

## FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Bransch                   Almega Tjänsteförbunden bransch Järnvägsinfrastruktur

Ärende                    Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m.  
för tiden 2017-05-01 t.o.m. 2020-04-30.

Parter                    Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur  
och Seko, Service- och Kommunikationsfacket

Tid                        2017-03-16, 2017-03-21, 2017-03-29, 2017-04-05, 2017-04-12,  
2017-04-19, 2017-04-20, 2017-04-24, 2017-05-02, 2017-05-10,  
2017-05-11, 2017-05-12, 2017-05-14, 2017-05-15.

Plats                     Almegas lokaler

Närvarande för        **Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Järnvägs-  
infrastruktur**  
Pierre Sandberg, Almega,  
Anders Graneld, Almega  
Madeleine Edberg, Almega, vid protokollet  
Torgny Johnsson  
Anders Wessmark  
Nils Göran Eriksson (t o m 15/3)  
Johanna Leander

**SEKO**  
Joakim Hellmouth  
Jan Halvarsson  
Mats Ekeklint  
Henrik Eneroth  
Håkan Englund  
Jörgen Lundström  
Lars Nilsson  
Per-Ola Axelsson Åhl

Justerare                Pierre Sandberg och Joakim Hellmouth.

---

*Pierre Sandberg*  
*Joakim Hellmouth*  
*Jan Halvarsson*  
*Mats Ekeklint*

**§ 1** **Kollektivavtal för perioden 2017-05-01 – 2020-04-30**  
Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2017-05-01 t.o.m. 2020-04-30. Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1.

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

**§ 2** **Allmänna anställningsvillkor**  
Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.

**§ 3** **Ny bilaga 6**  
Parterna är ense om en ny branschavtalsbilaga 6, i enlighet med bilaga 3 till detta protokoll. Parterna är vidare överens om att den nya branschavtalsbilaga 6 är direktverkande och ska tillämpas oavsett eventuella avvikande regler i lokala kollektivavtal.

Parterna är ense om att, i de fall när en feriearbetare ~~tillfälligtvis~~ utför arbete tillhörande kompetensområdena ban-, el-, signal eller teleteknik, avlönas feriearbetaren under den tiden enligt trappan för icke fullt yrkeskunnig best-tekniker.

**§ 4** **Yrkesintroduktionsanställningsavtal**  
Parterna är ense om kollektivavtal för yrkesintroduktionsutbildning som gäller från och med den 1 maj 2017 enligt bilaga 4 och 4.1.

Den del av yrkesintroduktionsanställningen som inte avser utbildning får tillgodoräknas som erfarenhet/utbildning i bilaga 6, dock maximalt nio månader.

Yrkesintroduktionsanställningsavtal hör inte till undantagen i branschavtalets § 1.

**§ 5** **Flexpension i Tjänsteföretag**  
Parterna är ense om Flexpension i Tjänsteföretag enligt bilaga 5 och 6. Parterna är ense om att det till Flexpension i Tjänsteföretag avsätts 0,2 % per den 1 maj 2017 och 0,2 % per den 1 maj 2018. Dessa 0,4 % belastar avtalsvärdet. Parterna är överens om att medarbetare i åldersintervallet 18-24 år omfattas.

Parterna är överens om att härvid eftersträva en nöjaktig lösning för medarbetare som omfattas av statlig tjänstepension (PA-16).

**§ 6** **Ny bilaga 5**  
Parterna är ense om en ny branschbilaga 5, i enlighet med bilaga 7 till detta protokoll.

## § 7

**Bilaga 8**

Parterna är överens om ändringar i branschavtalets bilaga 8  
Överenskommelse om inhyrning av personal i enlighet med bilaga 8  
till detta protokoll.

Parterna är vidare överens om att § 1 andra och tredje stycket om  
arbetsgivaransvar och arbetsmiljöansvar inte är skadestånds-  
sanktionerade utan utgör endast upplysningstext om gällande rätt.

## § 8

**Arbetsgrupp avseende Dataskyddsförordningen**

Överenskommelse syftande till införande av en bestämmelse  
gällande granskning av handlingar.

Almega Tjänsteförbunden bransch Järnvägsinfrastruktur och Seko -  
Service- och kommunikationsfacket - är överens om att tillsätta en  
arbetsgrupp för att göra en genomsyn av berörda delar i Järnvägs-  
infrastrukturavtalet där personuppgifter ska behandlas mellan olika  
parter, i syfte att anpassa reglerna till den kommande  
Dataskyddsförordningen.

Parterna kan i arbetet ta hjälp av oberoende juridisk sakkunnig för att  
bilägga eventuella tvistigheter och påskynda arbetet. Kostnaden för  
sådan sakkunnig ska delas lika mellan parterna.

Arbetet ska påbörjas omgående och resultatet presenteras i en  
skriftlig slutrapport till respektive delegation senast den 15 januari  
2018. Eventuella materiella förändringar som parterna är överens om  
ska införas i Järnvägsinfrastrukturavtalet från och med den 1 april  
2018.

## § 9

**Avtalsperiodens längd**

Avtalsperioden omfattar tiden fr.o.m. den 1 maj 2017 t.o.m. den 20  
april 2020. Part äger rätt att senast den 31 oktober 2018 säga upp  
avtalet till upphörande den 30 april 2019, under förutsättning att  
Teknikavtalet dessförinnan har sagts upp.

## § 10

**Förhandlingarna avslutas**

Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Vid protokollet

  
Madelaine Edberg

Justeras

  
Pierre Sandberg

  
Joakim Hellmouth

## Avtal om löner 2017-05-01 – 2020-04-30

### 1. Gemensamma partsuppfattningar

Lönen ska bidra till att företaget når sina övergripande mål. Lönen ska därför möjliggöra att företaget kan klara personalförsörjningen och stimulera medarbetarna till ökade insatser, kompetensutveckling och bättre resultat. Lönen blir då en del i en intäktsskapande process som ökar företagets lönsamhet och ger medarbetarna större möjlighet till löneutveckling.

- Principer för lönesystem och lönesättning ska vara väl kända för alla anställda,
- Samma lönesättningsprinciper ska gälla för kvinnor och män i företaget och lönesättningen ska vara saklig,
- Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras,
- Tydliga kriterier i de fall individuell lönesättning tillämpas,
- Målsättningen är att lönesättningen ska uppfattas som rättvis.

### Löneprinciper

Lönesättning av såväl befattningar som individer bygger på värderingar av olika slag. All lönesättning blir därför i någon mån subjektiv och är således inte någon objektiv vetenskap. Det gäller att tydliggöra dessa värderingar på ett sätt som tillfredsställer såväl företagets som medarbetarens intressen.

Klara, tydliga och framförallt öppna kriterier för vad som styr och bestämmer lönesättningen är viktiga. Kommunikation med medarbetarna och delaktighet i framtagandet av kriterierna likaså, vilket leder till att medarbetarna får insikt och förståelse för lönesättningen.

En tydlig lönepolicy som visar hur medarbetarna kan påverka sin lön och löneutveckling och en bra och återkommande måldialog mellan chef och medarbetare är viktig. Måldialogen innebär att chef och medarbetare sätter mål som medarbetaren ska uppfylla. Målen fastställs utifrån verksamhetens krav och vad som är angeläget att nå eller förbättra så att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

De lokala parterna bör göra en översyn av befintliga lönesystem eller i förekommande fall påbörja ett arbete med att ta fram ett lönesystem som stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet. Hanteringen av lönesystemet ska ske lokalt och integrerat med verksamhetsplaneringen och styra mot verksamhetens mål för resultat och kvalitet. Lönesystemet ska bidra till en saklig och ändamålsenlig lönedifferentiering.

## 2. Löneöversyn

Löneöversyn ska - om de lokala parterna inte enas om annat - ske per den 1 maj 2017 och omfatta ett utrymme om 2,2 %, per den 1 maj 2018 och omfatta ett utrymme om 1,9 % samt per den 1 maj 2019 och omfatta ett utrymme om 2,0 %.

Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad eller enligt gällande företagspraxis, dagen före revisionstidpunkten eller enligt tidigare praxis.

Underlaget översänds till lokal facklig organisation och ska vara den lokala fackliga organisationen tillhanda senast två veckor före första förhandlingstidpunkten gällande löneöversynen.

Vid företag som har lokal överenskommelse om företagsförlagd lönebildning fördelas utrymmet enligt lokalt löneavtal.

Vid företag som inte har lokal överenskommelse om företagsförlagd lönebildning utges utrymmet generellt. För deltidsanställd medarbetare proportioneras beloppet i förhållande till sysselsättningsgrad.

Grundlön för produktionspersonal/yrkesarbetare, maskinförare och feriearbetare regleras i branschavtalets bilaga 6.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska den lokala lönerevisionen vara avslutad senast 5 månader efter det att centrala parterna överenskommit om nytt branschavtal.

## 3. Förhandlingsordning

Enas inte de lokala parterna i löneöversynen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

## 4. Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 maj 2017 till och med den 30 april 2020.

## Ändringar i avtalet om allmänna villkor

### § 5 Lön, nytt Mom 1.2

Nytt mom 1.2 erhåller följande lydelse:

”För medarbetare som utför nattarbete enligt § 6 mom 3.1 tredje stycket, mom 3.2 och mom 3.3, och som erhåller ersättning per arbetad timme, utges utöver ordinarie timlön ersättning i enlighet med § 6 mom 3.3 med:

- a. Timlön x 5,26 %,
- b. Timlön x 11 %,
- c. Timlön x 25 %.”

### § 5 Lön, nytt Mom 2 Förskjuten viloperiod

Nytt Mom 2 Förskjuten viloperiod erhåller följande lydelse:

”Viloperiod som infaller i direkt anslutning till utfört arbete innebär inte löneavdrag om den sammanfaller med ordinarie arbetstid.”

Detta medför följdflyttningar av resterande moment i § 5.

### § 9 Restidsersättning m m, Mom 3 Ersättning

Erhåller följande lydelse:

”Restidsersättning betalas per den  
1 maj 2017 med 100,71 kr/tim,  
1 maj 2018 med 102,62 kr/tim, och  
1 maj 2019 med 104,67 kr/tim.

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn, eller lördag, söndag och helgdag, till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag, är restidsersättningen per den

1 maj 2017: 111,91 kr/tim,  
1 maj 2018: 114,04 kr/tim, och  
1 maj 2019: 116,32 kr/tim.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.”

### § 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap, Mom 1 Obekväm arbetstid

Erhåller följande lydelse:

”Arbetstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägg utgår för timme enligt följande:

	1 maj 2017	1 maj 2018	1 maj 2019
Enkel	43,64 kr	44,47 kr	45,36 kr

Kvalificerat	95,12 kr	96,93 kr	98,87 kr
Storhelg	167,86 kr	171,05 kr	174,47 kr

**Enkel obekväm tid är**

- tid mellan klockan 17.30 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

**Kvalificerad obekväm tid är**

- tid från klockan 17.30 på fredag till klockan 07.00 på måndag
- tid från klockan 17.30 på dag före trettondagen, första maj och Kristi himmelfärds dag till klockan 07.00 på närmast följande vardag
- all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag
- tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

**Obekväm arbetstid på storhelg är**

- tid från klockan 17.30 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk eller på nationaldagen klockan 00.00 till 24.00
- tid från klockan 17.30 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.”

**§ 16 Giltighetstid, Mom 1 Branschavtalets giltighetstid**

Erhåller följande lydelse:

”Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2017 till och med 30 april 2020.

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.”

**Fastställande av grundlön för vissa yrkeskategorier****1 Produktionspersonal/yrkesarbetare**

För fullt yrkeskunnig medarbetare med adekvat utbildning och erfarenhet inom kompetensområden ban-, el-, signal- och teleteknik.

<b>Lägsta grundlön fr o m</b>	<b>1 maj 2017</b>	<b>1 maj 2018</b>	<b>1 maj 2019</b>
	27 127 kr	27 642 kr	28 195 kr

För medarbetare som inte är fullt yrkeskunnig best-tekniker utges lägsta grundlön enligt nedan fr.o.m.:

Erfarenhet/ utbildning	Fördelnings- tal	1 maj 2017	1 maj 2018	1 maj 2019
0-6 månader	80 %	21 702 kr	22 114 kr	22 556 kr
7-14 månader	84 %	22 787 kr	23 219 kr	23 684 kr
15-22 månader	90 %	24 414 kr	24 878 kr	25 376 kr
23-30 månader	94 %	25 499 kr	25 983 kr	26 503 kr
31-40 månader	98 %	26 584 kr	27 089 kr	27 631 kr

Fr o m månad 41 fastställs ny lön.

*Anmärkning*

*Fördelningstalet beräknas på genomsnittslönen lokalt för varje befattning/yrkeskategori. Inplacering sker i något av stegen utifrån utbildning och erfarenhet.*

**2 Maskinförare**

För medarbetare med adekvat utbildning och erfarenhet.

<b>Lägsta grundlön fr o m</b>	<b>1 maj 2017</b>	<b>1 maj 2018</b>	<b>1 maj 2019</b>
	27 127 kr	27 642 kr	28 195 kr

**3 Feriearbetare**

Med **feriearbetare** avses medarbetare som under pågående utbildning arbetar under ferier eller medarbetare som arbetar under övergången mellan olika utbildningar eller medarbetare som arbetar i anslutning till avslutad utbildning.

	Faktor	Fr o m 1 maj 2017		Fr o m 1 maj 2018		Fr o m 1 maj 2019	
		kr/tim	kr/mån	kr/tim	kr/mån	kr/tim	kr/mån
Fyllt 22 år eller äldre	0,90	146,19	24 414	148,97	24 878	151,95	25 376
Fyllt 19 år	0,83	134,82	22 515	137,38	22 943	140,13	23 402
Fyllt 18 år	0,75	121,83	20 345	124,14	20 732	126,62	21 146
Fyllt 17 år	0,60	97,47	16 276	99,31	16 585	101,30	16 917
Fyllt 16 år	0,50	81,22	13 564	82,76	13 821	84,42	14 098

*Anmärkning*

*Lokal överenskommelse om andra lönomodeller kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer.*



## PROTOKOLL

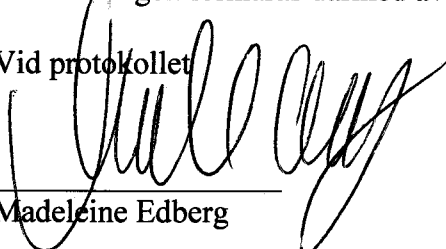
<b>Datum</b>	2017-05-15
<b>Bransch</b>	Almega Tjänsteförbunden, bransch Järnvägsinfrastruktur
<b>Ärende</b>	Avtal om yrkesintroduktionsanställning
<b>Parter</b>	Almega Tjänsteförbunden, bransch Järnvägsinfrastruktur Seko – Service- och Kommunikationsfacket
<b>Plats</b>	Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
<b>Närvarande för</b>	<b>Arbetsgivarparten, bransch Järnvägsinfrastruktur</b> Pierre Sandberg Anders Graneld Madeleine Edberg, vid protokollet
<b>Närvarande för</b>	<b>Arbetstagersidan</b> Joakim Hellmouth, Seko Janne Halvarsson, Seko
<b>Justeringsmän</b>	Pierre Sandberg och Joakim Hellmouth

---

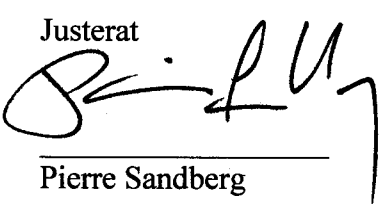
§ 1 Parterna träffar kollektivavtal om Yrkesintroduktionsanställning att gälla från och med den 1 maj 2017 enligt bilaga 4.1.

§ 2 Förhandlingen förklaras därmed avslutad.

Vid protokollet

  
\_\_\_\_\_  
Madeleine Edberg

Justerat

  
\_\_\_\_\_  
Pierre Sandberg

  
\_\_\_\_\_  
Joakim Hellmouth

**Bilaga 4.1****Avtal om yrkesintroduktionsanställning**

Mellan Almega Tjänsteförbunden och SEKO – service- och kommunikationsfacket

Parterna är överens om att införa en möjlighet till provtjänstgöring med yrkesintroduktionsutbildning (Yrkesintroduktionsanställning) enligt förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

**§ 1 Syfte**

Avtalets syfte är att säkra en fungerande rekrytering till en bransch som är i stort behov av kompetent arbetskraft och på sikt garantera företagens fortlevnad. Detta syfte är tänkt att uppnås genom en möjlighet för företagen i branschen att kunna attrahera och rekrytera nya medarbetare inom järnvägsinfrastrukturyrken som saknar järnvägsteknisk bakgrund eller utbildning.

**§ 2 Förutsättningar**

Yrkesintroduktionsanställning får träffas för personer som saknar järnvägsteknisk bakgrund eller utbildning. Avtal om yrkesintroduktionsanställning kan tillämpas av arbetsgivare anslutna till Almega Tjänsteförbunden som är bundna av Branschavtal Järnvägsinfrastruktur. Yrkesintroduktionsanställning riktar sig till de grupper som omfattas av förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Yrkesintroduktionsanställning kan tillämpas i företag som träffar överenskommelse om detta med lokal facklig part om ett individuellt anpassat utbildningsprogram enligt riktlinjerna i § 5 i detta avtal.

**§ 3 Anställningen**

Anställningsformen är en yrkesintroduktionsanställning som kan tecknas för lägst sex månader och högst tolv månader. Arbetsgivare eller anställd som önskar avbryta en anställning ska lämna skriftligt besked om detta minst en månad i förväg. Efter tolv månader övergår anställningen i en tillsvidareanställning och lönen fastställs utifrån löneprinciper i branschavtalet Järnvägsinfrastruktur.

Verksamheten får inte planeras på ett sådant sätt att produktionen blir beroende av den yrkesintroduktionsanställdes medverkan.


Yrkesintroduktionsanställda får inte hyras ut till annan arbetsgivare.

**§ 4 Lön**

Månadslönen är 75 procent av den lägsta utgående grundlönen enligt branschavtalets bilaga 6 för best-tekniker vid heltid som tillämpas vid företaget.

**§ 5 Utbildning**

Under minst 25 procent av arbetstiden ska den anställda genomgå teoretisk och praktisk utbildning. Denna utbildning kan genomföras såväl internt på företaget som av extern utbildningsanordnare. Efter samtal och genomgång av den anställdes kunskaper ska en individuell utbildningsplan upprättas, anpassad efter såväl den anställdes behov av utbildnings- och introduktionsinsatser som företagets behov av kompetens.

D.v.s. 27127 kr  
1 maj 2017  


Yrkesintroduktionsanställningen inleds med utbildning BASÄ Skydd samt tillämpliga delar av TDOK 2015:0223 samt när det är relevant, vid var tid, från Transportstyrelsen, gällande krav på utbildning.

Hela anställningen är en introduktion för arbeten i branschen där den anställde utför de arbetsuppgifter som finns på arbetsplatsen inom ramen för yrket. Introduktionen ska också innehålla färdighetsträning genom att den anställdes arbetsuppgifter ska vara varierande och utmanande, samt regelbundet utföras under överinseende av handledare. Utbildningsinsatserna ska spridas över hela anställningstiden och regleras i den anställdes individuella utbildningsplan.

#### **§ 6 Utbildning mindre tid än 25 procent**

Efter centralt godkännande finns möjlighet till mindre tid än 25 procent utbildning i enlighet med förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Månadslönen anpassas i motsvarande mån.

#### **§ 7 Handledare**

Företaget ska utse en handledare för varje yrkesintroduktionsanställd. Handledaren ska vara skicklig i yrket och ha intresse för uppdraget. Handledaren ska vara insatt i den anställdes individuella utbildningsplan.

#### **§ 8 Facklig information**

Lokal facklig organisation har rätt att, på begäran, informeras om hur utbildningen fortlöper samt ge facklig information till den anställde förlagd till utbildningstiden.

#### **§ 9 Tjänstgöringsintyg**

Senast en månad efter avslutad yrkesintroduktionsanställning ska tjänstgöringsintyg utfärdas som innefattar uppgift om anställningstid, vilka arbetsuppgifter den anställde har haft samt vilka utbildningsinsatser som den anställde har deltagit i. Intyget ska innehålla vitsord om inte den introduktionsanställda särskilt undanber sig detta.

#### **§ 10 Uppföljning**

De centrala parterna ska fortlöpande, dock senast den 30 maj 2018, göra en gemensam utvärdering av detta avtal.

#### **§ 11 Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2017 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Vid en uppsägning från någon av parterna kommer träffade lokala överenskommelser om introduktionsanställning att vara giltiga till dess pågående introduktionsanställningar löpt ut.

**PROTOKOLL****ÖVERENSKOMMELSE om flexpension i tjänsteföretag**

Parter: Almega Tjänsteföretagen, bransch Järnvägsinfrastruktur  
Seko – Service- och Kommunikationsfacket

Ärende: Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag

Tid: 2017-05-15

Plats: Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Närvarande för: **Arbetsgivarparten**  
Pierre Sandberg  
Anders Graneld  
Madeleine Edberg, vid protokollet

**Arbetstagarparten**  
Joakim Hellmouth, Seko  
Janne Halvarsson, Seko

- 
- § 1 Parterna har denna dag träffat bilagda överenskommelse om avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte.
- § 2 Parterna är överens om att de, i bilagda överenskommelse, angivna åldersgränserna för betalning av premie ska anpassas till eventuella framtida förändringar i ITP-planens avdelningar 1 och 2. För det fall åldersgränserna anpassas till förändringarna i ITP så omfattar anpassningsdiskussionen även 62-års gränsen vid överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte.
- § 3 Parterna ska verka för att Collectums hantering av Flexpension i Tjänsteföretag underlättas så att premieöverföringskostnaden inte påverkas. Om kostnaderna för premieöverföring ändå skulle påverkas med anledning av Flexpension i Tjänsteföretag ska parterna ta upp förhandling om hur sådana kostnader ska hanteras eller hur den fråga som föranleder kostnaden ska lösas.
- § 4 Parterna är överens om att bilagda överenskommelse gäller med samma giltighetstid som vid varje tillfälle mellan parterna gällande avtal om allmänna anställningsvillkor.

§ 5 Parterna har ett gemensamt intresse av att Flexpension i Tjänsteföretag införs på ett så bra sätt som möjligt. Parterna ska därför genomföra lämpliga aktiviteter som stödjer implementeringen såsom t.ex. diskutera med Collectum för att förenkla hanteringen och att ta fram gemensamt informationsmaterial som ska spridas till företag och fackliga företrädare för vidare befordran till dem det berör, eller andra slags partsgemensamma aktiviteter.

§ 7 Förhandlingen avslutades i enighet.

Stockholm den 15 maj 2017

Vid protokollet

Madeleine Edberg

Justeras

Pierre Sandberg

Joakim Hellmouth

## Överenskommelse avseende Almega Tjänsteförbunden bransch Järnvägsinfrastruktur och Seko

---

### Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

#### Generella regler

- § 1 Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionsystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för tjänsteman som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.
- § 2 Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande lönerevisionstidpunkter i branschavtalet och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

#### **Anmärkning 1**

*Om branschavtalets lönerevisionsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens lönerevisionsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens lönerevision.*

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.

- § 3 Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Det innebär att det 2017 görs en avsättning i Flexpension i Tjänsteföretag som motsvarar 2016 års nivå om 0,2 %. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %. Det betyder att när märkessättande förbund upphör med avsättningar, eller uppnått 2 %, till Flexpension ska ytterligare avsättningar göras till Flexpension i Tjänsteföretag under de tre efterföljande åren så att premienivåerna blir lika, dock högst till en premienivå om 2 procent. Parterna konstaterar att premieskillnaden vid införandet av Flexpension i Tjänsteföretag är 0,7 procent.

Skulle löneökningstrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningstrymme ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.

**Anmärkning**

*Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningstrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.*

Kostnader för premiefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.

- § 4 Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om tjänstemännen vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Tjänstemannens fasta kontanta lön höjs vid avstændetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, d.v.s. den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag.

Om arbetsgivaren tagit ställning till att tjänstemännen vid företaget får välja att avstå kan den tjänsteman som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Samtliga tjänstemän anställda vid företaget kan lämna besked om avstående, tidigast den 1 november 2017 och senast den 28 februari 2018.
- Nyanställd tjänsteman vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 första stycket, kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 andra stycket, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.

**Anmärkning 1**

*I samband med anställningens ingående är det möjligt för arbetsgivaren att i anställningsavtalet ange vad som är den överenskomna lönen respektive Flexpension i Tjänsteföretag samt vad lönen i sådant fall skulle bli vid ett avstående av Flexpension. Väljer tjänstemannen att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträtts.*

**Anmärkning 2**

*För det fall nyanställd tjänsteman beviljas semester, under perioden juni till och med augusti, och denna period helt eller delvis faller inom ramen för de två månader vilka utgör möjlighet för tjänstemannen att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.*

Undantag från ovanstående punkter gäller för tjänsteman som ej fyllt 25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då tjänstemannen fyller 25 år och senast två månader därefter.

Arbetsgivaren ska dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i enlighet med dessa regler, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att tjänstemannen valt att avstå.

**Anmärkning 3**

*Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen får möjlighet att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, gäller detta under förutsättning att tidsfrist/er ovan medger detta. Om arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt § 5 nedan.*

**Anmärkning 4**

*Parterna är överens om att ett avstående ska vara tjänstemannens egna beslut och får således ej vara villkorad i förhållande till förmåner i anställningen utöver vad som regleras i detta avtal. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.*

**Anmärkning 5**

*De centrala kollektivavtalsslutande parterna ska senast den 31 mars 2018 ha följt upp hur möjligheten att avstå från Flexpension i Tjänsteföretag hanterats av företagen och tjänstemännen. Därefter ska parterna bestämma om ovanstående regler ska ändras. Om inget annat överenskommes fortsätter ovanstående regler att gälla.*

- § 5** Tjänsteman som har avstått från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.
- § 6** Tjänsteman som valt att inte avstå avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag kan träffa individuell överenskommelse med arbetsgivaren om ytterligare avsättningar än vad som anges i avtalet för Flexpension i Tjänsteföretag. Sådan individuell överenskommelse gäller under så lång tid och på sätt tjänstemannen och arbetsgivaren kommit överens om.



Om individuell överenskommelse som träffats enligt vad som anges i första stycket upphör, ska den individuellt överenskomna ytterligare avsättningen utges som lön till tjänstemannen.

**Anmärkning 1**

*Avtalsparterna i denna överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag ska verka för att sådana ytterligare avsättningar ska göras inom ramen för pensionsplanen ITP till ITP 1 eller ITPK.*

**Anmärkning 2**

*Löneväxlingssystem som tillämpas utan samband med Flexpension i Tjänsteföretag påverkas inte av denna reglering.*

- § 7** Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag, så som anges i § 3.

**Anmärkning 1**

*Den färdigutbyggda nivån på avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag angiven i § 3 tar endast sikte på premier uppbyggda inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension.*

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller utöver vad som anges i § 3 följande:

- vid första lönerevisionen efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningstrymme enligt gällande löneavtal, samt årets eventuella premieavsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.
- under det andra till och med det femte årets lönerevisioner efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningstrymme enligt gällande löneavtal, samt respektive års eventuella premieavsättning till Flexpension i Tjänsteföretag. Därutöver, vilket inte medför någon avräkning från löneökningstrymme, utges vid revisionstidpunkten en fjärdedel av den kollektiva premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag som gällde vid tidpunkten då bundenhet av kollektivavtalet uppstod.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningstrymme i gällande löneavtal. Det betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

**Anmärkning 2**

*Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföretag och överlåtaren och förvärvaren har byggt ut respektive*

*premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal*

#### **Kompletterande premier till ITP 1**

§ 8 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.

§ 9 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

#### **Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2**

§ 10 Den kompletterande premien ska betalas för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.

§ 11 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För tjänsteman som beviljats deltid i pensioneringssyfte ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

#### **Anmärkning 1**

*Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.*

§ 12 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

#### **Utbetalningsregler**

§ 13 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension i Tjänsteföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

§ 14 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning.

### **Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK**

**§ 15** För tjänstemän som är mellan 25 och 65 år och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Även för tjänsteman som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller §§ 4 och 5.

### **Gemensam information**

**§ 16** För att ge stöd kring hanteringen av Flexpension i Tjänsteföretag ska de kollektivavtalsslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial. Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagets tjänstemän.

### **Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte**

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 %.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos

annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

**Anmärkning 1**

*Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författnings-regler rörande pension.*

**Anmärkning 2**

*Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.*

**PROTOKOLL****ÖVERENSKOMMELSE om Avtalsförändringar**

Parter:                   Almega Tjänsteföretagen, bransch  
                              Järnvägsinfrastruktur  
                              Seko – Service- och Kommunikationsfacket

Ärende:                 Överenskommelse om avtalsförändringar i samband  
                              med införandet av Flexpension i Tjänsteföretag

Tid:                     2017-05-15

Plats:                  Almeegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Närvarande för:       **Arbetsgivarparten**  
                              Pierre Sandberg  
                              Anders Graneld  
                              Madeleine Edberg, vid protokollet

**Arbetsstagarparten**  
                              Joakim Hellmouth, Seko  
                              Janne Halvarsson, Seko

---

§ 1                     Parterna har denna dag träffat bilagda överenskommelse om avtalsreglering om förhandlingsordning. Parterna är överens om att dessa regler träder i kraft den 1 maj 2017.

Parterna ska införa gemensamma rutiner på avtalsområdet så att förhandlingsframställan respektive bekräftelse om förhandling kan göras via e-post.

Parterna är överens om att med tjänsteman menas medarbetare.

§ 2                     Parterna konstaterar gemensamt att den partsgemensamma vägledningen "Vägen framåt, Steg för steg, En partsgemensam vägledning för turordning vid arbetsbrist" är tillämplig inom avtalsområdet och ska spridas till både företag och lokala fackliga företrädare inom avtalsområdet.

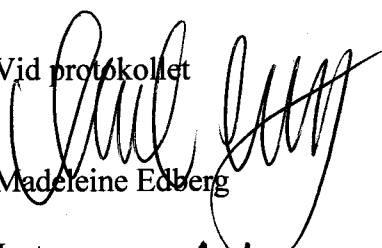
Parterna är överens om att vägledningen i sig inte utgör avtalstext.

§ 3                     Förhandlingen avslutades i enighet.

Stockholm den 15 maj 2017

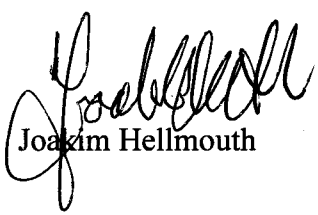


Vid protokollet

  
Madeleine Edberg

Justeras

  
Pierre Sandberg

  
Joakim Hellmouth

## Överenskommelse om avtalstext om förhandlingsordning, ny bilaga 1

### **Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister**

#### **Omfattning**

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda i företag som är bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor med undantag för tjänstemän som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

#### **Förhandlingspreskription**

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella kollektivavtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som anspråket grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

#### **Anmärkning**

*Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.*

*Arbetsgivare som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iaktta förhandlingsordningen.*

*Enskild tjänsteman har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.*

*Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i det följande avseende frister som skall iakttas mellan lokal och central förhandling.*

#### **Lokal förhandling**

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

#### **Central förhandling**

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som påkallat den lokala förhandlingen och som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare <sup>1</sup> och
2. inom två månader i övriga rättstvister.

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

*Anmärkning*

*Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.*

**Rättsligt avgörande**

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

**Giltighetstid**

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.

*Anmärkning*

*Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.*

---

<sup>1</sup> Denna regel träder i kraft den 1 april 2018. Fram till och med den 31 mars 2018 gäller övergångsvis en frist om två månader istället för två veckor.



---

*Denna vägledning gäller vid arbetsbrist i företag som  
är medlemmar och har kollektivavtal i förbund inom  
Almega*

---

# Vägen framåt

Steg för steg  
En partsgemensam vägledning  
för turordning vid arbetsbrist

Rapport från arbetsgrupp Bilaga 8  
Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer  
\* Slutversion 2016-12-14

## Ingress

### Omställningsavtalet

Mellan Svenskt Näringsliv och PTK gäller ett omställningsavtal. Avtalet ska underlätta för både företag och anställda då företaget behöver säga upp personal på grund av arbetsbrist.

För att göra det lättare för lokala parter att tillämpa omställningsavtalet har Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer tagit fram denna vägledning som steg för steg beskriver vad lokala parter behöver göra för att träffa överenskommelse om en avtalsturlista.

Omställningsavtalet innebär att företaget betalar premier till TRR, som under vissa förutsättningar möjliggör, två olika typer av stöd till anställda som sägs upp: Omställningsstöd och Avgångsersättning (AGE). För mer information och om omställningsavtalet i dess helhet se [www.trr.se](http://www.trr.se)

Avtalet anger också att avtalsturlistor förutsätts träffas för att motsvara de behov företagen har i omställningssituationer: ”de lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställande av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets 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 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras”.

Avtalet innebär alltså att någon part inte kan neka till att förhandla om arbetsbristen och behovet av en avtalsturlista.

### Vad är en avtalsturlista?

En avtalsturlista innebär att företaget och de lokala fackliga organisationerna utifrån verksamhetens fortsatta behov kommer överens om vilken eller vilka tjänstemän som fortsatt ska vara kvar i företaget. Överenskommelsen utgör därmed ett bindande kollektivavtal om vilka anställda som företaget ska säga upp på grund av arbetsbrist.

Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer rekommenderar de lokala parterna som avser att träffa överenskommelse om en avtalsturlista att vara tydliga med detta, allt för att undvika missförstånd och oklarheter. Även om avsikten inte tydliggjorts är en överenskommelse mellan lokala parter som innebär avsteg från lagens turordningsregler att betrakta som en avtalsturlista.

Syftet med att träffa en avtalsturlista är att företaget på bästa sätt ska kunna hantera sitt behov av att ha rätt organisation för framtida utmaningar och att ha förutsättningar för att bedriva en konkurrenskraftig verksamhet med goda möjligheter att fortsatt sysselsätta de tjänstemän som inte blir uppsagda. Företagets fortsatta behov och de enskilda tjänstemännens kompetenser (se vidare under punkt 10 Företagets krav och behov) är viktiga utgångspunkter för att kunna bedöma vilka som skall omfattas av en avtalsturlista.

### **Krav på en avtalsturlista**

Det är viktigt att en avtalsturlista inte är diskriminerande enligt någon av diskrimineringslagens grunder eller strider mot god sed på arbetsmarknaden. Om så ändå skulle vara fallet kan avtalsturlistan helt eller delvis förklaras ogiltig även om lokala parter varit överens om den.

### **Omställningskonsultation**

Om det visar sig vara svårt att kunna enas om processen och/eller en avtalsturlista kan lokala parter be centrala parter att gemensamt hålla en omställningskonsultation på företaget. Detta innebär att centrala parter på plats gemensamt ger råd till lokala parter i hur de ska hantera processen i enlighet med omställningsavtalets intentioner.

### **Vägledning**

Uppsägning p.g.a. arbetsbrist kan vara komplext och är alltid ingripande för de inblandade. Denna vägledning är en sammanfattning av de steg som behöver tas för att en överenskommelse om avtalsturlista ska kunna nås. Vägledningen gör inte anspråk på att redogöra för alla frågor som kan uppstå. Kontakta gärna din organisation om behov uppstår.

#### **1 – Skapa samsyn**

En facklig organisation som är informerad om företagets utveckling, ekonomiska situation och liknande behöver mindre tid för att ”komma ikapp” företagets kunskap och sannolikheten är då större att förhandlingarna kan föras mer effektivt.

#### **2 – Kallelse till förhandling**

Så snart företaget kommit fram till att personalen behöver minskas, och att ett antal anställda behöver sägas upp, ska företaget kalla de fackliga organisationerna som företaget har kollektivavtal med, till en förhandling enligt MBL 11 §.

Om det inte finns någon klubb eller förening på företaget ska företaget istället kalla fackföreningens regionala organisation, respektive avtalsbärande förbund till förhandlingen. Exempel på förhandlingsframställan finns i bilaga 1.

I flertalet kollektivavtal förutsätts att fackförbund som är med i PTK bildar ett gemensamt lokalt organ, PTK-L, som förhandlar som en part med arbetsgivaren om den nya organisationen och arbetsbristen. Kontrollera om det finns några särskilda regler om PTK-L och dess bildande i ditt kollektivavtal.

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L kan arbetsgivaren träffa överenskommelse med varje organisation för sig.

Förhandlingen ska hållas inom tre veckor, om parterna inte enas om annat, efter att de fackliga organisationerna fått del av förhandlingsframställan.

#### **3 – Varsel till arbetsförmedlingen**

Företaget ska underrätta/varsla arbetsförmedlingen om arbetsbristen innebär att fem eller fler personer kan bli uppsagda. Företaget kan göra det på [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se)

#### **4 – Information till facklig organisation**

Arbetsgivare har en särskild informationsskyldighet inför förhandlingar om arbetsbrist, se 15 § MBL. För att det ska bli en effektiv förhandling är det viktigt att den fackliga

organisationen så tidigt som möjligt kan sätta sig in i frågan genom att företaget redovisar följande:

- Skälen till de planerade uppsägningarna
- Hur organisationen ser ut före och efter arbetsbristen
- Hur många som kan komma att bli uppsagda
- Relevanta uppgifter om de personer som är närmast berörda av arbetsbristen
- När arbetsgivaren planerar att verkställa uppsägningarna.

Finns det ytterligare information som underlättar processen för lokal arbetstagarpart att sätta sig in i situationen och därmed kunna komma överens om en avtalsturlista är det lämpligt att den ges så tidigt som möjligt innan förhandling ska äga rum.

Företaget ska också till de fackliga organisationerna lämna en kopia av det varsel som eventuellt har lämnats till Arbetsförmedlingen.

### **5 – Information till medarbetarna och intressenter**

Medarbetarna behöver normalt informeras om att företaget kallat till förhandling om arbetsbrist. Informationen bör hållas på en övergripande nivå så att företaget inte föregår förhandlingsresultatet. Det är naturligt att företaget och de fackliga organisationerna så tidigt som möjligt kommer överens om vad, när och hur medarbetarna ska informeras (informationsplan).

Om företaget är börsnoterat kan även marknaden behöva informeras.

### **6 – Gör en riskbedömning**

Företaget ska göra en riskbedömning i samverkan med skyddsombudet/arbetsmiljöombudet om hur arbetsmiljön kommer att påverkas för den framtida organisationen., se [www.prevent.se](http://www.prevent.se). Riskbedömning kan t.ex. behandla arbetsmängd, arbetsinnehåll samt arbetstidens omfattning och förläggning. Omfattningen av en riskbedömning kan variera stort från ett enkelt konstaterande av få/inga risker till en mer omfattande analys. Riskbedömningen redovisas under förhandlingen och justeras/anpassas vid behov. Exempel på riskbedömning finns i bilaga 2.

### **7 – Förhandlingen inleds – beskrivning av omorganisationen respektive arbetsbristen**

Förhandlingen inleds med att företaget beskriver nuvarande organisation och företags förslag till fortsatt organisation samt grunden till att det föreligger arbetsbrist. Det gör företaget genom att ange orsaken till arbetsbristen samt vilka kategorier och hur många tjänster som enligt företaget berörs av arbetsbristen. Det är viktigt att de fackliga företrädarna ges möjlighet att förstå bakgrunden till arbetsbristen.

### **8 – Red ut tystnadsplikt**

En bra förhandlingsprocess bygger på ömsesidigt förtroende. En neddragning är ofta en känslig process vilket förutsätter att känslig information inte får spridning i ett för tidigt skede. Det är viktigt att de som förhandlar kan lita på varandra och tar ansvar för att information och känsliga uppgifter inte sprids innan man är överens om att så får ske. Detta kan med fördel tas om hand genom att parterna i ett tidigt skede blir överens om när, vem, vad och på vilket sätt information ska ges (informationsplan).

Vid behov kan en särskild förhandling om tystnadsplikt, enligt MBL 21 §, ske.

### **9 – Identifiera turordningskrets**

Beroende på förutsättningarna kan de lokala parterna komma överens om att arbetsbristen ska begränsas till en del av verksamheten, t.ex. om en viss enhet enbart är den som berörs. Det kan vara en fördel att verksamheten kan fortsätta att bedrivas på andra enheter utan störningar eller oro bland de anställda. Arbetsbristen kan också vara enklare att hantera om turordningskretsen begränsas. Det är viktigt att parterna är medvetna om att tillämpningen av en överenskommelse om att begränsa arbetsbristen till en del av verksamheten/enhet, i sig innebär att överenskommelse träffats om en avtalsturlista.

### **10 – Företagets krav och behov**

Företaget behöver identifiera vilka kompetenser som behövs för den fortsatta verksamhetens behov och redogöra för dessa.

Med kompetenser kan t.ex. menas kunskaper, förmågor, egenskaper och prestationer som är viktiga för den fortsatta verksamheten. Hur olika krav uppfyllts tidigare kan vara en viktig utgångspunkt för att identifiera vilka som är mest lämpliga för att vara kvar i den nya organisationen.

### **11 – Pröva omplacering till lediga befattningar**

Företaget ska pröva, om de, som riskerar uppsägning, istället kan omplaceras till en ledig befattning inom företaget. Omplaceringsskyldigheten gäller till samtliga driftsenheter och samtliga kollektivavtalsområden inom företaget. Företaget avgör vem som ska erbjudas vilken ledig tjänst efter lämplighet.

### **12 – Identifiera vilka som saknar efterfrågad kompetens**

Parterna förutsätts träffa överenskommelse om en avtalsturlista för de tjänstemän som inte når upp till den samlade kompetensen som företaget behöver för att klara fortsatt behov i verksamheten. Det betyder att parterna är överens om att dessa personer ska sägas upp p.g.a. arbetsbrist.

De fackliga organisationerna ska innan överenskommelse träffas få tillgång till den ytterligare information som behövs för att ta ställning till den föreslagna avtalsturlistan. Detta kan t.ex. ske genom att det ges tillfälle att prata med de medlemmar som berörs.

### **13 – Protokoll**

Förhandlingen om avtalsturlista ska dokumenteras i ett protokoll som undertecknas av samtliga parter innan uppsägning får ske.

Även en förhandling om arbetsbrist som inte resulterar i en avtalsturlista ska protokollföras.

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna.

Därefter kan uppsägningshandlingar överlämnas till de tjänstemän som ska sägas upp.

Exempel på förhandlingsprotokoll finns i bilaga 3.

Om lokala parter inte kan enas, kan central förhandling begäras. Först efter den centrala förhandlingen kan uppsägningshandlingar lämnas. Om det uppstår problem i processen

kring avtalsturlista kan lokala parter be centrala parter att gemensamt hålla en omställningskonsultation på företaget.

#### **14 – Uppsägningstid**

Uppsägningstid framgår av kollektivavtalet, och kompletteras med lagens formaliaregler.

Om det skulle vara aktuellt kan företaget och tjänstemannen komma överens om att förlänga uppsägningstiden.

Enligt 14 § LAS ska skälig ledighet med lön beviljas för den som söker arbete under uppsägningstiden.

#### **15 – Utvärdering**

När parterna genomfört förhandlingen och uppsägningarna är gjorda, bör parterna utvärdera hur processen varit. Syftet med utvärderingen är att upptäcka moment som parterna kan förbättra inför en eventuell nästa förhandling om arbetsbrist vid företaget.

44

## **Bilaga 1**

### **Exempel på förhandlingsframställan**

---

#### **Kallelse till MBL-förhandling angående omorganisation/arbetsbrist**

Företaget är med i detta förbund inom Almega:

Företaget har följande kollektivavtal:

#### **Tid och plats för förhandlingen**

Företaget föreslår följande tidpunkt för förhandlingen

Datum:

Tid:

Plats:

#### **Nuvarande verksamhet och organisation**

Berörd arbetsplats/driftenhet:

Antal anställda:

Verksamhet och organisation:

#### **Information om arbetsbristen**

Skälen till planerade uppsägningar:

Hur organisationen ser ut före och efter arbetsbristen:

Hur många som kan komma att bli uppsagda:

Relevanta uppgifter om berörda personer:

När uppsägningarna planeras ske:

#### **Kontaktuppgifter till företaget**

Namn:

Adress:

Telefon:

Mail:

## **Bilaga 2**

### **Exempel på riskbedömning**

---

#### **Uppgifter om arbetsgivaren**

Företag:

Organisationsnummer:

Adress:

Kontaktperson:

Telefon:

Email:

Skyddsombud som planen stämms av med:

#### **Nulägesbeskrivning**

Beskriv arbetsmiljön före förändringen.

#### **Den planerade förändringen**

Beskriv vilka förändringar som planeras och vilka som berörs.

#### **Riskbedömning**

Beskriv vilka arbetsmiljörisker som kan uppstå, t.ex. om personalens inflytande över sin egen arbetssituation påverkas eller om det uppstår behov av introduktion.

#### **Åtgärder**

Gör en handlingsplan för hur eventuella risker ska minimeras, vem som har ansvar för detta och ange hur/när planen ska följas upp.



## **Bilaga 3**

### **Exempel på förhandlingsprotokoll**

---

#### **Protokoll MBL-förhandling**

Datum:

Plats:

#### **Arbetsgivare**

Företag:

Organisationsnummer:

Närvarande:

#### **Lokal facklig organisation**

Närvarande:

#### **Ärende**

Förhandling enligt 11 § MBL angående omorganisation/arbetsbrist

#### **Företagets förslag**

#### **Den lokala fackliga organisations synpunkter**

#### **Resultatet av förhandlingen**

Parterna har denna dag träffat en överenskommelse om avtalsturlista som omfattar följande personer. Dessa personer kommer att sägas upp p.g.a. arbetsbrist efter att förhandlingen avslutats. Förhandlingen avslutades i enighet den åååå-mm-dd.

#### **Justering**

Ort och datum:

För företaget:

För den lokala fackliga organisationen:

Parterna är överens om att omställningsavtalet är en viktig del för att underlätta omställning. Avtalet innehåller dels stöd till den som blir uppsagd p.g.a. arbetsbrist, dels regler om att lokala parter ska göra avsteg från lagens bestämmelser om turordning efter anställningstid om det finns behov av det.

Den här vägledningen har tagits fram av Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer för att göra det lättare för lokala parter att tillämpa omställningsavtalet.

Vägledningen har tagits fram för att företag och fackliga företrädare ibland haft olika uppfattning om omställningsprocessen och hur de skulle ha kunnat enas om avtalsturlistor. Denna vägledning syftar till att parterna ska nå en samsyn om hur omställningsprocessen bör gå till.

Om ni trots den här vägledningen har svårt att bli överens kan ni ta hjälp av de centrala parterna i en omställningskonsultation som syftar till att stödja en bra process som leder till att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och även i framtiden kunna ge fler tjänstemän anställning.

## Arbetskläder och personlig skyddsutrustning m m

### Arbetskläder och personlig skyddsutrustning

Arbetsgivaren ska tillhandahålla lämpliga arbetskläder som ska vara för årstiden anpassade till väderleken och personlig skyddsutrustning för arbetets utförande. Utrustningen ska uppfylla de krav som framgår av myndighetsföreskrifter och erforderliga riskanalyser.

### Skyddsskor

Arbetsgivaren bekostar och tillhandahåller skyddsskor om riskbedömning visar att behov av skyddsskor finns. Skyddsskorna ska vara försedda med spiktrampskydd och stålhätta. När skorna är uttjänta har medarbetare rätt till utbyte.

Med skyddsskor avses såväl skor som kängor och stövlar försedda med spiktrampskydd och stålhätta.

#### *Anmärkning*

*I spårmiljö ska skyddsskor användas.*

### Fria överdragskläder

När arbete bedrivs utomhus och under spänningsförande elledning är det viktigt att medarbetaren är rätt klädd i alla lager. Arbetsgivaren bekostar då även plagg under överdragskläderna i de fall som riskbedömningar visar att det behövs särskilda underkläder.

Medarbetare har rätt att utan kostnad av arbetsgivaren erhålla varselskyddskläder. Kläderna ska uppfylla gällande krav om synbarhet samt vara flamskyddade och ljusbågstestade i alla lager.

### Skyddsglasögon

Arbetsgivaren ska vid behov tillhandahålla skyddsglasögon.

#### *Anmärkning*

*Avtalet omfattar inte personlig skyddsutrustning (hjälm, hörselskydd, fallskydd, sågskyddskläder etc.).*

**Bilaga 8**

## **Överenskommelse om inhyrning och uthyrning av personal**

### **§ 1 Inhyrning och uthyrning av personal**

Företaget och dess lokala arbetstagarorganisationer ska förhandla om inhyrningens inriktning och omfattning.

Arbetsgivaransvaret åligger den som är arbetsgivare enligt anställningsavtalet.

Arbetsmiljöansvaret åligger enligt arbetsmiljölagen den arbetsgivare som har samordningsansvaret över arbetsstället där arbete utförs, normalt sett den inhyrande arbetsgivaren.

Inhyrning och uthyrning av personal ska ske i enlighet med de i branschen gällande avtalen. Därvid ska snittlön (GFL) och ersättningar överensstamma med lokalt löneläge. Den inhyrda medarbetarens lön ska emellertid bestå oförändrad om den överstiger snittlönen enligt ovan.

#### **Inhyrning**

Inhyrd medarbetare får inte hyras ut till annat företag.

Uppstår arbetsbrist under inhyrningsperioden ska inhyrd medarbetare omfattas först av driftsinskränkningsen.

Inhyrning får endast ske från arbetsgivare som är bundna av detta avtal, Väg- och Banavtalet, Maskinföraravtalet och Bemanningsavtalen.

#### **Uthyrning**

Uthyrning av medarbetare får endast ske om medarbetaren skriftligt har gett sitt medgivande till detta i samband med anställningens ingående eller om överenskommelse därom träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren vid senare tillfälle.

Under all tid då medarbetaren är uthyrd tillämpas på den aktuella arbetsplatsen gällande arbetstidsbestämmelserna.

Uthyrd medarbetare är berättigad till ersättningar i enlighet med branschavtal Järnvägsinfrastruktur.

### **§ 2 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 enligt §15 mom 5 branschavtal Järnvägsinfrastruktur.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, 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 arbetsgiversidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

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

Om arbetsgiversidan 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.

### **§ 3 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 högst två ledamöter från respektive arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, äger arbetsgiversidan rätt att utse en opartisk ordförande från medlingsinstitutet.

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 § 1 inte iakttas.

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