

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Avtal om löner och anställningsvillkor 1 april 2023 – 31 mars 2025
Avtalsområde Telekom

Parter: TechSverige
SEKO, Service och kommunikationsfacket

Datum: 12, 24 januari, 1, 8, 14, 22 februari, 8, 14, 21, 29 mars, 5, 6, 10, 11, 12,
13, 14, 15 och 16 april 2023

Närvarande för: **TechSverige**
Einar Humlin
Lisa Eriksson

Delegation

Nina Jernemalm
Mikael Bäckström
Karin Wadström Sjöstedt
Mikael Olrog
Moa Rosén
Martin Stenmo
Kristina Ekengren

SEKO

P-O Fällman
Mattias Theliander

Delegation

Ann-Christine Gerdin
Kjell Österberg
Magnus Sundberg
Hampus Tornler
Jesper Artling
Kajsa Lackovic
Lennart Gustafsson
Rickard Wäst
Anna Carlstedt Fredriksson

Plats: AlmeGas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

§ 1 Parterna träffar Avtal om löner för avtalsområde Telekom enligt **bilaga 1**.

Parterna är överens om att det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet, inklusive värdet av den särskilda höjningen av lägsta lönerna 2023, är för perioden 7,4 procent.

§ 2 Parterna prolangerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.

§ 3 2023 ökas inte avsättningen till flexpension. Avsättningen är kvar på 1,1 procent. I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 april 2024. Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent från och med den 1 april 2024.

§ 4 Parterna noterar att Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse av den 20 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2023.

§ 5 Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön dock att den lägsta månadslön som används vid beräkning år 2024 skall vara 28 000 kronor.

§ 6 Uppräkning av villkorsavtalets krontalsbelopp sker från 1 april 2023 med 4,1 % och den 1 april 2024 med 3,1 %. Företaget kan ha annan tillämpning enligt tidigare praxis inom avtalsområdet.

§ 7 **Lokal översyn av raster för yrkesarbetare inom fältteknik**

Arbetsgivaren ska inleda en partsgemensam översyn av raster inom fältteknikarbete vid företaget.

I översynen ingår verksamhetens planering och andra frågor om hur tillgång till olika faciliteter under rast ska möjliggöras, exempelvis toalett, rinnande vatten, matutrymme, värma mat.

I översynen ingår lokal facklig organisation inom Seko samt berört skyddsombud.

Mom 1. Lokala parter ska genom skriftlig överenskommelse lösa frågan om hur tillgång till olika faciliteter under rast ska hanteras. Detta arbete ska vara klart senast 1 april 2024.

Lokala parter ska regelbundet samverka om hur uppföljning av översynsarbetet ska ske.

Lokala parter som ej når överenskommelse kan begära konsultation av centrala parter. Sådan konsultation ska ske utan onödigt dröjsmål.

Lokala parter ska regelbundet följa upp överenskommelsens tillämpning, i uppföljningen ingår att i förekommande fall titta på utfallet av måltidsuppehåll eller ersättning.

Mom 2. Efter den 1 april 2024 kan part begära central förhandling om man inte anser att frågan är löst.

Mom 3. Där det saknas lokal överenskommelse och enighet ej uppnåtts genom central förhandling ska arbetsgivaren i de fall där frågan fortfarande inte är löst byta ut rasten mot minst 30 minuters måltidsuppehåll vid arbetsplatsen alternativt utbetala en ersättning om 92 kr till berörd medarbetare, semestertillägg är inkluderat i beloppet.

Måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Centrala parter ska göra en uppföljning av hur ovanstående arbete fortskrider senast den 1 november 2023.

§ 8 Lokala parter ska följa upp vilka system och program som kan användas i kontrollerande syfte om den lokala SEKO-klubben så begär.

§ 9 Arbetsgrupp distansarbete

Parterna har under avtalsförhandlingarna diskuterat frågor om förutsättningarna för distansarbete i Telekombranschen och enats om att tillsätta en arbetsgrupp i syfte att analysera frågan under avtalsperioden. I analysen är parternas målbild att kunna ge arbetsgivare och

arbetstagare en tydligare bild om vad som bör beaktas vid införandet av detta med hänsyn till såväl verksamhetens art och behov samt medarbetarnas möjlighet att kombinera arbetsliv med privat- och familjeliv. Frågor som ska ingå i analysen handlar om definition av distansarbete, på vilket sätt det kan påverka anställningsavtalen, arbetstids- och arbetsmiljöfrågor, dataskydd, m m.

Parterna ska senast innan 1 april 2024 ha ett inledande möte i syfte att klargöra arbetsgruppens uppdrag och omfattning, fastställa tidplan samt bedöma om det är lämpligt att bjuda in företagsrepresentanter i någon del av arbetet. Andra arbeten och rapporter i samma ämnen från exempelvis Prevent eller från närliggande avtalsområden eller andra relevanta organisationer på arbetsmarknaden kan vara vägledande i arbetsgruppens arbete. I arbetsgruppens uppdrag ingår att titta på det arbete i dessa frågor som bedrivs inom ETNO och UNI. Arbetsgruppens arbete ska vara avslutat innan 31 december 2024.

§ 10

Parterna gör följande konstaterande avseende bilaga 2 i allmänna villkorsavtalet vilket även gjordes i förhandlingarna 2010, 2012, 2013, 2016, 2017 och 2020.

- I allmänna anställningsvillkor konstaterar parterna att arbetsgivaren ska skapa förutsättningar för att arbetstidsförkortning skall kunna tas ut i ledighet. Arbetsgivaren skall inte regelmässigt neka uttag av arbetstidsförkortning enbart i syfte att neka uttag i tid.
- Arbetsgivaren har skyldighet att informera om reglerna för arbetstidsförkortning. Om så inte skett och arbetstagare ej tagit ut sin arbetstidsförkortning under året utbetalas denna i kontant ersättning eller genom pensionsavsättning.
- Det är den enskilt anställdes ansvar att begära uttag i ledig tid. Arbetstidsförkortning kan inte flyttas över till nästkommande år.

§ 11

Parterna är överens om att bilaga 2 i allmänna villkorsavtalet ändras i första, tredje och fjärde stycket till 2023 och 2024.

§ 12

Parterna är överens om att, under avtalsperioden, se över skrivningen i allmänna villkor § 1 Avtalets omfattning angående undantag för medarbetare som har tjänstepension eller pension enligt Socialförsäkringsbalken i syfte att utreda dess betydelse. Om parterna bedömer att skrivningen är obsolet ska den utgå ur allmänna anställningsvillkor under avtalsperioden.



- § 13 Lokala avtal som träffas med stöd av avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller med samma uppsägningstid och giltighetstid som detta, om inte de lokala parterna enats om annat.
- § 14 Parterna enas om att företag som idag omfattas av ITP-Tele pensionsplan fortsätter att tillämpa ITP-Tele med dess bilagor och tillhörande protokoll till och med 31 mars 2025 med oförändrad lydelse.
- § 15 Kollektivavtalet om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025. Därefter gäller avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.
- § 16 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 17 april 2023



TechSverige,

Arbetsgivarsektionen



SEKO

Bilaga 1 - SEKO

Innehållsförteckning

Löneavtal

1 Gemensamma partsuppfattningar	2
2 Lönerevision	3
3 Minimilöner för yrkesarbetare inom fältteknik	4
4 Åtgärdsplan	5

Övriga överenskommelser

mellan TechSverige, Telekom och Seko – Service och kommunikationsfacket

Bilaga 1 Riktlinjer för tillämpning av MBL § 38	6
Bilaga 2 Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft	10
Bilaga 3 MBL skyldighet vid införande av kontroll och bevakningssystem	13

Löneavtal avtalsområde Telekom TechSverige och Seko – Service och kommunikationsfacket

1 Gemensamma partsuppfattningar

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska bestämmas med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet, uppnådda resultat i relation till satta mål samt till marknadskrafterna.

Det är viktigt att tydliga mål sätts för företagets verksamhet och för de anställda. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter. Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att påverka löneutvecklingen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, resultat, samarbets- och ledningsförmåga är andra exempel på viktiga faktorer som bör användas vid en värdering.

Lönesättning i företagen bör utformas så att det blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen ska stimulera till produktivitetssökning och ökad konkurrenskraft.

Samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre medarbetare. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.

De lokala parterna bör under avtalsperioden vidareutveckla och tillämpa former för lönesättning, som bygger på företagets affärsidé och arbetsorganisation och som stöder affärsutveckling och kompetensutveckling och som för de anställda så långt möjligt klargör sambanden mellan verksamhetsutveckling och löneutveckling.

2 Lönerevision


Lönerevisionen innefattar en översyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående medarbetarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. De lokala parterna gör inför lönerevisionen en gemensam genomgång av avtalets intentioner och dess tillämpning vid företaget. I detta ingår att utarbeta en tidsplan för revisionen, som innebär att den kan slutföras skyndsamt utan onödiga dröjsmål.

Föreligger osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska dessa justeras i samband med förhandlingarna.

Vid varaktigt väsentligt utökat ansvar i den befintliga yrkesrollen bör lönen utvärderas och sättas i paritet med rollens ansvar och medarbetarens kunskap och erfarenheter.

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning, eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran, eller omreglerat anställningsavtalet med högre lön sex månader innan lönerevision eller senare, och de skriftligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen. Arbetsgivare skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse. Skriftlig överenskommelse kan vara digital.

Lönerevisionen ska om lokala parterna inte enas om annat ske per 1 april 2023 och omfatta en pott om minst 4,1 % och den 1 april 2024 och omfatta en pott om minst 3,1 %.



Utrymmet enligt första stycket ovan beräknas på utgående löner samt ett genomsnitt per månad av lönetillägg som inte är en funktion av månadslön (skattepliktiga förrättningstillägg och bilersättningar ingår ej).

Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Enas inte de centrala parterna i lönerevisionen, utges 40 % av utrymmet generellt och 60 % fördelas av arbetsgivaren.

Anm. Parterna är ense om att tillämpning av bestämmelsen inte skall innebära avsteg från löneavtalets grundläggande princip att lönesättningen är individuell och differentierad.

2.1 Lägsta löner

Lägsta löner: För arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år, ska lägsta lön vara 20 808 kronor fr o m den 1 april 2023, och 21 453 kronor fr o m 1 april 2024. För arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år och har ett års sammanhängande anställningstid i företaget, ska lägsta lön vara 22 043 fr o m den 1 april 2023 och 22 726 kronor fr o m 1 april 2024 om de lokala parterna inte enas om annat.

För arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har två års sammanhängande anställningstid i företaget ska lägsta lön vara 23 126 kronor fr o m 1 april 2023 och 23 843 kronor fr o m 1 april 2024 om de lokala parterna inte enas om annat.

Anmärkning

Om arbetsgivaren bedömer att lägre lön ska utgå till enskild medarbetare än de ovan angivna beloppen efter två års anställning, ska i samband med lönerevisionen särskild överläggning hållas mellan de lokala parterna om orsaken härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma att åtgärdsplan upprättats och att medarbetaren inte uppfyllt syftet med åtgärdsplanen kan de lokala parterna komma överens om att lägre lön tillämpas

Vid nyanställning av personer med relevant yrkeserfarenhet ska deras begynnelselöner sättas med beaktande av lönenivån och lönestrukturen för motsvarande befattningshavare på företaget.

3 Minimilöner för yrkesarbetare inom fältteknik

Med yrkesarbetare avses Telemontörer, Fälttekniker, Fastighetsnättekniker, Servicetekniker och Kabeltekniker inom Sekos avtalsområde med minst två års relevant yrkeserfarenhet. För en sådan yrkesarbetare, som fyllt 18 år och som är medlem i Seko, ska minimilönen (heltid) vara 24 942 kronor fr o m den 1 april 2023 och 25 715 kronor fr o m 1 april 2024.

Efter fem års relevant yrkeserfarenhet ska minimilönen (heltid) för en sådan yrkesarbetare, som fyllt 18 år och är medlem i Seko, vara 28 103 kronor fr o m den 1 april 2023 och 28 974 kronor fr o m 1 april 2024.

De lokala parterna kan komma överens om annan tillämpning och annan minimilön.

Yrkeserfarenhet ska kunna dokumenteras.

Övergångsregel

Bestämmelsen omfattar endast anställningar, som ingås efter 1 maj 2012. Parterna är överens att övergångsregeln inte gäller för de medarbetare som är medlemmar i Seko fr o m den 1 april 2014. Eventuella lönejusteringar ska göras inom ramen för lönepotten.

4 Åtgärdsplan

Om en medarbetare efter lönerevisionen inte erhållit en löneökning, den 1 april 2023 respektive 1 april 2024, ska särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma att löneökningens storlek är beroende av medarbetarens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till medarbetarens person, ska de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Dessa åtgärder ska följas upp vid den tidpunkt som parterna är överens om.

De lokala parterna kan enas om annat förfarande och annat krontal.

5 Giltighetstid

från och med den 1 april 2023 till och med 31 mars 2025.

TechSverige, arbetsgivarsektionen

Seko – Service och kommunikationsfacket



Bilaga 1

Riktlinjer för tillämpning av MBL § 38

(Överenskommelsen gäller från 1 april 2016)

Riktlinjer för tillämpning av MBL § 38 samt rutin vid anlitande av underentreprenör och inhyrning av personal

Nedanstående regler ska tillämpas såväl vid anlitande av underentreprenör som vid anlitande av inhyrd personal.

Anmärkning

Tidigare träffade överenskommelser/ tillämpningar ska fortsatt gälla om inte parterna enats om annat.

Anmärkning

Företaget har för vart och ett av tillfällena möjlighet att ta ställning till ifall de vill tillämpa hantering A eller B nedan.

Anmärkning

Seko informerar företaget om vem som ska handlägga tillämpningen av denna överenskommelse. Beslut om eventuellt veto enligt § 39 MBL fattas alltid av Seko centralt och meddelas skriftligen.

Gemensamma värderingar

Parterna är överens om vikten av att främja ett seriöst företagande. Parterna ska inom ramen för gällande regler verka för att de underentreprenörer som företagen anlitar bedriver sin verksamhet så att det inte innebär ett åsidosättande av lagstiftning eller inom branschen gällande kollektivavtal för ifrågavarande arbete.

A Primärförhandling genom kontroll och förteckning

Företagets skyldighet att primärförhandla enligt MBL § 38 första stycke vid utlämnande av arbete inom avtalsområde Telekoms tillämpningsområde är fullgjort när förutsättningarna enligt §§ 1-3 nedan är uppfyllda.

§ 1 Kontroll av förteckning

a Kontroll av UE

Företag ska kontrollera att underentreprenör som anlitas uppfyller följande villkor:

- a. F-skattebevis,
- b. Momsregistreringsbevis,
- c. Registreringsbevis,
- d. Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Detta villkor gäller dock inte för s k "enmansföretag".

Härutöver gäller vid anlitan av underentreprenadmaskinföretag respektive när sådana företag förmedlas av maskin-/lastbilscentral eller s.k. förmedlingsföretag att:

- e. Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar,
- f. Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring,
- g. Förare av maskin innehar yrkesbevis/utbildningsbok för ifrågavarande maskin.

b UE-förteckning

Företag ska till Seko lämna information, då underentreprenören första gången anlitas. Sådan information ska innehålla följande:

- a. Organisationsnummer,
- b. Fullständigt namn och adress,
- c. Telefonnummer, eventuellt e-postadress,
- d. Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde).

Anmärkning

Vid nästa tillfälle ifrågavarande underentreprenör anlitas av företaget föreligger inte någon informationsskyldighet enligt ovanstående punkter.

c Revidering av UE-förteckning

Revidering av UE-förteckning ska ske 1 gång/år på sätt som bestäms mellan företaget och Seko. Anser Seko att vetorättssituationen kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör, har Seko rätt att få kopia av handlingar enligt § 1 a ovan.



Anmärkning

Bemanningsföretag som är medlem i Almega kan anlitas av andra medlemsföretag utan att någon förhandlingsåtgärd enligt MBL § 38 behöver vidtagas.

§ 2 Entreprenadkedjor

Företag utfäster sig att förplikta att underentreprenör iakttar föreskrifterna enligt § 1 ovan, om denna, för genomförande av underentreprenaden eller del därav, i sin tur anlitar underentreprenör.

§ 3 Avförande av UE från företagsförteckning

Om det finns skäl ifrågasätta vetorätt enligt MBL § 39 avseende viss underentreprenör på förteckningen, äger Seko rätt att kräva, att företag avför underentreprenören från förteckningen. Seko ska härvid skriftligen informera företaget och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av denna skrivelse ska samtidigt tillställas berörd underentreprenör.

Om entreprenadavtal ingåtts, då Seko kräver att underentreprenör avförs, ska företag snarast begära förhandling med Seko. I sådana fall har Seko rätt att uppställa villkor för att godta ifrågavarande underentreprenör.

Anmärkning

Till grund för bedömningen om en underentreprenör är seriös eller inte gäller vad som anges i MBL § 39 jämte dess förarbeten och rättspraxis.

B Primärförhandling i övriga fall

Om företag avser att anlita underentreprenör utan att uppfylla förutsättningarna under A §§ 1-3 ovan, har företag eller del därav, att i varje särskilt fall, primärförhandla med berörd lokalavdelning enligt MBL § 38 första stycket, dock med undantag för i MBL § 38 andra stycket angivna fall.

Avförande av UE från förteckning

1 Om det finns skäl att ifrågasätta vetorätt enligt MBL § 39, äger Seko rätt att vid behov i varje enskilt fall, uppställa ett eller flera av nedan angivna villkor:

att uppgift föreligger om företagsledning etc,

att Seko 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 att den godkänts av Seko
att företaget i avtalet med underentreprenören förbehåller sig
rätt att häva avtalet om underentreprenören åsidosätter de
villkor, som Seko uppställt för att få anlitas,
att på grund av omständigheterna i det speciella fallet uppställa
andra än ovingivna villkor.

2 Om entreprenadavtal ingåtts, då Seko skriftligen informerat företaget om vetorättssituationen, och Seko vid central förhandling förklarar, att de skulle utövat sin vetorätt om entreprenadavtalet inte ingåtts, är företaget skyldig att på Sekos begäran med omedelbar verkan häva entreprenadavtalet.

Tillämpning av UE-överenskommelsen vid förmedling av maskinföretag via maskin-/lastbilscentral respektive s.k. förmedlingsföretag (MC)

MC som önskar att branschöverenskommelsen om underentreprenader ska tillämpas vid förmedling av maskinentreprenörer och som träffat särskilt avtal med Seko.

MC, som träffat sådant avtal, ska behandlas som underentreprenör enligt denna överenskommelse.

MC ska till Seko lämna förteckning över anslutna medlemmar och övriga maskinentreprenörer som den avser att förmedla. Det åligger MC att tillse att villkoren enligt §1 i denna överenskommelse om underentreprenörer MBL §§ 38-40 är uppfyllda

Bilaga 2

Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

(Överenskommelsen gäller från 1 april 2010)

1. Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver - med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen - bedöma förutsättningarna för en överenskommelse.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § LAS, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkt 2 "Om skiljenämnd avseende inhyrning".

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

2. Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från Sseko och två ledamöter från Almega. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor 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 arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i punkt 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § LAS ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.



Bilaga 3

Kontroll och bevakningssystem

(Överenskommelsen gäller från 1 april 2016)

Kontroll och bevakningssystem

Beslut om införande av kontroll-, övervaknings- och bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtester är förhandlingspliktigt enligt MBL. Uppgifter som behöver redovisas i dessa förhandlingar är:

- Syftet med införandet,
- Vilka personer eller befattningar inom företaget som får tillgång till uppgifterna,
- Regler för hur uppgifterna får behandlas och sparas,
- Vilken information arbetstagarna får, det vill säga syftet med införandet, vilka åtgärder som kan utföras, åtgärdernas syfte samt på vilket sätt personuppgifterna behandlas.

6556 1705

UT
PP

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om ändringar av anställningsvillkor som följer:

Övriga avtal på avtalsområdet

Förteckningen i Övriga avtal på avtalsområdet redigeras så att Omställningsavtal ersätts med Huvudavtalet.

§ 2 Mom 6 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Anmärkningen till 2.6 redigeras så att allmän (visstid) ersätts med särskild (visstid) enligt nedan.

Anmärkning

Medarbetare kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Medarbetare kan herefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende särskild visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

§ 2 Mom. 10 Vissa bestämmelser om personalinskränkning

Ändras så att likalydande text från Omställningsavtalet ersätts med likalydande text från Huvudavtalet samt anmärkningar enligt följande.



§ 2 Mom. 10 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i 10.1 och mom. 10.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i Huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i mom. 10.1 och mom. 10.2.

Anmärkningar (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Anmärkning 1

I fråga om turordning skall detta avtal utgöra ett avtalsområde.

Anmärkning 2

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren på begäran utfärda s.k. arbetsgivarintyg i enlighet med § 47 Lag om arbetslöshetsförsäkring.

Mom. 10.1

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

Anmärkning (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Notera att även Seko anses vara den lokala arbetstagarparten i de nämnda avtalen samt den lokala arbetstagarorganisationen enligt anställningsskyddslagen även om PTK-L har bildats.

I fråga om turordning skall detta avtal utgöra ett avtalsområde.

Mom. 10.2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

*li PP
NT*

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkstälts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Anmärkning (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Notera att Telekom-avtalet är ett s.k. medarbetaravtal och därmed görs, ingen uppdelning mellan arbetare och tjänstemän.

§ 6 Mom. 1 Arbetstidens längd och förläggning

Tillförs nytt stycke tre enligt nedan.

§ 6 Mom 1 Arbetstidens längd och förläggning

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Lokalt avtal kan träffas om bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. Från nedanstående regler undantas arbete och medarbetare som anges i § 2 arbetstidslagen, bland annat den som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförbar ställning samt den som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra veckor eller den längre period som motiveras av arbetsförhållandena. Med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton.

För Seko:s medlemmar gäller följande begränsningsperiod för fältteknikarbete: Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om 2 månader eller den längre period som motiveras av arbetsförhållandena. Med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton. Schemalägningsperioden och begränsningsperioden skall sammanfalla.

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetare istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag i det fall inte annat avtalas lokalt.

För medarbetare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

Anmärkning

Vid schemalagd, oregelbunden arbetstidsförläggning där omfattande nattarbete frekvent förekommer kan de lokala parterna träffa överenskommelse som reducerar arbetstidens längd.

Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas till medarbetaren senast fjorton dagar i förväg eller senare om verksamhetens art eller händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader i det fall de lokala parterna ej enas om annat. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid. För Seko:s medlemmar gäller även dagligt resande i tjänsten enligt bilaga 5.

*Li PA
MT*

För medarbetare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

§ 6 Mom. 6 Anteckningar om övertid, mertid och jourtid

Tillförs följande anmärkning enligt nedan.

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid, mertid och jourtid. Medarbetarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder medarbetare på arbetsstället.

Anmärkning

Samt restid för Sekos medlemmar som har rätt till restidsersättning inom fältteknikverksamheten.

§ 16 Giltighetstid

Uppdateras med datum enligt nedan.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Anmärkning

Vad det gäller löneavtalet med Ledarna så gäller det tillsvidare med en egen uppsägningsklausul i löneavtalet.

