 0,1 %.

Revisionsperiod 2 är den 1 juni 2024 till den 31 maj 2025. Löner höjs med 3,3 % minus avräkning för pensionsförmåner med 0,4 %.

2. Avtalets värde

Den samlade höjningen av avtalsvärdet under avtalsperioden uppgår till 7,4 %, vilket också är kostnadsökningen för de materiella förändringarna.

3. Lön och kompletterande pensionsavsättningar

Revisionsperiod 1, den 1 juni 2023 till den 31 maj 2024

Utgående lön för yrkesarbetare räknas upp med 1 347 kronor per månad.

Grundlön utges med 31 384 kronor per månad.

Övriga löner förändras enligt tabell i bilaga 2.

Revisionsperiod 2, den 1 juni 2024 till den 31 maj 2025

Utgående lön för yrkesarbetare räknas upp med 1 016 kronor per månad.

Grundlön utges med 32 400 kronor per månad.

Övriga löner förändras enligt tabell i bilaga 2.

4. Extra pensionsavsättning

Överenskommelse träffas om en ny extra pensionsavsättning om 0,1 % från och med 1 juni 2023 och med 0,4 % från och med den 1 juni 2024. Avsättningen är en kompletterande premie enligt § 4 a bestämmelser för Avtalspension SAF-LO.

Detta innebär att på avtalsområdet under avtalsperioden görs en extra pensionsavsättning om totalt 0,5 % och att detta gäller även arbetstagare som är under 25 år. Arbetstagare som är yngre än 25 år kan inte välja familjeskydd.

Parterna är överens om att extra pensionsavsättning ska omfattas av reglerna för premiefrielse vid viss frånvaro (föräldraledighet och sjukdom). Kostnaden för premiefrielsen belastar kollektivt alla försäkrade inom ramen för ovan angivna avsättning enligt gängse principer.

ME
CA

5. Övriga överenskommelser

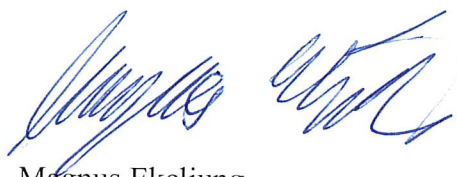
Utöver det ovanstående har parterna träffat ett flertal överenskommelser rörande kollektivavtalets övriga bestämmelser. En sammanställning av dessa överenskommelser återfinns i bilaga 1. Samtliga överenskommelser i sin helhet återfinns i bilaga 2.

Följande avtal har upprättats i två (2) exemplar av vilket respektive organisation erhållit varsitt.

Stockholm, som ovan



Claes Arenander
Maskinentreprenörerna
Förhandlingschef



Magnus Ekeljung
Service- och kommunikationsfacket
Avtalsansvarig

Bilaga 1

Övriga justeringar enligt texter i bilaga 2

1. Nya lönetabeller
2. Förändringar i Maskinföraravtalet § 2
3. Lönerrevision vid nyanställning Maskinföraravtalet § 4.1
4. Lönegranskning Maskinföraravtalet § 5.6
5. Central anläggning Maskinföraravtalet § 10.10.3
6. Personalutrymmen Maskinföraravtalet § 14
7. Arbetsgruppsdirektiv

Bilaga 2

1. Nya lönetabeller

Parterna tar fram dessa till lönerevisionstillfället enligt sedvanliga rutiner.

PE
CA

2. Förändringar i Maskinföraravtalet § 2

Maskinföraravtalet § 2.5.2 ges ett nytt andra stycke med följande lydelse.

2.5.2 [...]

På motsvarande sätt har medarbetaren en skyldighet att ge arbetsgivaren besked två veckor i förväg om medarbetaren avbryter provanställningen i förtid eller avslutar provanställningen utan att den övergår i en tillsvidareanställning.

Maskinföraravtalet § 2.10 ges följande lydelse. Maskinföraravtalet får nya §§ 2.10.1 och 2.10.2. Nuvarande Maskinföraravtalet §§ 2.10.1 och 2.10.2 ges följändrade paragrafnummer.

2.10 Uppsägningstid

För både arbetsgivare och medarbetare gäller en minsta uppsägningstid av 1 månad.

2.10.1 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Medarbetaren har rätt till en uppsägningstid av:

- 2 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 2 år, men kortare än 4 år,
- 3 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 4 år, men kortare än 6 år,
- 4 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 6 år, men kortare än 8 år,
- 5 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 8 år, men kortare än 10 år, och
- 6 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 10 år.

Om en medarbetare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 §§ FLL sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när medarbetaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när medarbetaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

Om en medarbetare som är ledig med graviditetspenning sägs upp på grund av arbetsbrist och medarbetaren senast vid inledningen av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då medarbetaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt sin ansökan om ledighet skulle ha återgått i arbete.

Ovan gäller vid ledighet med graviditetspenning från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

2.10.2 Uppsägning från medarbetarens sida

Medarbetaren är skyldig att iaktta en uppsägningstid av:

- 2 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 2 år.



Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

Anmärkning

Uppsägningstid enligt ovan gäller för anställningar som ingås efter den 1 juni 2023.

Maskinföraravtalet § 2.20 ges följande lydelse.

2.20 Skadestånd

En arbetsgivare som bryter mot detta avtal ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som medarbetaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer.

Medarbetare som bryter mot detta avtal genom att lämna sin anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid eller del av denna ska till arbetsgivare utge skadestånd för den skada och olägenhet som därigenom vållas med belopp motsvarande 100 procent av utgående lön, för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Arbetsgivare och medarbetare som bryter mot detta avtal genom att inte iaktta föreskriven beskedstid enligt 2.5.2 ska utge skadestånd med belopp motsvarande 100 procent av utgående lön för den del av beskedstiden som inte iakttagits.

För att reglera skadeståndsfordran enligt andra stycket eller skadeståndsfordran för brott mot 2.5.2 får arbetsgivare göra avdrag på medarbetarens slutlön.

Innan medarbetare kan bli skyldig att utge skadestånd enligt ovan ska arbetsgivaren skriftligen erinra medarbetaren om dennes arbetsplikt och avtalets skadeståndssanktion. För det fall arbetsgivaren kvittar skadeståndet mot inestående lönefordran ska detta ske med iakttagande av kvittningslagen § 4.

ME
CA

3. Revision vid nyanställning

Maskinföraravtalet § 4.1 tillförs ett nytt st 2 med följande lydelse.

4.1 Utgående löner

[...]

Vid nyanställning med tillträdesdag upp till tre månader innan revisionsdag kan arbetsgivare och arbetstagare skriftligen överenskomma om att ingångslönen omfattar första lönerevisionen.

WE
CA

4. Granskning

Maskinföraravtalet tillförs en § 5.6 med följande lydelse.

5.6 Granskning

Lokal facklig organisation äger rätt att granska löneförhållanden och har därvid rätt att ta del av avlöningslistor. Lokala parter har på dessa grunder att överenskomma om formerna för granskningsarbete lämpligen genomförs.

Om inte annat överenskommits har arbetsgivare att översända underlag avseende 15 % eller minimum fem stycken av det totala antalet anställda på detta avtalsområde. Lokal facklig organisation väljer vilka anställda som omfattas av granskningen utifrån en av arbetsgivaren tillhandahållen lista bestående av de anställdas anställningsnummer, fördelningstal och antal arbetade timmar.

Maskinentreprenörerna har efter central överläggning rätt att åberopa veto mot granskning om lokal facklig organisation missbrukar rätten att lönegranska.

Anmärkning

För det fall facklig organisation önskar granska flera företag i samma koncern ska överläggning först genomföras mellan centrala parter. Syftet med överläggningen är att granskning ska genomföras på ett ändamålsenligt och effektivt sätt.

ME
CA

5. Central anläggning

Maskinföraravtalet § 10.10.3 ges följande lydelse.

10.10.3 Central anläggning – fast tjänsteställe

Till medarbetare, vilka anställts så att företagets fasta driftsställe t.ex. verkstad eller förråd utgör fast tjänsteställe enligt inkomstskattelagen, utges inte förmåner enligt denna paragraf.

För ovan nämnda medarbetare, som företar resor direkt mellan fast bostad och arbetsplats, gäller huvudregeln enligt 10.1 eller 10.4.

ME

CA

6. Redaktionella ändringar i Maskinföraravtalet § 14

Följande regler utmönstras från Maskinföraravtalet § 14. Kvarvarande regler får följande paragrafnumreringar.

14.1.1 st 2

14.4 – 14.4.5

14.4.7

14.6

14.6.1

14.6.2 st 1

NE
CA

7. Arbetsgruppsdirektiv

Arbetsgrupp avseende Maskinföraravtalets arbetstidsregler

Maskinentreprenörerna yrkade i avtalsrörelsen 2023 att genomföra en omfattande översyn av Maskinföraravtalet § 11. Yrkandet omfattade både redaktionella och materiella ändringar av regelverket.

Parterna är ense om att Maskinföraravtalets arbetstidsregler är i behov av en redaktionell översyn. Särskilt innebörden av Maskinföraravtalets §§ 11.2 och 11.4 vållar parterna tolkningsbekymmer. Regelverket lider också av strukturella problem där närbesläktade regler återfinns i olika delar av §-en vilket försvårar överblickbarheten.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som har i uppgift att ta fram förslag på redaktionella ändringar i Maskinföraravtalet § 11 i syfte att förtydliga och förenkla regelverket. Arbetsgruppen ska särskilt fokusera på att förtydliga reglerna för förläggning av ordinarie arbetstid.

Arbetsgruppen ska bestå av representanter från ME och Seko och presentera sina förslag på ändringar senast sista oktober 2024.

Arbetsgrupp avseende broschyr om personalutrymmens utformning

Seko har i avtalsrörelsen 2023 yrkat att utveckla Maskinföraravtalets regler om personalutrymmen. Parterna noterar att Seko och Byggföretagen inom ramen för BCA tagit fram en gemensam informationsbroschyr med anvisningar avseende personalutrymmenas utformning. Parterna konstaterar vidare att instruktioner om personalutrymmens utformning lämpar sig väl i broschyrform.

Parterna tillsätter därför en arbetsgrupp inom ramen för MCA för att skapa en motsvarande broschyr som Seko och Byggföretagens avseende personalutrymmens utformning.

Arbetsgruppen ska bestå av representanter från ME och Seko och presentera sina förslag på ändringar senast sista oktober 2024.

