

6902 Telekom-avtalet TechSverige

2025-04-01 – 2027-03-31

Allmänna anställningsvillkor

Uppdaterad 2025-09-30

unionen

Innehållsförteckning

- Avtal om allmänna anställningsvillkor
- § 1 Avtalets omfattning
- § 2 Anställning, anställnings upphörande och uppsägning
- § 3 Allmänna åligganden
- § 4 Bisyssla
- § 5 Lön
- § 6 Arbetstid
- § 7 Övertid
- § 8 Mertid
- § 9 Restidsersättning
- § 10 Ersättning för ob.,jour och beredskap
- § 11 Semester
- § 12 Sjuklön m.m.
- § 13 Föräldraledighet
- § 14 Ledighet
- § 15 Flexpension i Tjänsteföretag
- § 16 Giltighetstid

Övriga avtal på avtalsområdet

Pensionsavtal ITP och ITPG (30 september 1976) (Särskild pensionsplan gäller för vissa företag)

Den 1 juli 2007 trädde en ny ITP-plan i kraft. Mer information om den nya ITP-planen finns på Avtalats hemsida www.avtalat.se

Avtal om Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring TGL (19 februari 1976)

Avtal om social trygghet för tjänsteman vid utlandstjänstgöring, Bestämmelser i försäkringsvillkor för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring och Nämnden SAF-PTK för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring (SAF och PTK 26 juni 1985)

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar (Svenskt näringsliv och PTK 1 december 2015)

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal (Svenskt näringsliv och PTK 1 december 2015)

Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister (Svenskt näringsliv och PTK 1 december 2015)

Beredskapsavtal SAF-LO/PTK 20 april 1989 (ansluter till arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen). Avtalet tillämpas exempelvis vid krig eller krigsfara.

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd (Svenskt näringsliv och PTK 22 juni 2022)

Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation (17 mars 2025)

Avtal om arbete i etableringsjobb (11 december 2023)

Avtal om villkor för SAO-jobb (17 december 2025)

Avtal om allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för företag inom TechSverige inom Almega, avtalsområde Telekom.

Anmärkning

Sveriges Ingenjörer och Akavia uppträder som en part lokalt och centralt.

Avtalet gäller på arbetstagsidan alla medarbetare med följande undantag

- medarbetare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning (definieras lokalt)
- medarbetare som är anställd för kortare tid än 3 månader eller för praktik/examensarbete (motsvarande)
- medarbetare som har tjänstepension eller pension enligt Socialförsäkringsbalken.

Vid resa eller arbete utomlands ska villkoren regleras i särskild överenskommelse mellan företaget och medarbetaren eller av arbetsgivaren fastställd policy.

Lokalt avtal kan träffas i speciella fall.

Parterna är överens om att tvist om detta avtal alltid ska avgöras enligt svensk rätt i svensk domstol.

§ 2 Anställning, anställnings upphörande och uppsägning

De anställningsformer som anges nedan, mom. 1, 3 och 5, är en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Vad det avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd så vida inte annat anges.

Mom. 1 Anställning tills vidare

En anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och medarbetaren inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.

Mom. 2 Uppsägning

Mom. 2.1 Formen för uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör medarbetaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör medarbetaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Mom. 2.2 Uppsägning från medarbetarens sida

Medarbetarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom. 9.

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 månad
Fr.o.m. 2 år till 6 år	2 månader
Fr.o.m. 6 år	3 månader

Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § lagen om anställningsskydd.

Medarbetare som i det enskilda anställningsavtalet har längre uppsägningstid vid ikraftträdandet av detta avtal behåller denna.

Lokalt avtal kan träffas om andra uppsägningstider för en viss grupp av medarbetare.

Mom. 2.3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

I fråga om uppsägningstid från arbetsgivarens sida gäller bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

Har medarbetare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska uppsägningstiden enligt ovan förlängas med sex månader.

Mom. 3. Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har medarbetaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Har medarbetaren direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i avtalad visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om medarbetaren begär det.

Mom. 4 Avbrytande av provanställning

Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och medarbetaren före provotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg. Vill inte arbetsgivaren eller medarbetaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före provotidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid provotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Mom. 5 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

- Vid vikariat för att ersätta en medarbetare vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning.
- För avtalad visstid

Ett avtal om avtalad visstid ska omfatta en minsta anställningstid om sju dagar om arbetsgivaren och medarbetaren inte kommer överens om kortare anställningstid.

Anmärkning 1

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att genom individuell överenskommelse visstidsanställa på kortare tid än sju dagar missbrukas kan organisationen efter lokal och central förhandling i saken återkalla möjligheten för arbetsgivaren att fortsättningsvis träffa dylika individuella överenskommelser. Möjligheten att återkalla gäller inte då lokal överenskommelse träffats. Med missbruk avses att arbetsgivaren återkommande anställer för kort tid trots att verksamhetens behov kunnat tillgodoses genom längre visstidsanställning eller tillsvidareanställning. Vid misstanke om missbruk har den fackliga organisationen rätt att få del av samtliga anställningsavtal där individuell överenskommelse träffats om kortare anställningstid än sju dagar avseende den senaste sexmånadersperioden.

Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid.

Anmärkning 2

Avsikten med en lokal överenskommelse är att arbetsgivaren och tjänstemannaparten tillsammans ser över i vilka typsituationer ett sådant korttidsanställningsbehov, periodiskt eller återkommande, förekommer i verksamheten och på förhand överenskommer om undantag avseende dessa alternativt i en enskild situation träffar lokal överenskommelse.

Studerande som är inskrivna vid universitet eller högskola kan alltid anställas för avtalad visstid utan krav på minsta anställningstid.

- För medarbetare som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (f.n. 65 år).
- För säsongsarbete.

Anmärkning 3

Parterna är överens om att definitionen av säsongsarbete följer av lagen om anställningsskydd.

- Doktorandtjänst, då arbete med doktorsavhandling sker helt eller delvis vid företag.
- För skolungdom samt vid praktikarbete.

Till en tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Mom. 6 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en medarbetare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

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 häfter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (f.n. 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.

Mom. 7 Upphörande av provotid vid vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att

upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då medarbetaren har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När ett avtal om en avtalad visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas provotiden i motsvarande grad.

Om vikariatet eller den avtalade visstidsanställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om medarbetaren begär det.

Anmärkning

Arbetsgivaren och medarbetaren kan skriftligen överenskomma om att ett vikariat eller en avtalad visstid inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.

Mom. 8. Uppsägning av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare och medarbetare kommit överens om att en tidsbegränsad anställning kan sägas upp i förtid kan parterna inte komma överens om kortare uppsägningstid än vad som framgår av kollektivavtalets uppsägningstider.

En överenskommelse om uppsägningsmöjlighet i förtid äger tillämpning först efter att eventuell provotid enligt mom. 7 löpt ut.

Anmärkning

Vid uppsägning från arbetsgivaren gäller uppsägningstiderna enligt Lag om anställningsskydd, se mom. 2.3.

Mom. 9 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom. 9.1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Om så sker får emellertid arbetsgivarens uppsägningstid inte understiga

- två månader om medarbetaren vid anställningstillfället är arbetslös och 55 år eller äldre. Efter tre års anställning gäller dock uppsägningstid enligt detta avtal
- uppsägningstid enligt detta avtal i övriga fall.

Mom. 9.2 Förkortning av uppsägningstiden för medarbetaren

Om medarbetaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin anställning före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

Mom. 9.3 Anställningsintyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller medarbetarens sida har medarbetaren rätt att få ett intyg som utvisar

- den tid som medarbetaren varit anställd
- medarbetarens arbetsuppgifter
- om medarbetaren begär det och anställningen varat minst sex månader, omdöme om det sätt på vilket medarbetaren har utfört sitt arbete.

Mom. 9.4 Arbetsgivarintyg

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

- Begärt intyg ska överlämnas snarast möjligt, dock senast fem veckor från skriftlig begäran.

Mom. 10 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i mom. 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 företräddas 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.

Anmärkningar (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.

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 verkställts, 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 Telekomavtalet är ett s.k. medarbetaravtal och därmed görs ingen uppdelning mellan arbetare och tjänstemän.

§ 3 Allmänna åligganden

Anställningsförhållandet ska grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Medarbetaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen samt iakttä diskretion såväl inåt som utåt i företagets angelägenheter.

§ 4 Bisyssla

Mom. 1 Uppgiftsskyldighet

Medarbetaren är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar bisyssla. Arbetsgivaren får ålägga medarbetaren att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömande inverkar hindrande i arbetet.

Mom. 2 Konkurrensbisyssla

Medarbetaren får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för bolagets/koncernens verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör nämnda område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte i den mån arbetsgivaren medger annat. Har sådant medgivande lämnats, är medarbetaren skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

§ 5 Lön

Mom. 1 Begreppet månadslön

Med månadslön avses i avtalet, om inte annat framgår, fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad.

Vid avtalets tillämpning skall, om inte annat framgår, för heltidsanställd medarbetare som arbetar deltid belopp enligt första stycket avse de till följd av deltiden reducerade beloppen.

Mom. 2 Löneutbetalning

Lönen utbetalas varje månad den 25:e, om de lokala parterna inte enas om annat.

Anmärkning

För nya medlemmar i Almega regleras frågan i samband med inträdet.

Mom. 3 Lön för del av löneperiod

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning eller får löneförändring under löpande kalendermånad utbetalas en daglön för varje kalenderdag som anställningen omfattar. Daglönen beräknas som 3,3 % av månadslönen.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning.

§ 6 Arbetstid

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.

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, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

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.

Mom. 2 Dygns- och nattvila

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

I dygnsvilan bör tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 ingå, såvida inte de lokala parterna kommer överens om annat.

Anmärkning
Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att förlägga nattvilan till annan tidpunkt än 00 – 05 missbrukas kan den fackliga organisationen återkalla den möjligheten, efter att lokal och central förhandling genomförts. Om överenskommelse om nattarbete träffas gäller i stället överenskommelsen.

Vad gäller tiden mellan 00.00 och 05.00 får avvikelser göras om arbetet, med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas under denna tid.

Avvikelser

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För medarbetare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförts under mer än sammanlagt 3 timmar mellan 00-05 ska medarbetaren beredas 6 timmars sammanhängande vila om påföljande arbetsdag inte är arbetsfri. Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag. Dessa ledighetstimmar återförs till tillgängligt övertidsutrymme. Under ett kalenderår får högst 50 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet.

I de fall ovanstående ej är tillämpligt ska de lokala parterna träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

NYTT
|
NYTT
|

Anmärkning

Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m.m.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom. 3 Veckovila

Medarbetaren ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren skall anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. I det fall denna kompenserande vila förläggs på tid som normalt utgör ordinarie arbetstid görs ej löneavdrag.

Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m.m.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom. 4 Raster och pauser

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka medarbetarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren skall på förhand ange rasterernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att medarbetarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att medarbetarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom. 5 Nattarbetande

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen skall räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom. 6 Anteckningar om övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid 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.

Mom. 7 Central överläggning

Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

Mom. 8 Avtalad ledighet

Avtalad ledighet, se bilaga 3.

§ 7 Övertid

Mom. 1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som medarbetare har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för medarbetaren.

Anmärkning

Lokalt avtal kan träffas om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf.

Mom. 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en medarbetare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 200 timmar per kalenderår (50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att medarbetaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas medarbetare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. Överenskommelse kan träffas direkt med chefer och vissa andra medarbetare under förutsättning att lokalt avtal träffats om gruppens omfattning i form av exempelvis kategorier och/eller lönegränser.

Mom. 3 Återföring av övertid

Om allmän övertid ersätts med kompensationsledighet enligt bestämmelserna i mom. 9 återförs motsvarande antal övertidstimmar till övertidsutrymmet. Under kalenderåret får högst 150 övertidstimmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet.

Mom. 4 Nödfallsövertid

En medarbetare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt arbetstidslagen.

Mom. 5 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Rätt till övertidskompensation föreligger om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Medarbetare som har 28 eller 30 dagars semester enligt § 11 mom. 2 har inte rätt till övertidskompensation.

Om en medarbetare har frihet beträffande arbetstidens förläggning, kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om att han inte ska ha rätt till övertidskompensation utan förekomsten av erforderligt övertidsarbete ska beaktas vid fastställande av lönen. Detsamma gäller för medarbetare som har rätt att beordra andra medarbetare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete. Arbetsgivaren skall underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation om överenskommelse har träffats enligt detta stycke. Om inte annat avtalats gäller överenskommelsen för ett semesterår i taget.

Anmärkning

Om lokal facklig part så begär ska de lokala parterna gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för medarbetare som är undantagen från övertidskompensation.

Mom. 6 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om en medarbetare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Om medarbetaren inställer sig till övertidsarbete ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader. Detta gäller även för medarbetare som inte har rätt till särskild övertidskompensation.

Mom. 7 Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om medarbetaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet ska medarbetarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Mom. 8 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

a) För övertidsarbete klockan 06.00 - 20.00 helgfria måndagar – fredagar

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

94

b) För övertidsarbete på annan tid

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

72

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde medarbetaren samt på midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid". Ersättning utbetalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd. Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

Mom. 9 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

a) För övertidsarbete klockan 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar = 1 1/2 timme.

b) För övertidsarbete på annan tid enligt mom. 8 = 2 timmar.

§ 8 Mertid

Utgår ur avtalet 2025-04-01.

§ 9 Restidsersättning

Mom. 1 Rätt till restidsersättning

Medarbetaren har rätt till restidsersättning enligt nedan om inte

- arbetsgivaren och medarbetaren har enats om att medarbetaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidsersättning (gäller endast medarbetare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete)
- arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t.ex. beaktas vid fastställande av lönen
- medarbetaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan medarbetare har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om detta.
- medarbetare som utför så kallat fältservicearbete och utgår från bostaden för att vara ute hos kund/på arbetsplats vid arbetstidens början är skyldig att hålla 30 minuter av egen tid för framresa. Motsvarande gäller då arbetstiden avslutas ute hos kund/på arbetsplats. För restid därutöver utgår restidsersättning.

Vid tillämpning av tillägg enligt detta moment för företag som omfattas av avtalet 2010-04-01 och då regelbundet tillämpar restidstillägg enligt andra regler eller bestämmelser, gäller att kostnadsökning/-minskning för att övergå till ersättning enligt ovan ska beräknas och beaktas.

Lokalt avtal får träffas om avvikelse från bestämmelserna i detta moment.

Mom. 2 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa inom Sverige som går åt för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för medarbetarens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför medarbetarens ordinarie arbetstid.

Ersättning beräknas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl. 22.00 - 08.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då medarbetaren under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

Mom. 3 Ersättning

Restidsersättningen regleras i lokalt avtal. Sådant avtal får även innebära avvikelse från bestämmelserna i mom. 2.

I annat fall gäller:

Restidsersättning betalas per timme med 82,94 kr (fr.o.m. 2025-04-01) resp. 85,01 kr (fr.o.m. 2026-04-01).

För tid från klockan 18.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till kl 06.00 påföljande tjänstgöringsdag är dock tillägget per timme med 121,59 kr (fr.o.m. 2025-04-01), resp. 124,63 kr (fr.o.m. 2026-04-01).

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Vid tillämpning av tillägg enligt detta moment för företag som omfattas av avtalet 2010-04-01 och då regelbundet tillämpar restidstillägg enligt andra regler, gäller att kostnadsökning-/minskning för att övergå till ersättning enligt ovan ska beräknas och beaktas.

§ 10 Ersättning för ob, jour och beredskap

Mom. 1 Obekväm arbetstid

Medarbetare, 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.

Obekvämtidstillägget regleras i lokalt avtal.

I annat fall gäller för Unionen och Seko:

Obekvämtidstillägget utges för timme

	2024-04-01	2025-04-01
för enkel ob-tid	33,59 kr	34,43 kr
för kvalificerad ob-tid	74,92 kr	76,79 kr
för storhelgs ob-tid	122,20 kr	125,26 kr

Enkel ob-tid är

Tid mellan klockan 19.00 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad ob-tid är

Tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag, samt tid från klockan 19.00 på dag före trettondagen, första maj, Nationaldagen eller Kristi himmelsfärds dag till klockan 07.00 på närmast följande vardag. All tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag samt tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Storhelgs ob-tid är

Tid från klockan 19.00 dag före långfredag till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk samt tid från klockan 19 på dagen 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 annan ersättning.

Vid tillämpning av ob-tillägg enligt detta moment för företag som omfattas av avtalet 2004-04-01 och då regelbundet tillämpar ob-tillägg enligt andra regler, gäller att kostnadsökning-/minskning för att övergå till ersättning enligt ovan ska beräknas och beaktas.

Mom. 2 Jour

Jour är tid då medarbetaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller annan anvisad plats utom bostaden för att när behov uppkommer utföra arbete. Jourtid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av jour. Överenskommelse kan träffas direkt med chefer och vissa andra medarbetare under förutsättning att lokalt avtal träffats om gruppens omfattning i form av exempelvis kategorier och/eller lönegränser.

Jourtillägg

	2025-04-01	2026-04-01
Lägre	53,76 kr	55,10 kr
Högre	107,51 kr	110,20 kr
Storhelg	161,14 kr	165,17 kr

De **högre** beloppen utgår vid jour mellan kl. 18.00 på fredag och kl. 07.00 på måndag, samt mellan kl. 19.00 på dag före trettondag jul, första maj, Nationaldagen och Kristi himmelsfärdsdag och kl. 07.00 på närmast följande vardag.

Med storhelg avses jour mellan kl. 19.00 på dag före Långfredagen och kl. 07.00 dagen efter Annandag påsk, samt mellan 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton och kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsafton.

För jour på övriga tider utgår det lägre tillägget.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Vid tillämpning av tillägg enligt detta moment för företag som omfattas av avtalet 2007-04-01 och då regelbundet tillämpar jourtillägg enligt andra regler, gäller att kostnadsökning-/minskning för att övergå till ersättning enligt ovan ska beräknas och beaktas.

NYTT I YTT

- NYTT -

- NYTT -

Mom. 3 Beredskap

Med beredskap avses tid då medarbetaren inte har arbetsskyldighet men måste vara anträffbar för att kunna utföra arbete när det uppstår ett behov.

Mom. 3.1 Lokala avtal

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om beredskap där till exempel beredskapstjänster och ersättningsformer anpassas efter lokala förutsättningar.

Som underlag för sådana överenskommelser kan nedanstående tabell, där beredskapspass, beredskapsersättning samt ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst definieras, tjäna som utgångspunkt.

	Beredskap 1		Beredskap 2	
	Ersättning för beredskap	Ersättning för arbetad tid	Ersättning för beredskap	Ersättning för arbetad tid
Tid 1				
Tid 2				

Mom. 3.2 Beredskapstjänst

Beredskapstjänst A innebär att medarbetaren via ett mobilt verktyg eller liknande ska vara anträffbar för att inställa sig i arbete. Beredskapstjänst A kräver inte att medarbetaren behöver inställa sig på någon angiven plats.

Beredskapstjänst B innebär att medarbetaren ska inställa sig på arbetsstället eller av arbetsgivaren annan angiven plats för att utföra arbete.

Beredskapstjänst C innebär att medarbetaren ska inställa sig i hemmet för att utföra arbete.

Anmärkning 1

För de fall arbetsgivaren vill tillämpa Beredskapstjänst C, men medarbetaren inte anser att hemmet är en önskvärd arbetsplats ska inställelse i arbete ske på arbetsstället eller på annan angiven plats. Ersättning utgår dock enligt Beredskapstjänst C.

Anmärkning 2

Vid beredskapstjänst ska arbetsgivaren ta hänsyn till skäligena inställelsetider med beaktande av medarbetarens typ av beredskap samt andra praktiska och objektiva relevanta förutsättningar. En (1) timme för inställelsetid vid Beredskapstjänst B respektive dagtid vid Beredskapstjänst C kan tjäna som utgångspunkt. Inställelsetid kan vara både kortare och längre.

Mom. 3.3 Schema

Beredskap ska schemaläggas så att den inte oskäligt belastar enskild medarbetare. Schema bör upprättas och kommuniceras i god tid. Ändringar av schemaläggning meddelas senast två veckor i förväg. Tillfälliga avvikelser som inte kunnat förutses vid schemaläggning räknas inte som en schemaändring.

Anmärkning 1

Med oskäligt belastar avses som exempel att beredskap inte ska schemaläggas på för få medarbetare eller att beredskap schemaläggs i flera beredskapspass under samma dygn utan samband med ordinarie arbetstid.

Anmärkning 2

Lokal överenskommelse förutsätts vid behov träffas om nattarbete och viloregler i samband med beredskapstjänst.

Mom. 3.4 Beredskapsersättning

Om lokal överenskommelse inte träffats om annat ersätts Beredskapstjänst A, B respektive C enligt följande:

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme från 2025-04-01			Ersättning per timme från 2026-04-01	
	A	B	C	A	B
Måndag kl. 07.00 – fredag kl. 18.00	22,85 kr	28,52 kr	24,27 kr	23,42 kr	29,23 kr
Fredag kl. 18.00 - måndag kl. 07.00, samt mellan kl. 19.00 dag före trettondag jul, första maj, Nationaldagen, och Kristi himmelfärdsdag och kl. 07.00 på närmast följande vardag	49,64 kr	62,05 kr	52,75 kr	50,88 kr	63,60 kr

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme från 2025-04-01			Ersättning per timme från 2026-04-01	
Kl. 19.00 dag före Långfredag och kl. 07.00 dagen efter Annandag Påsk, samt mellan kl. 19.00 dag före pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton och kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdags-afton.	73,90 kr	92,38 kr	78,53 kr	75,75 kr	94,69 kr

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Ersättning för att medarbetaren har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende Beredskapstjänst A, 4 timmar för Beredskapstjänst B och 2 timmar för Beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid som medarbetaren har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt mom. 3.5 nedan.

Mom. 3.5 Ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst

Om lokal överenskommelse inte träffats om annan ersättning per timme ersätts arbetad tid enligt följande:

Vid beordrad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för faktiskt arbetad tid dock;

- 1) minst 30 minuter vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst A,
- 2) minst för tre timmar vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst B respektive,
- 3) minst för två timmar vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst C.

Medarbetare som har Beredskapstjänst B, men utför arbete enligt Beredskapstjänst A, ska ersättas för minst en timme.

För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Ersättning för resekostnader i anslutning till Beredskapstjänst B betalas ut.

Mom. 3.6 Enskild överenskommelse

Arbetsgivaren och en enskild medarbetare kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att medarbetaren i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för beredskapstjänst.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Anmärkning 1

Finns lokal klubb/förening är det lämpligt att parterna har diskuterat utformning av enskilda överenskommelser. Det kan även vara lämpligt att diskutera enskilda överenskommelser om beredskap i samband med lönerevisionen.

Anmärkning 2

När en enskild överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller annan kompensation som överenskommits. Ersättning utgår istället enligt kollektivavtalets huvudregel.

Mom. 4 Höjdrisktillägg

Anmärkning (för de företag som efter den 1 april 2010 blir medlem i TechSverige inom Almega, arbetsgivarsektionen, avtalsområde Telekom):

I företag där medarbetare regelbundet utför arbete i mast (mer än 13 meter över marknivå) eller liknande anordning utomhus innebärande samma risk, utges ett särskilt tillägg om 96,75 kr per timme (fr.o.m. 2025-04-01) resp. 99,17 kr per timme (fr.o.m. 2026-04-01).

Vid tillämpning av tillägg enligt detta moment för företag som omfattas av avtalet 2010-04-01 och då regelbundet tillämpar motsvarande/liknande tillägg enligt andra regler eller bestämmelser, gäller att kostnadsökning/-minskning för att övergå till ersättning enligt ovan ska beräknas och beaktas.

§ 11 Semester

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

Medarbetare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts nedan.

Arbetsgivaren kan besluta om att intjänandeår och semesterår ska sammanfalla och utgöras av kalenderår.

Mom. 2 Semesterns längd

Årssemestern är

25 dagar -	om inte annat anges nedan
28 dagar -	för medarbetare, som har frihet beträffande arbetstidens förläggning och överenskommelse träffats med medarbetaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen
30 dagar -	för medarbetare som har rätt att beordra andra medarbetare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete och överenskommelse träffats med medarbetaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen.

Överenskommelse kan träffas med medarbetare i annat fall om rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för arbetad övertid.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan sägas upp till nästkommande semesterår.

Den part som vill att en individuell överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande semesterår.

Lokalt avtal kan även träffas om att medarbetare ska ha rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

Anmärkning 1

När en individuell överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller annan kompensation som överenskommits. Ersättning utgår istället enligt kollektivavtalets huvudregel.

Anmärkning 2

Det är viktigt att den chef som har medarbetare som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina medarbetare om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med högre lön och/eller fler semesterdagar innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

Mom. 3 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg.

Semestertillägg utgörs av

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag
- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av sådana rörliga lönedelar som inte inkluderar semestertillägg och som har betalats ut under ett år närmast före semesteråret.

Årssemester vid intjänandeårets början	Procenttal
25	12,00
28	13,44
30	14,40

Till summan av rörliga lönedelar enligt ovan ska för varje kalenderdag (helt eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att året före semesteråret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro året före semesteråret.

Om beräkning enligt föregående stycke ger ett mindre rimligt resultat får arbetsgivaren, efter samråd med berörd arbetstagarorganisation bestämma summan av de rörliga lönedelarna med beaktande av vad som är normalt för medarbetare med motsvarande arbete utan semesterlönegrundande frånvaro.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning av semesterlön.

Mom. 4 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,8 procent betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas ut senast i juni månad.

Mom. 5 Avdrag för obetald semesterdag

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

Mom. 6 Avräkning vid sammanfallande intjänande- och semesterår

Arbetsgivaren kan komma överens med en enskild medarbetare eller med den lokala tjänstemannaparten om att intjänandeåret och semesteråret ska sammanfalla.

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som à-contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Medarbetare som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigering görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Löneavräkning ska inte göras vid anställningens upphörande om det sker på grund av:

- 1) medarbetarens sjukdom eller
- 2) medarbetare som frånträder sin anställning under förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
- 3) uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till medarbetaren personligen.

Anmärkning

Det är viktigt att arbetsgivaren är tydlig med vilket intjänande- och semesterår som tillämpas.

Mom. 7 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg.

Mom. 8 Sparande av semester

Mom. 8.1 Antal sparade semesterdagar

Om medarbetare för visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får han spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

Medarbetaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 25, om inte annat följer av lokalt avtal.

Mom. 8.2 Semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,8 procent.

Mom. 9 Semester vid intermittent deltidarbete

Om en medarbetare är deltidarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka, ska antalet

brutteseesterdagar (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret) omräknas till

nettosemesterdagar (= som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för medarbetaren).

Beräkningen görs enligt följande:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar} / \text{vecka}}{5} \times \text{antalet brutteseesterdagar} = \text{antalet nettosemesterdagar}$$

(Antal arbetsdagar/vecka = arbetsdagar i genomsnitt per helgfri vecka i genomsnitt under begränsningsperioden enligt medarbetarens arbetstidsschema.)

Uppstår vid beräkningen brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Denna avrundning görs vid ett tillfälle per semesterår.

Om medarbetarens arbetstid ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning.

Mom. 10 Semester vid koncentrerat heltidsarbete

I samband med fastställande av arbetsschema med oregelbunden och/eller koncentrerad arbetstidsförläggning ska lokalt avtal träffas för beräkning av semester.

Mom. 11 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, ska för bestämmande av semesterlön och semestertillägg den månadslön som är aktuell under semestern justeras uppåt eller neråt i proportion till skillnaden mellan sysselsättningsgraderna. Detta gäller när skilda semesterår och intjänandeår tillämpas.

Lokalt avtal kan träffas om hur semesterlön ska beräknas för medarbetare som i betydande omfattning ändrar sysselsättningsgrad även i det fall semesterår och intjänandeår sammanfaller.

Lokalt avtal kan också träffas om beräkning av semester för medarbetare med partiell sjukledighet som varat mer än 2 år eller med partiellt sjukbidrag/sjukpension.

Mom. 12 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande.

§ 12 Sjuklön m.m.

Mom. 1 Rätten till sjuklön

Medarbetare har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf.

Mom. 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en medarbetare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska medarbetaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Samma gäller om medarbetaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

Mom. 3 Försäkran och läkarintyg

Medarbetaren ska styrka sjukdomen med en skriftlig försäkran som skall lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå att, och i vilken omfattning, medarbetaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdomen.

Om sjukperioden är längre än sju dagar, ska medarbetaren styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar att medarbetaren är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd.

Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att medarbetaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom. 4 Sjuklönens storlek

Mom. 4.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag

- för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka.}}$$

- för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden

$$\frac{20 \% \text{ månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka.}}$$

Anmärkningar

1) För medarbetare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön, utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

2) Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

3) Om medarbetaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensavdrag beräknas sjukavdrag för de första 20 procent av sjukfrånvaron enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14.

4) Alla karensavdrag som görs enligt mom 4.1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av Anmärkning 2 här ovan, framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på en tidigare sjukperiod.

Mom. 4.2 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (inklusive arbetsfria dagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande. Med basbelopp avses här prisbasbelopp.

För medarbetare med månadslön om högst

$$\frac{10 \times \text{basbeloppet}}{12}$$

$$\frac{90 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För medarbetare med månadslön över $\frac{10 \times \text{basbeloppet}}{12}$

$$\frac{90 \% \times 10 \times \text{basbeloppet}}{365} + \frac{10 \% \times (\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{basbeloppet})}{365}$$

Anmärkning

Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022 (jämför tidigare regel om 8 prisbasbelopp).

Anmärkning

Beräkning av ersättning vid föräldraledighet enligt § 13 ska baseras på 10 prisbasbelopp.

Mom. 5 Sjuklönens längd

Rätt till sjuklön gäller längst t o m den dag när arbetsoförmågan har förelegat 90 kalenderdagar i följd.

Om arbetsoförmågan inte förelegat 90 kalenderdagar i följd men medarbetaren under den senaste tolv månadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen upphör rätt till sjuklön när medarbetaren varit arbetsoförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden.

När medarbetare har rätt till sjukpension enligt pensionsavtalet upphör rätten till sjuklön.

Bestämmelserna i detta moment inskränker inte rätten till sjuklön enligt lag under sjuklöneperiod (mom. 4.1 ovan).

Mom. 6 Ersättning när smittbärrpenning utgår

Om medarbetare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning görs avdrag enligt följande.

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen:

För varje timme av frånvaro görs avdrag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Fr.o.m. den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom. 4.2.

Mom. 7 Avdrag vid sjukdom när medarbetaren inte har rätt till sjuklön

Mom. 7.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukfall

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs avdrag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Mom. 7.2 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje kalenderdag av frånvaro görs avdrag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Mom. 8 Begreppet månadslön och veckoarbetstid

Med månadslön i denna paragraf avses - förutom fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad - även den genomsnittliga inkomsten per månad kalenderåret före insjuknandeåret av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättning och sådana rörliga lönedelar som behålls även under sjukledighet, uppräknad med 5 procent.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkningsgrund av de rörliga lönedelarna.

Med veckoarbetstid i denna paragraf avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel. Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året, räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Anmärkning

Med medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag.

För medarbetare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

Mom. 9 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Om medarbetare får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevällande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Rätt till sjuklön föreligger inte om medarbetaren

- ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft, eller
- medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktiga eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

§ 13 Föräldraledighet

Under tid som medarbetaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att medarbetaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med antingen hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning utbetalas

- vid hel föräldrapenning, en månadslön minus 30 sjukavdrag beräknat per dag enligt § 12 mom. 4.2. Avdraget gällande föräldraledighet enligt denna paragraf ska baseras på 10 prisbasbelopp.
- vid tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning, tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel av belopp enligt ovan.

Ersättning utges för två sådana trettiodagarsperioder. För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning för sex trettiodagarsperioder.

Ersättning utges för trettiodagarsperiod som infaller inom 24 månader räknat från barnets födelse eller vid erhållande av vårdnad i samband med adoption.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.

Ifråga om löneavdrag vid föräldraledighet gäller bestämmelserna i § 14 mom. 3 om avdrag vid tjänstledighet.

Lokalt avtal kan träffas om annan utläggning av ersättning.

§ 14 Ledighet

Mom. 1 Ledighet med lön

Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock sådan ledighet beviljas även för en eller flera dagar, t ex vid nära anhörigs allvarligare sjukdom eller dödsfall eller för bouppteckning/arvskifte.

Anmärkning

Som nära anhörig räknas make/maka, sambo, partner i registrerat partnerskap, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

Mom. 2 Tjänstledighet

Tjänstledighet (= ledighet utan lön) kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Efter överenskommelse kan medarbetare få rätt till tjänstledighet för att pröva arbete hos annan arbetsgivare, i rehabiliterande syfte.

Medarbetare, som önskar erhålla tjänstledighet, ska ansöka härom i så god tid som möjligt innan ledigheten ska börja. I ansökan ska anges önskad tidsperiod för ledigheten. Besked om beviljande/avslag meddelas snarast.

Mom. 3 Avdrag vid tjänstledighet

a) Tjänstledigheten är högst fem arbetsdagar. Avdrag görs med 4,6 procent av månadslönen för varje arbetsdag som ledigheten omfattar. Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) beräknas avdraget enligt c).

b) Tjänstledigheten är sex arbetsdagar eller mer. Avdrag görs med 3,3 procent av månadslönen för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

c) Avdrag vid tjänstledighet del av dag. Avdrag görs för varje timme enligt formeln

$$\frac{\text{Månadslönen (uppräknad till heltid)}}{175}$$

Om en tjänstledighetsperiod omfattar minst en månad görs det avdrag av månadslönen som svarar mot tjänstledighetens omfattning.

Mom. 4 Frånvaro av annan anledning

När en medarbetare är frånvarande från arbetet i övrigt görs löneavdrag enligt mom. 3.

§ 15 Flexpension i Tjänsteföretag

I enlighet med Bilaga 3 och Bilaga 4 gäller regler om "Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag" och "Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte".

§ 16 Giltighetstid

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027.

Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

NYTT

6902 Bilaga 1 Anlitande av underentreprenörer

Bilaga 1

Anlitande av underentreprenörer

Parterna har i förhandlingarna diskuterat frågan om anlitande av underentreprenörer i Telekom-branschen för s.k. fältarbeten. I stället för att avtalsreglera frågan har parterna arbetat fram följande gemensamma utgångspunkter:

Parterna konstaterar vikten av att främja seriöst företagande. Inom avtalsområde Telekom är det ett gemensamt intresse att det inom branschen bedrivs verksamhet på så sätt att inte lag eller branschpraxis åsidosätts.

I samband med förhandlingar enligt §§ 38-40 i MBL är det de centrala parternas uppfattning att de lokala parterna särskilt uppmärksammar att tilltänkt underentreprenör agerar utifrån god sed inom Telekom-branschen och på arbetsmarknaden i övrigt samt värnar om en god arbetsmiljö vid företaget.

Det ovan nämnda bör särskilt påpekas gentemot berörd underentreprenör i det fall denne i sin tur avser anlita ytterligare underentreprenörer i en s.k. entreprenadskedja. Det rekommenderas att företagen vid behov upprättar en förteckning över underentreprenörer som avses att anlitas.

Vid anlitande av underentreprenör som för första gången förs upp på förteckningen tillämpas regelverket enligt §§ 38-40 MBL. Företaget lämnar information till lokal part rörande uppgifter såsom organisationsnummer, företagsnamn och tillämpligt kollektivavtal.

Revidering av förteckningen sker vid tid och på sätt som bestäms mellan lokala parterna.

6902 Bilaga 2 Hantering av arbetstidsförkortning

Bilaga 2

Hantering av arbetstidsförkortning

I samband med 2025 och 2026 års lönerevision tas frågan om arbetstidens längd vid företaget upp av de lokala parterna. Förhandlingarna kan omfatta såväl ytterligare förkortning såsom förlängning/återköp av tidigare kortad tid vid företaget som gjorts med stöd av det centrala avtalet.

-
NYTT
-

Har kortare arbetstid överenskommits lokalt enligt de centrala avtalen 1998-2000, 2001-2002, 2003 och 2004-2006 ska förkortning enligt dessa överenskommelser fortsätta tillämpas i det fall parterna inte enas om annat.

Träffas avtal om arbetstidsförkortning skall värdet av detta avräknas från utrymmet vid 2025 och 2026 års lönerevisioner.

NYTT

Tid som sparas i tidbank efter den 1 april 2025 och 2026 ska på medarbetarens initiativ uttas i ledig tid under året. Medarbetare som under året begärt men ej beviljats ledighet av arbetsgivaren har rätt att få inestående tids värde istället utbetalat i pengar eller i form av pensionspremie (LP-premie).

-
NYTT
-

6902 Bilaga 3 Avtalad ledighet

Denna bestämmelse tillämpas på avtalad ledighet som ska förläggas från och med 1 januari 2026.

1.

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. I dessa överläggningar behandlas förläggning av arbetstidsförkortning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål. Överläggningen omfattar arbetstidsförkortning motsvarande en (1) dag per kalenderår alternativt det antal timmar som en arbetsdag normalt motsvarar vid företaget.

|
NYTT
|

2.

Om inte lokal överenskommelse om arbetstidsförkortningens förläggning träffas ska arbetsgivaren tillämpa följande bestämmelse.

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en (1) dag eller två (2) halvdagar. Vid förläggning av arbetstidsförkortning till två (2) halvdagar ska dessa förläggas i anslutning till veckoslut eller helgdagar. Medarbetare som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

|
NYTT
|

Förläggningen ska gälla för samtliga medarbetare inom arbetsgruppen.

NYTT

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta medarbetare om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta medarbetaren senast en månad före ledigheten.

NYTT
NYTT

Om arbetsgivaren inte har underrättat medarbetaren om förläggning enligt föregående stycke, får medarbetaren arbetstidsförkortning genom att fredagen efter Kristi Himmelfärdsdag är ledig.

NYTT
NYTT

Om en medarbetare måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag, i anslutning till veckoslut eller helgdag.

NYTT
NYTT

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller tjänstledighet på av arbetsgivaren förlagd ledig dag utges ingen annan ledig dag.

NYTT
NYTT

3.

En arbetsgivare kan utan lokal överläggning välja att införa arbetstidsförkortning enligt punkt 2.

NYTT

6902 Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Bilaga 4 och 5

Generella regler

§ 1

Parterna har träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga medarbetare 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 medarbetare 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. Från och med den 1 januari 2023 betalas kompletterande premier till 66 år för medarbetare som omfattas av ITP 1.

§ 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 medarbetaren 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. 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 %.

Parterna är därmed överens om att Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut med:

Ytterligare 0,2 % under 2025 till en total premie om 1,5 %

Ytterligare 0,2 % under 2026 till en total premie om 1,7 %

Ytterligare 0,3 % under 2027 till en total premie om 2,0 %.

|
NYTT
|

Anmärkning

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

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

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen 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 medarbetarna vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Medarbetarens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Med avståendetidpunkt menas den tidpunkt då lämnat besked om avstående får verkan. 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 medarbetarna vid företaget får välja att avstå kan den medarbetare som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Nyanställd medarbetare vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Medarbetare 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.

- Medarbetare 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.
- Medarbetare 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 medarbetaren att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträtts.

Anmärkning 2

För det fall nyanställd medarbetare 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 medarbetaren att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Anmärkning 3

När medarbetare lämnat besked om avstående får avståndet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den tvåmånadersperiod under vilken avståndet kan göras. Det innebär som exempel att medarbetare som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15 mars - 15 maj vilket får verkan den 1 mars. Medarbetarens lön höjs från avståndetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.

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

Arbetsgivaren ska dokumentera att medarbetaren 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 medarbetaren valt att avstå.

Anmärkning 4

Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att medarbetarna 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 medarbetarna inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt § 5 nedan.

Anmärkning 5

Parterna är överens om att ett avstående ska vara medarbetarens 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.

§ 5

Medarbetare som har avstått från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståndetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståndet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan medarbetaren och arbetsgivaren.

§ 6

Medarbetare 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 medarbetaren 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 medarbetaren.

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

Lönväxlingssystem 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, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension, med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag om 2 %, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av löneutrymme används för ytterligare avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådana avsättningar istället utges som lön när den fullt utbyggda premienivån om 2 % har uppnåtts i företaget.

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

- 12 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala 10 % av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 24 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 30%, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 36 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 50%, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 48 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 60 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

Utöver ovanstående infasning av premienivån kopplat till anslutningstillfället har företaget även att utge löneökningutrymme enligt gällande löneavtal samt de eventuella ytterligare premieavsättningar till Flexpension i Tjänsteföretag som regleras i gällande avtal.

Företaget kan välja att för samtliga medarbetare 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 löneökningutrymmet i gällande löneavtal. En sådan förtida uppbyggnad av premienivån 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 överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna medarbetarna 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 medarbetaren fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken medarbetaren uppnår 66 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. Från den 1 januari 2023 debiteras inte kompletterande premier för lönedelar som för viss månad överstiger 30 inkomstbasbelopp/12.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

§ 10

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

§ 11

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

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

Anmärkning

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 medarbetare 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 medarbetare som är mellan 25 och 66 år (ITP 1) respektive 65 år (ITP 2) 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 medarbetare 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 företagens medarbetare.

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Medarbetare har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (medarbetare som omfattas av ITP 2) respektive 63 års ålder (medarbetare som omfattas av ITP 1) 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.

Medarbetare 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 medarbetaren överens om att medarbetaren 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 medarbetaren 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 medarbetarens 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 medarbetare som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån medarbetarens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om medarbetaren tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge medarbetaren inkomst.

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

Anmärkning 1

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler 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.

6902 Avtal om kompetensutveckling i företagen

Förutsättningar

Den allt snabbare tekniska utvecklingen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos medarbetarna. Snabb utveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda medarbetare. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Ett fortlöpande kompetensutvecklingsarbete ökar företagets anpassningsförmåga och ger förbättrad konkurrenskraft samtidigt som förutsättningarna för medarbetarnas trygghet i anställningen ökar.

Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som medarbetarnas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Behov

Alla medarbetare ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter. Det bör också beaktas att enskilda medarbetare har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av medarbetare, organisation och teknik. Samtidigt åvilar det den enskilde medarbetaren att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av medarbetarnas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningvisare för den enskilde medarbetarens engagemang, reflektioner och planer. Dialogen kan skapas genom t.ex. löpande planerings- och utvecklingssamtal. Dialogen sker regelbundet och målsättningen är att varje anställd ska ha en egen utvecklingsplan som dokumenteras och följs upp.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering uppföljning av resultat etc. Dialogen skall föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för medarbetarna och företaget.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda medarbetares initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner. Formerna för och innehållet i dialogen med medarbetarna, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser behandlas i enlighet med avtal om Samverkan och utveckling.

Lönebildningen

Enskilda medarbetares kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen. Parterna hänvisar till vad som anges i lönebildningsavtalet.

6902 Avtal om samverkan och utveckling

Avtal om samverkan och utveckling

(Avtalsområde Telekom)

Avtalet gäller för företag anslutna till TechSverige inom Almega, avtalsområde Telekom.

Sveriges Ingenjörer och Akavia uppträder som en part lokalt och centralt.

1. Allmänt

Parternas målsättning med avtalet är att det ska främja utvecklingen och effektiviseringen av företagen jämsides med skapandet av stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter i en trygg och säker arbetsmiljö.

Avtalet ska tjäna som vägledning för utveckling av formerna för lokalt medbestämmande och samverkan mellan företaget och de anställda och de fackliga organisationerna inom de områden avtalet behandlar. Det ankommer på de lokala parterna att, utifrån de förutsättningar som gäller i det egna företaget och i samverkan, träffa överenskommelse om den praktiska tillämpningen.

En medarbetare kan i enlighet med förtroendemannalagen åta sig fackliga uppdrag på olika nivåer såväl på företaget som på förbunds nivå.

Parterna har ett gemensamt intresse av att verksamheten i företaget ständigt förbättras i samklang med teknisk och affärsmässig utveckling i omvärlden. Detta ställer krav på arbetsorganisationens utveckling för att öka företagets styrka och kompetens och därigenom bidra till trygghet och sysselsättning. Utveckling av arbetsorganisationen skapar också möjligheter att bättre tillvarata de anställdas erfarenheter och kunskaper. Arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda ska därvid eftersträvas. Detta avtal avser stödja företagets arbete med det egna effektiviseringsarbetet i en sådan positiv riktning.

Avtalet behandlar primärt samverkansområdena

- verksamhetsutveckling och organisation
- ekonomi och andra resursfrågor
- kompetensutveckling
- arbetsmiljö
- jämställdhet och mångfald
- arbetstid
- förslagsverksamhet

Avtalet tar sin utgångspunkt i innehållet i medbestämmandelagen, förtroendemannalagen, jämställdhetslagen, diskrimineringslagarna och arbetsmiljölagen. Avtalet inskränker inte rättigheter och skyldigheter enligt dessa lagar. Genom lokalt avtal kan dock avsteg göras från dem i den utsträckning respektive lag tillåter det. Lokalt avtal som träffas med stöd av detta avtal löper med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Förhandling enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen ska ske före beslut om uppsägning p g a arbetsbrist och i övrigt om part särskilt begär det.

2. Medbestämmande och samverkan

Medbestämmande och samverkan syftar till att ge de fackliga organisationerna insyn i och inflytande över företagets ekonomiska och affärsmässiga situation på kort och lång sikt samt planerings-, budget och uppföljningsarbetet i företaget. Hit hör frågor såsom företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrenslägen och produktions-/tjänsteutveckling. De fackliga företrädarna ges härigenom möjlighet att med företaget på ett tidigt stadium medverka i och påverka företagets utveckling och härigenom de anställdas trygghet och utveckling i arbetet. Fackligt arbete ska ses som en tillgång för företaget/koncernen.

Formerna för medbestämmande och samverkan överenskomms, utifrån de förutsättningar som gäller i det egna företaget, mellan berörda parter inom företaget. Inriktningen bör härvid vara

- koncentration till de för företaget och därmed även för de anställda övergripande och viktiga frågorna om företagets nuläge och utveckling
- ett utövande i former som är rationella och som vid behov medger en snabb hantering

NYTT

- en knytning så nära företagets linjefunktion och beslutsnivåer som möjligt för att på ett naturligt sätt integreras i den ordinarie verksamheten
- att medbestämmande och samverkan i de frågor som behandlas i detta avtal sker på samma sätt.

Det är betydelsefullt att uppkommande frågor behandlas så nära dem som berörs av besluten som möjligt. Detta förutsätter en ordning med decentralisering av beslut och befogenheter hos såväl företag som de fackliga organisationerna.

Parterna är överens om att inflytande över det egna arbetet är grundläggande för att de anställda ska känna delaktighet och engagemang i den egna verksamheten. För att nå detta ska så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs. Den enskilde medarbetaren ska tillsammans med sina arbetskamrater kunna påverka mål, utveckling och uppföljning av sitt eget och den egna arbetsplatsens arbete.

Det är angeläget att inte bara företagets företrädare utan även de anställdas företrädare, de fackliga förtroendemännen, har de befogenheter och kunskaper som är erforderliga för en god hantering av frågorna utifrån de förutsättningar som gäller på varje nivå. Företaget medverkar till utbildning.

Det är viktigt att samverkan enligt avtalet sker med fackliga representanter anställda i företaget. I företag där lokal facklig organisation saknas, åtar sig arbetstagarparterna i detta avtal att verka för att kontaktombud (motsv.) utses med befogenhet att hantera samverkansfrågorna – eller en preciserad del av dem. Företaget medverkar till att skapa förutsättningar för ett lokalt fackligt arbete, bl.a. genom att tid avsätts för utbildning och att det fackliga arbetet i övrigt underlättas.

För att säkerställa en välfungerande samverkan åtar sig parterna att verka för ett konstruktivt och respektfullt förhandlingsklimat där dialog präglas av saklighet och lösningsorientering. En god samverkan förutsätter att både arbetsgivarrepresentanter och fackliga företrädare tar ansvar för en respektfull kommunikation och en professionell hantering av samverkansfrågorna. Parterna ska sträva efter en samarbetskultur där förtroende byggs genom en kontinuerlig och konstruktiv dialog samt en vilja att förstå varandras perspektiv.

NYTT

3. Partsgemensamma rekommendationer avseende lokalt fackligt arbete

Parterna har gemensamt tagit fram dessa rekommendationer för lokalt fackligt arbete i telekomföretag. Rekommendationerna syftar till att stödja det lokala samarbetet mellan företag och fackliga företrädare. Dessa rekommendationer har inte status av kollektivavtal och kan inte heller bli föremål för skadeståndstalan. Rekommendationen innebär ingen ytterligare reglering utöver Förtroendemannalagen.

Parterna är ense om att det fackliga uppdraget är ett betydelsefullt inslag i företagets verksamhet och utveckling och att det för den förtroendevalde även kan utgöra en viktig del i den personliga utvecklingen. Därför är det viktigt att skapa goda förutsättningar för medarbetare att kunna åta sig fackliga uppdrag.

NYTT

- Underlätta för den fackliga organisationen att kunna utveckla förtroendevalda med hög kompetens.
- Ge förtroendevald som åtar sig fackligt uppdrag lika möjligheter till utveckling som annan anställd.
- Deltidsfackliga ska ges möjlighet att kombinera yrkesrollen och det fackliga uppdraget. Det är, i samband med att någon innehar ett fackligt uppdrag, viktigt att närmsta chef, medarbetare i samma enhet m. fl. får kännedom om vad det innebär att vara fackligt förtroendevald. Detta innefattar det fackliga uppdragets omfattning, hur uppdraget kan kombineras med det ordinarie arbetet, företagets rutiner för ansökan om ledighet m.m. Det är lämpligt att chef och medarbetare kontinuerligt har en dialog om dessa delar.

NYTT

Inledning av det fackliga uppdraget

Det är den fackliga organisationens uppgift att anordna utbildning för den fackligt förtroendevalde avseende de skyldigheter och rättigheter som följer med det fackliga uppdraget. Företaget och den fackligt förtroendevalde diskuterar uppdragets omfattning och dess samspel med det ordinarie arbetet.

Under pågående uppdrag

Det är angeläget att företaget och facklig förtroendevald under mandatperioden genomför utvecklingsinsatser avseende den yrkesmässiga rollen och diskuterar samspelet mellan den yrkesmässiga och fackliga rollen, och vid behov även karriärvägar. Detta kan vara en del av det normala utvecklingssamtalet, men kan även diskuteras med andra företrädare i företaget än den närmaste chefen.

Efter avslutat fackligt uppdrag

För att underlätta återgång efter avslutat fackligt uppdrag ser parterna det som naturligt med ett utvecklingssamtal för att diskutera återgången till tidigare yrkesroll eller karriärvägar inom företaget.

4. Koncerner och företag med flera driftsenheter

I fråga om koncerner och företag med flera driftsenheter iakttages vad avser verksamhet inom Sverige:

- a) Om mer än en lokal facklig organisation för samma förbund finns inom företaget och/eller koncernen – på samma ort eller skilda orter – bör överenskommelse träffas lokalt på begäran av part om att samverkansfrågor och andra partsfrågor i vissa fall ska kunna hanteras av ett organ som företräder de olika fackliga lokala organisationerna. Part i detta avtal åtar sig vid behov verka för sådan överenskommelse, när detta framstår som praktiskt och rationellt.
- b) Om något förbund saknar lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet och där kontaktombud eller klubb ej kunnat bildas, åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda i såväl samverkansfrågor som i andra frågor som ska hanteras mellan parterna.
- c) Fackliga representanter anställda inom koncerner eller – betingat av lösningar som avses i a) och eller b) ovan – hos företag med verksamhet på olika orter har rätt till betald ledighet i skäligen omfattning för fackligt kontaktarbete. Överenskommelse bör träffas mellan koncernen/företaget och företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna om formerna och kostnaderna för sådant arbete.

5. Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst fem timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Den närmare tillämpningen av denna bestämmelse överenskommes lokalt. Härvid ska beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störning för verksamheten. Förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid utges övertidsersättning (i sådant fall anses tiden inte som arbetad tid i arbetstidshänseende).

Parterna rekommenderar företag, där klubb finns, att uppta överläggningar med klubben som ger denna möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktionen av nyanställd personal.

Om överenskommelse därvid ej kan träffas om formerna härför gäller att den nyanställda har rätt till en timmas facklig information på betald arbetstid.

6. Arbetstagarkonsult

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändring som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Konsulter kan ej i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Berörda arbetstagarorganisationer ska gemensamt hos arbetsgivaren begära arbetstagarkonsult och vem man önskar anlita. Alternativt kan en eller flera organisationer förklara att man för egen del avstår.

Arbetstagarkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult). Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får ej utses till konsult.

Inför beslut om arbetstagarkonsult ska parterna förhandla i fråga om uppdragets omfattning, innehåll och kostnader. Företaget svarar för skäligen kostnader för konsult. Överenskommelse ska eftersträvas

Arbetstagarkonsult ska genom företaget erhålla biträde och information i den omfattning som erfordras för uppdraget. Om arbetsgivaren så begär ska i avtalet med konsulten intas bestämmelse om sekretess och om påföljd för brott mot sekretessen samt om förutsättningar i övrigt för tillhandahållande av utredningsunderlag.

Ovanstående bestämmelser om arbetstagarkonsult gäller företag med minst 50 anställda, om inte de lokala parterna enas om att de ska tillämpas även för företag med färre anställda.

7. Kompetensutveckling

Den allt snabbare tekniska utvecklingen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda. Snabb utveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. De lokala parterna ska föra en fortlöpande dialog i kompetensutvecklingsfrågorna.

Förmågan att anpassa och utveckla arbetssätt och tjänsteproduktion är avgörande för hur företaget ska lyckas med förnyelse- och förändringsarbetet. De anställdas kunskaper och intresse samt deras förmåga att använda och utveckla ny teknik och aktivt medverka i förändring av arbetsorganisationen är härvid nödvändiga förutsättningar. En utveckling av verksamheten kommer till stånd när denna går hand i hand med arbetsorganisatoriska förändringar som främjar lärande och ny kompetens. Den lärande organisationen är mycket framgångsrik både för den anställda och för företaget. I den lärande organisationen ges den anställda möjlighet till ett ökat ansvar för sin utveckling.

Arbetet med kompetensutveckling ska fylla skillnaden mellan den samlade kompetens som finns och den som bedöms behövlig för framtiden i enlighet med företagets affärs-, teknik- och organisationsstrategi.

Ett genomförande av kompetensutveckling är ett ansvar för varje chef i dialog med medarbetaren. Målsättningen är att varje anställd ska ha en egen utvecklingsplan. En effektiv kompetensutveckling förutsätter även att varje anställd tar ett ansvar för sin egen utveckling.

8. Arbetsmiljö

God arbetsmiljö och en arbetsorganisation som erbjuder möjligheter till personlig utveckling och ökat ansvar innebär betydelsefull stimulans för utvecklingen i företaget. Sunda och säkra arbetsplatser samt meningsfulla och utvecklande arbeten skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda med minskad frånvaro ökad produktivitet och förbättrad kvalitet som följd.

Häri ligger också att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ordnas så att de lämpar sig för alla anställda. Engagerade och delaktiga medarbetare är en viktig förutsättning för bra arbetsklimat, god arbetsmiljö och kvalitet i verksamheten.

En väl utvecklad arbetsorganisation som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och behov är ett viktigt medel att förebygga skadlig belastning och annan skadlig inverkan i arbetet.

Detta främjas av ett ledarskap med chefer som tar ett tydligt ansvar för en sund och säker arbetsmiljö och som tar ansvar för medarbetarnas utveckling, delaktighet och möjlighet till påverkan.

Arbetsgivaren, som har huvudansvaret för arbetsmiljön, och de anställda samt de lokala fackliga organisationerna ska samverka i arbetet för en god arbetsmiljö. Aktiva och kunniga medarbetare samt skyddsombud – och skyddskommitté där sådan finns – utgör ett värdefullt stöd för arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från att arbetsmiljön är en integrerad del i företagets verksamhet. Detta arbete genomförs på ett systematiskt sätt och kan ske bl.a. med hjälp av olika checklistor. I företag där system för kvalitetssäkring finns eller utvecklas kan det vara naturligt och rationellt att låta även detta omfatta delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kompetens i arbetsmiljöfrågor är viktigt för ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Behövlig utbildning i erforderlig omfattning ges till chefer och representanter för de anställda som arbetar med arbetsmiljöfrågor. De anställda ska informeras – och vid behov utbildas – i arbetsplatsens arbetsmiljöfrågor.

Parterna ska därför verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud/arbetsmiljöombud och ledamöter i skyddskommittéer innehar erforderliga arbetsmiljökunskaper. Där det bedöms lämpligt och möjligt bör arbetsmiljöutbildning anordnas samtidigt för nu nämnda grupper. Utbildningen bör genomföras inom sex månader. Utbildningsbehov i arbetsmiljöfrågor bedöms och följs upp regelbundet i förekommande skyddskommitté eller där sådan saknas i dialog mellan ledning och skyddsombud/arbetsmiljöombud.

Parterna kan konstatera att förebyggande arbete mot sexuella trakasserier ligger inom ramen för arbetsgivarens arbetsmiljöansvar enligt gällande lagstiftning. Detta ansvar omfattar även förebyggande arbete gentemot sexuella trakasserier av tredje man. Arbetsgivaren ansvarar för att utreda omständigheterna om en medarbetare uppger sig blivit sexuellt trakasserad i tjänsten.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsgivaren ska ha en på lämpligt sätt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Behovet av arbetsanpassning och rehabilitering bör i möjligaste mån tillgodoses i linjeorganisationen som en integrerad del av verksamheten. Vid behov måste chefer ha möjlighet till stöd i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovården kan utgöra en sådan stödresurs.

Företagshälsovård

Företagshälsovården är ett viktigt inslag i det lokala arbetsmiljöarbetet – såväl förebyggande som i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering i olika former. Företagshälsovården ska arbeta på uppdrag av arbetsgivaren. De lokala parterna samverkar i frågor om företagshälsovårdens omfattning, inriktning och kvalitetskrav liksom om erforderliga policyfrågor.

9. Jämställdhet och mångfald

Kvinnor och män ska behandlas lika och ha lika möjligheter till arbete och utveckling. Ett medel härför är en jämnare fördelning mellan kvinnor och män i olika arbetsuppgifter. Detta är av betydelse för arbetsplatsens effektivitet, bl.a. genom att man härigenom kan ta tillvara både kvinnors och mäns olika kunskaper och erfarenheter. De lokala parterna ska i enlighet med jämställdhetslagens intentioner bedriva ett aktivt samarbete med målsättning att eliminera löneskillnader mellan män och kvinnor som gör lika eller likvärdigt arbete.

De lokala parterna ska samverka i planering och uppföljning av företagets jämställdhetsarbete. Det är naturligt att detta sker i samband med företagets planerings- och uppföljningsprocess i övrigt. Ett aktivt jämställdhetsarbete ställer krav på en väl genomtänkt och förankrad strategi och att uppföljningsbara mål för arbetet uppställs. Arbetet har naturligen sin utgångspunkt inom den enskilda organisationsenheten/arbetsplatsen.

Det är väsentligt att ledarskapet utövas så att jämställdhetsmålen främjas.

Sverige är ett mångkulturellt samhälle, vilket gör även mångfaldsfrågorna till ett naturligt ämne för samverkan mellan parterna inom företaget. Samverkan kan till exempel omfatta åtgärder för att öppna arbetsplatsen för invandrade personer.

10. Arbetstid

Verksamheten ställer vid många företag krav på en mera oregelbunden och över tiden varierad arbetstidsförläggning. Det är viktigt att de lokala parterna samverkar i arbetstidsfrågorna både vad gäller längd och förläggning i syfte att finna lösningar som tillgodoser både verksamhetens och de anställdas intresse. Det är ett faktum att lösningar som innebär att de anställda har möjlighet påverka sin egen arbetstidsförläggning har gynnsamma effekter.

11. Förslagsverksamhet

En viktig del i arbetet med att utveckla företagets verksamhet genom ständiga förbättringar är att fånga in och ta tillvara de anställdas förslag och idéer. En aktiv sådan verksamhet förutsätter att den sker på ändamålsenligt sätt och innefattar former för stimulans.

De lokala parterna bör i samverkan och utifrån det egna företagets förutsättningar komma fram till hur man på bästa sätt ska stimulera de anställda att komma med förslag och idéer.

12. Förhandlingsordning för medbestämmandeförhandling

Förhandlingar i företaget som part påkallar antingen enligt 11 eller 12 §§ medbestämmandelagen (MBL), ska upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren ska avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts ska meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes av de centrala parterna gäller att den centrala förhandlingen ska ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

I fråga om att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § första stycket samt 16 § första och tredje styckena MBL.

13. Tvist om avtalet

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning (lokal och central tvisteförhandling). Tvist ska slutligt avgöras av en partsgrupp som skiljenämnd, varvid parterna gemensamt utser en opartisk ordförande.

Till partsgruppen utser parterna på arbetstagsidan vardera en representant och arbetsgivarsidan tre representanter.

14. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 januari 2004 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

6902 Bilaga 1. Avtal om samverkan på företag där det saknas lokal facklig representation

1. Omfattning

Angående medbestämmandets former i företag med färre än 50 medarbetare och som saknar lokal facklig representation har TechSverige, å ena sidan, och Unionen, Sveriges Ingenjörer och Akavia, å andra sidan enats om följande.

Anmärkning

Med lokal facklig representation avses i detta avtal tjänstemannaklubb eller, om sådan saknas, på företaget anställd tjänsteman som av sin arbetstagarorganisation getts befogenhet att företräda organisationen i samtliga frågor som omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten i medbestämmandelagen.

2. Förhandling om lokalt samverkansavtal

Förhandling om lokalt samverkansavtal kan begäras av arbetsgivaren hos motparterna. Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och, om de lokala parterna inte enats om annat, senast inom tre veckor från dagen från begäran.

Anmärkning

På arbetsgiversidan är företaget part. På tjänstemannasidan är lokal arbetstagarorganisation part, det vill säga Unionens regionala verksamhet respektive Sveriges Ingenjörers eller Akavias kansli.

Lokal arbetstagarorganisation som deltar i förhandlingen kan under förhandlingens gång anordna ett gemensamt möte för samtliga medarbetare vid arbetsplatsen. Syftet med ett sådant möte är att informera medarbetarna på arbetsplatsen om förhandlingsfrågan och diskutera hur det lokala fackliga arbetet kan bedrivas. Mötet får vara högst en timme och genomförs på betald arbetstid.

Tiden avräknas från den tid som anges i punkt 5 stycke 1 Avtalen om samverkan och utveckling IT-företag ("Samverkansavtalen"). Förläggningen av mötestidpunkt bestäms enligt punkt 5 stycke 2 Samverkansavtalen.

Anmärkning

Med Samverkansavtalen avses Avtal om samverkan och utveckling IT-företag med Unionen och Samverkansavtalen avses Avtal om samverkan och utveckling IT-företag med Sveriges Ingenjörer och Akavia.

Lokal arbetstagarorganisation som väljer att avstå förhandling om lokalt samverkansavtal enligt denna punkt ska teckna likalydande lokalt samverkansavtal som det som redan tecknats för arbetsplatsen av annan lokal arbetstagarorganisation. Lokal överenskommelse om samverkansavtal kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

Anmärkning

Ett lokalt samverkansavtal utgör en sådan lokal överenskommelse om medbestämmandeformer som anges i punkt 2 Samverkansavtalen.

3. Samverkan när lokalt samverkansavtal inte har träffats

Vid företag som omfattas av detta avtal och där lokala förhandlingar begärts enligt punkten 2 och där ett lokalt samverkansavtal inte har träffats, gäller följande angående arbetsgivarens skyldighet att genomföra primär förhandling enligt 11 § MBL.

3.1 Beslut som ska föregås av förhandling

Förhandling ska begäras hos Unionens regionala verksamhet respektive Sveriges Ingenjörers eller Akavias kansli inför följande sorts beslut:

- Nedläggning och inskränkningar av verksamhet som kan beröra någon av Unionens, Sveriges Ingenjörers eller Akavias medlemmar på företaget.
- Överlåtelse av hela eller delar av verksamheten som kan beröra någon av Unionens, Sveriges Ingenjörers eller Akavias medlemmar på företaget.
- Ändringar av anställningsvillkoren för någon av Unionens, Sveriges Ingenjörers eller Akavias medlemmar på företaget.
- Omplacering eller omflyttning av Unionens, Sveriges Ingenjörers eller Akavias medlemmar på företaget.
- Borttagande av personalförmåner av betydande värde som ensidigt tillhandahållits av företaget.

När förhandlingsfrågan avser en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för tjänsteman som är medlem i Unionen, Sveriges Ingenjörer eller Akavia, och det inte är frågan om en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet, begärs förhandling hos det förbund som tjänstemannen är medlem i.

Anmärkning 1 Vid sådana förhandlingar som ska föras enligt punkten 3:1 tillämpas medbestämmandelagen och Samverkansavtalen i tillämpliga delar.	NYTT
Anmärkning 2 Om företaget tillämpar reglerna i punkten 3, gäller det även för lokal arbetstagarorganisation som valt att avstå förhandlingar enligt punkten 2.	NYTT
Anmärkning 3 I fråga som särskilt angår medlem i annat SACO-förbund kan Sveriges Ingenjörer och Akavia på det andra förbundets uppdrag företräda medlemmen enligt punkten 3.1 ovan.	NYTT

3:2 Information m.m.

I de frågor som inte omfattas av punkten 3:1 uppfylls arbetsgivarens skyldighet att genomföra primär förhandling genom att berörda medarbetare informeras. Arbetsgivaren ska då verka för att medarbetarens synpunkter inhämtas på lämpligt sätt.	NYTT
--	------

4. Konsultation, upphörande m.m.

Om lokal part anser att samverkan enligt detta avtal inte fungerar på ett tillfredsställande sätt på ett företag, kan regionala företrädare för förbundsparterna lämna stöd och rådgivning. I vissa fall kan det finnas behov av en central konsultation som innebär att de centrala parterna tydliggör principiella utgångspunkter och syften med detta avtal, i avsikt att parterna på så sätt kan lösa den uppkomna frågan.	NYTT
---	------

Anmärkning Regionala företrädare finns vid Unionens regionala verksamhet respektive vid Sveriges Ingenjörers eller Akavias kansli.	NYTT
--	------

Om facklig organisation inrättar lokal representation vid ett företag som tillämpar detta avtal upphör punkterna 2 och 3 att gälla mellan det förbundet och företaget senast tre månader efter det att företaget fått besked om detta, om inte de lokala parterna enas om annat.	NYTT
---	------

Om den fackliga organisationen anser att företaget bryter mot detta avtal äger organisationen rätt att påkalla tvisteförhandling enligt Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister.	NYTT
---	------

Om den fackliga organisationen anser att företaget motverkat den fackliga organisationens ambitioner att bilda tjänstemannaklubb vid företaget, kan den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet enligt Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister. Löses inte tvisten kan den fackliga organisationen meddela företaget och TechSverige att företagets möjlighet att tillämpa punkten 3 i detta avtal ska upphöra. Detta inträffar i så fall tre månader efter meddelandet. Det krävs då lokal överenskommelse för att bestämmelserna i detta avtal ska tillämpas på nytt.	NYTT
---	------

5. Giltighetstid

Bestämmelserna i detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2025 med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.	NYTT
---	------

6902 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 iakttä 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 vidare¹ 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.

- ¹Denna 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.

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.

6902 Förhandlingsprotokoll 2025-04-03

Förhandlingsprotokoll

Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor 1 april 2025 – 31 mars 2027 Avtalsområde Telekom
Parter:	TechSverige, arbetsgivarsektionen Unionen
Datum:	14, 28 januari, 3, 12, 21 februari, 6, 17, 26, 30, 31 mars, 1, 2 och 3 april 2025
Närvarande för:	TechSverige Einar Humlin Lisa Eriksson Maja Khailat Holmberg Fredrik Strömberg <i>Delegation</i> Andreas Friman Mattias Svensson Mikael Olrog Nina Jernemalm Sofia Norling Janzon Unionen Ia Hamn Nicola Lewis <i>Delegation</i> Arja Kovin Conny Knudsen Ewa Brännström Marie Strandberg Mattias Bryngelsson Peter Mühlberg Stina Hillman Thomas Andersson Tomas Rynning
Plats:	Näringslivets hus, Storgatan 19, 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, är för perioden 6,4 procent

Parterna är överens om att företag, som vid inträde i TechSverige, har annat lönerevisionsdatum än vad som gäller i aktuellt löneavtal bibehåller detta.

§ 2 Ett system för arbetstidsförkortning införs enligt bilaga 2 Avtal om anställningsvillkor § 6 Mom. 8 till bifogat protokoll. För avtalad ledighet om en dag avsätts 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,3 procent den 1 april 2026.

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

§ 4 Parterna prolangerar Avtal om Samverkan och utveckling med ändringar enligt **bilaga 3**.

§ 5 Parterna konstaterar att Avtal om arbete i etableringsjobb har ingåtts den 11 december 2023.

§ 6 Parterna konstaterar att Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation har ingåtts den 17 mars 2025.

§ 7 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i Tilläggsöverenskommelsen om avsättning till Flexpension 2025, 2026 och 2027 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 april 2025. Avsättningen uppgår därmed till 1,5 procent från och med den 1 april 2025. Från och med den 1 april 2026 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag. Avsättningen uppgår därmed till 1,7 procent från och med den 1 april 2026.

§ 8 Uppräkning av villkorsavtalets krontalsbelopp sker från 1 april 2025 med 3,0 procent och den 1 april 2026 med 2,5 procent.

§ 9 Parterna gör följande konstaterande avseende bilaga 2 i allmänna villkorsavtalet vilket även gjordes i förhandlingarna 2010, 2012, 2013, 2016, 2017, 2020 och 2023.

- 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.

§ 10 Parterna är överens om att bilaga 2 i allmänna villkorsavtalet ändras i första, tredje och fjärde stycket till 2025 och 2026.

§ 11 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.

§ 12 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 2027 med oförändrad lydelse.

§ 13 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 Social-försäkringsbalken i syfte att utreda dess betydelse. Om parterna bedömer att skrivningen är obsolet ska den utgå ur allmänna anställningsvillkor under avtalsperioden.

§ 14 Parterna är överens om att avvakta och beakta den inom industrin partsgemensamma arbetsgruppen i frågan om rätten till årlig betald semester i förhållande till EU-rätten.

§ 15 Parterna ska se över och utveckla nytt partsgemensamt material utifrån tidigare partsprodukter såsom vägen framåt, en bra löneprocess och en riktigt bra samverkan. Arbetet inleds under 2025 med ambitionen att vara klara senast under avtalsperioden.

§ 16 Kollektivavtalet om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027.

§ 17 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 3 april 2025

TechSverige
Arbetsgivarsektionen

Unionen

6902 Huvudavtal Alliansen (SFO)- LO/PTK 1982-04-06

Huvudavtal Alliansen (SFO)-LO/PTK 1982-04-06

(§§ 1-7 har utgått och ersatts av Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister)

Parternas relationer

Förhållanden och relationer mellan parterna på arbetsgivarsidan och arbetstagsidan regleras genom avtal och överenskommelser. Vid tillämpningen av dessa är det naturligt att de fackliga organisationerna och företagen kan ha olika intressen som de vill tillgodose. Det är emellertid av stor betydelse att parterna i största möjliga utsträckning söker förebygga uppkomsten av tvister. Parternas överenskommelse om förhandlingsordning och övriga relationsregler ska ses mot denna bakgrund.

§ 8 Tvister rörande huvudavtalet

Tvister som rör tolkningen och tillämpningen av detta huvudavtal kan i sista hand hänskjutas till AD med undantag av tvister rörande tolkning och tillämpning av § 11 mom. 2, 3, 5 och 6 och § 12. Sådana tvister kan i sista hand hänskjutas till gemensamma nämnden.

§ 9 Gemensamma nämnden

Mom. 1 Nämnden har följande uppgifter och sammansättning.

Tvister rörande huvudavtalet

Vid tvister rörande § 11 mom. 2, 3, 5 och 6 (skyddsarbete, förberedelsearbete, branschanpassning) består nämnden av fyra ledamöter utsedda av SFO samt två ledamöter för vardera av huvudorganisationerna på arbetstagsidan om dessa samförhandlar. I annat fall utser SFO fyra ledamöter och berörd huvudorganisation på arbetstagsidan fyra ledamöter.

Ledamöterna väljs på tre år varvid mandatperioderna förläggs så att kontinuitet erhålls. För varje ledamot utses en suppleant för ett år.

När nämnden ska handlägga ärende, som ska avgöras med för parterna bindande verkan, ingår såsom ledamot i nämnden även en opartisk ordförande, som utses av SFO och LO/PTK gemensamt.

Vid behandling av frågor enligt § 12 (skydd för vitala samhällsintressen) består nämnden av två ledamöter utsedda av SFO samt en ledamot för vardera av huvudorganisationerna på arbetstagsidan om dessa samförhandlar. I annat fall utser SFO två ledamöter och berörd huvudorganisation på arbetstagsidan två ledamöter. Nämnden kan avge rekommendation under förutsättning att majoritet härför kan uppnås enligt reglerna i mom. 3.

Uppnås majoritet i nämnden för att viss stridsåtgärd ska hävas eller inskränkas, åligger det avtalsparterna att omedelbart verka för detta.

Mom. 2

Till nämndens förfogande ska finnas tre sekreterare, varav en utses av SFO, en av LO och en av PTK.

Mom. 3

Nämnden är beslutsför om den är fulltalig. Varje ledamot i nämnden har en röst. Som nämndens beslut gäller den mening som flertalet ledamöter är ense om.

Mom. 4

Ärende anmäls skriftligt till nämnden. I anmälan ska man ange parts yrkande och man ska också redogöra för de omständigheter som parten vill åberopa till stöd för sitt yrkande.

Nämnden begär yttrande av motpart i varje ärende. Dessutom kompletterar nämnden på eget initiativ underlaget för sitt ställningstagande.

Mom. 5

Nämnden kallas till sammanträde senast inom två veckor från det att ett ärende kommit in till nämnden. Därefter sammanträder den och avgör ärendet så snart som möjligt.

Mom. 6

Nämndens beslut meddelas skriftligt och tillställs båda parter samtidigt. Beslut är offentligt om parterna inte är ense om annat.

Mom. 7

Nämnden kan utdöma påföljd enligt för varje tvist tillämpliga bestämmelser.

Kommentar

Bestämmelsen innebär att påföljd kan utdömas enligt regler i den lag eller det avtal som reglerar det som tvisten avser.

§ 10 Intressetvist

Mom. 1

I intressetvist som ej löses genom förhandlingar kan i sista hand stridsåtgärd vidtas enligt reglerna i MBL.

Mom. 2

Stridsåtgärd i intressetvist, som i övrigt är tillåten, får ej vidtas av part, innan denna fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

Kommentar till mom. 1-2

I intressetvist är part skyldig att genom förhandling med motparten, på det sätt som anges i förhandlingsordningen, söka nå en uppgörelse i tvistefrågan. I den mån tvistefrågan inte kan lösas genom förhandlingar är part emellertid i princip oförhindrad att vidta stridsåtgärd. Att part på grund av reglerna om skyddsarbete m.m. är skyldig att iaktta vissa begränsningar när stridsåtgärd tillgrips framgår av kommentaren till 11-12 §§. Av reglerna i MBL följer också att åtgärden ska vara beslutad av vederbörande organisation samt att motparten i normalfallet skriftligen ska varslas minst sju dagar i förväg.

Avtalsparterna har som en självklarhet utgått ifrån att, innan stridsåtgärder vidtas, alla möjligheter till förhandlingslösningar noggrant prövats.

Övriga relationsregler §§ 11 – 12 §§ 11 Neutralitetsregler, skyddsarbete m.m.

Mom. 1 Neutralitetsregler

Om konflikt inom SFO-området leder till stridsåtgärd utför medarbetare som ej berörs av stridsåtgärd sina ordinarie arbetsuppgifter i den omfattning som är brukligt vid arbetets normala utförande. Härutöver gäller följande i de fall verksamheten som en följd av stridsåtgärder inte kan bedrivas i normal omfattning:

Arbetare

Arbetare utför vid tjänstemannakonflikt de arbeten som inom ramen för arbetarens kvalifikationer faller inom berört kollektivavtals tillämpningsområde.

Tjänstemän

Tjänstemän utför vid arbetarkonflikt allt tjänstemannaarbete vid berört företag som faller inom berört tjänstemannakollektivs avtals tillämpningsområde.

Kommentar

Utgångspunkten för neutralitetsreglerna är att arbetstagarna har rätt att iaktta "strikt neutralitet". Därigenom kan tvister och gränsdragningsproblem undvikas.

Arbetare

Arbetare ska i den omfattning som är brukligt utföra sina ordinarie arbetsuppgifter så långt som är möjligt vid tjänstemannakonflikt. Är detta inte möjligt kan arbetare utföra även andra arbetsuppgifter. Dessa måste dock falla inom ramen för berört kollektivavtals tillämpningsområde. Dessutom måste arbetaren ha tillräckliga kvalifikationer – kunskaper – för att utföra det nya arbetet. Arbetsuppgifterna måste dessutom stå i ett naturligt samband med den av arbetsgivaren bedrivna rörelsen (verksamheten). Arbetaren är med andra ord inte skyldig att utföra arbetsuppgifter som han/hon inte behärskar. Arbetaren är inte heller skyldig att utföra arbetsuppgifter som han/hon klarar av att utföra om arbetsuppgiften sakligt sett faller inom annat avtals tillämpningsområde.

Tjänstemän

Tjänstemän ska vid arbetarkonflikt så långt som möjligt och i den omfattning som är brukligt fullgöra sina ordinarie arbetsuppgifter.

Tjänstemän kan dock utföra även andra än ordinarie arbetsuppgifter. Dessa måste dock falla inom ramen för berört tjänstemannakollektivs avtals sakliga tillämpningsområde.

Mom. 2 Skyddsarbete

Skyddsarbete utförs av såväl arbetare som tjänstemän inom respektive avtalsområde.

Med skyddsarbete avses:

- Arbete som vid konfliktutbrott behöver utföras för att verksamheten ska kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt.
- Arbete som behöver utföras för att avvärja fara för människor och djur.
- Arbete som behöver utföras för att undvika avsevärd skada på byggnader och andra anläggningar, fartyg och maskiner.
- Arbete som behöver utföras för att undvika avsevärd skada på varulager. Sådant lager får ej användas för att uppehålla företagets drift eller avyttras. Avyttring är dock tillåten i den utsträckning som krävs för att förhindra sådan förskämning eller förstöring som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade.
- Arbete som behöver utföras för att betala ut löner, pensioner och andra ersättningar.
- Arbete som företag i sin egenskap av arbetsgivare behöver utföra för att fullgöra åliggande enligt lag eller författning.

Kommentar

Med skyddsarbete menas sådant arbete som är nödvändigt för undvikande av avsevärd skada på anläggningar, maskiner osv. I huvudavtalet har endast intagits en allmän definition av begreppet skyddsarbete. I mom. 6 anges därför att SFO-branschkommittéer och förbund kan anpassa de generella skyddsarbetsbestämmelserna. Tanken är att man inom varje bransch ska komma överens om vad som ska kunna räknas till skyddsarbete.

Avtalets bestämmelser om skyddsarbete grundar sig på att skillnad görs mellan vad som (skadeståndsrättsligt) utgör sakskada och vad som anses som förmögenhetsförlust. Det beror på att en stridsåtgärd nästan undantagslöst är inriktad på att vålla motparten förmögenhetsförlust för att påverka denna till att göra eftergifter i tvisten. Skyddsarbete får därför i princip inte tillgripas för att förhindra förmögenhetsförlust.

Sakskada på byggnader, anläggningar, maskiner, varulager m.m. har emellertid parterna velat betrakta på ett annat sätt. Sådant skada kan försvåra eller omöjliggöra arbetets återupptagande efter det att konflikten bilagts.

Arbetsinsatser för att förhindra avsevärda saksador är därför att betrakta som skyddsarbete. Arbetsgivaren kan däremot inte åberopa skyddsarbetsbestämmelser för att hindra en ren förmögenhetsskada om varor som finns i lager skadas som en följd av varornas inneboende egenskaper, t.ex. förurning och förskämning. Skadas däremot varulagret

genom ett utifrån kommande fysiskt angrepp, t.ex. brand, är det fråga om sakskada. För att förhindra sakskadan kan då skyddsarbete bli aktuellt.

Både arbetare och tjänstemän är skyldiga att utföra skyddsarbete. Enligt avtalet är dock denna skyldighet begränsad till skyddsarbete som faller inom det egna kollektivavtalets tillämpningsområde.

Närmare om de olika skyddsarbetsfallen

Den första punkten tar upp fallet att skyddsarbete måste utföras för att driften vid ett konfliktutbrott ska kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt. Syftet är således att förhindra sakskada som kan försvåra driftens återupptagande eller vålla bestående skador.

I tredje punkten anges att skyddsarbete kan bli aktuellt för att undvika avsevärd skada på vissa objekt. Här avses färdigställa byggnader samt andra anläggningar, fartyg och maskiner. Bestämmelsen innebär således att skadan måste vara av viss omfattning. Dock ska skadans omfattning bedömas i förhållande till värdet av det som skadats.

I fjärde punkten behandlas skyddsarbete som kan bli aktuellt vid skada på varulager. Liksom under tredje punkten måste det vara fråga om en avsevärd skada. Av paragraftexten framgår att skyddsarbetsbestämmelserna inte kan åberopas för att förhindra skada om varulagret under konflikten används för att uppehålla företagets drift eller om varulagret avyttras. Avyttring/försäljning är dock tillåtet i den utsträckning som behövs för att förhindra sådan förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade. Avyttras ett varulager under dessa förutsättningar kvarstår arbetstagarnas skyldighet att utföra skyddsarbete.

Den sjätte punkten behandlar skyddsarbete som behöver utföras för att företag i egenskap av arbetsgivare ska kunna fullgöra åliggande enligt lag eller författning, som eljest medför påföljd. En förutsättning för att det ska betraktas som skyddsarbete är att det inte enbart är ekonomiska intressen som skyddas i lag eller författning.

Avslutningsvis kan anmärkas att skyddsarbete kan bli aktuellt oberoende av om konfliktåtgärder beror på åtgärder från arbetstagar- eller arbetsgivarsidan. I konsekvens härmed kan båda sidorna påkalla tillämpning av skyddsarbetsbestämmelserna.

Mom. 3 Förberedelsearbete

Med förberedelsearbete avses sådant arbete som gör det möjligt att snarast återuppta verksamheten när överenskommelse träffats om att stridsåtgärd ska upphöra.

Förberedelsearbete utförs av såväl arbetare som tjänstemän. Sådant arbete sker inom respektive avtalsområde.

Kommentar

Förberedelsearbete kan endast bli aktuellt när parterna träffat överenskommelse om att stridsåtgärder ska upphöra vid viss given tidpunkt. Det kan då bli aktuellt för vissa arbetstagar kategorier att genomföra förberedelsearbete före den tidpunkt då stridsåtgärderna ska upphöra.

Förberedelsearbete utförs, liksom skyddsarbete, av både arbetare och tjänstemän inom respektive kollektivavtals giltighetsområde.

Mom. 4

Twist rörande tillämpningen av mom. 1-3 ovan handläggs på arbetstagsidan förbundsområdesvis enligt reglerna i MBL § 34.

Mom. 5

Till skyddsarbete enligt mom. 2 och förberedelsearbete enligt mom. 3 hänförs även sådan arbetsledning som erfordras vid skyddsarbete inom LO-kollektivets avtalsområde.

Kommentar

Den situation som avses är att det föreligger konflikt inom LO-området. I en sådan konflikt kan skyddsarbete komma att utföras av arbetare. Härvid gäller att arbetsledande personal inom ramen för sina ordinarie arbetsuppgifter utövar erforderlig arbetsledning för skyddsarbete.

Mom. 6 Bransch Anpassning

Innebörden av skyddsarbete enligt mom. 2 respektive utformningen av förberedelsearbete enligt mom. 3 kan av SFO-branschkommitté och förbund anpassas till förhållandena inom respektive avtalsområden.

§ 12 Skydd för vitala samhällsintressen

Part kan i gemensamma nämnden begära prövning av vilka åtgärder som kan vidtas för att undvika eller begränsa konsekvenser av konflikt, som part ej anser rimliga med hänsyn till det allmännas intresse. Sådan prövning kan även begäras av myndighet eller annat samhällsorgan som företräder berört allmänt intresse.

Kommentar

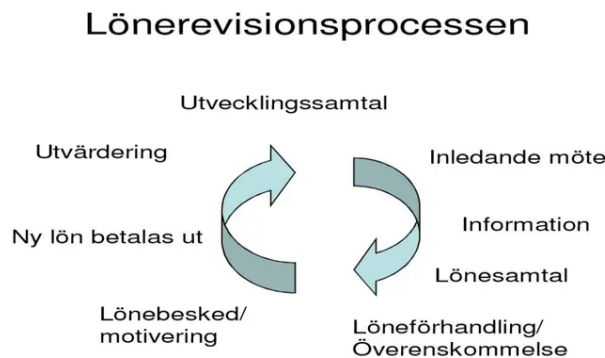
Bestämmelserna i denna paragraf tar sikte inte enbart på konflikter där SFO, LO eller PTK eller SFO-branschkommitté eller LO-PTK-förbund är part, utan även på konflikter helt utanför SFO-området. Dessutom har myndighet, eller annat samhällsorgan som företräder allmänt intresse som berörs av konflikt, givits möjlighet att begära prövning i nämnden.

Vad som menas med vitala samhällsintressen kan ej närmare definieras i en paragraf. Dessutom kan bedömningen ändras från tid till annan. Rent allmänt kan dock sägas att till vitala samhällsintressen räknas sådant arbete som krävs för att upprätthålla en nödvändig grad av försörjning samt att upprätthålla allmän ordning och säkerhet. Hit hör även arbete och insatser som krävs för att upprätthålla nödvändig verksamhet inom social- och sjukvård, polis- och brandväsen eller annan verksamhet av samma dignitet.

Av § 9 framgår att prövning av om vitala samhällsintressen träds för när ska göras i gemensamma nämnden. Nämnden arbetar i paritetisk sammansättning vid behandling av dessa frågor.

6902 Löneavtal Telekom-avtalet TechSverige inom Almega

Lönerevisionsprocess



Exempel på lönerevisionsprocess

Avtal om lokal lönebildning i företagen för avtalsområde Telekom mellan TechSverige, arbetsgivarsektionen och Unionen

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen som är anställda i företag anslutna till TechSverige, arbetsgivarsektionen – avtalsområde Telekom.

§ 2 Principer för lönebildning och lönesättning

2.1 Övergripande mål

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, exempelvis lönsamhet och tillväxt.

Stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare är viktiga förutsättningar för att åstadkomma en värdeskapande löneprocess i företaget.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna.

Företagets lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker. Medarbetarnas fortlöpande kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets tillväxt och konkurrenskraft.

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

2.2 Lönerevisionens omfattning

Löneprocessen sker på företagsnivå. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivare och medarbetare.

2.3 Tidsperspektiv

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

Saknas lokal facklig part vid företaget kan annan lönerevisionstidpunkt införas om företagets löneprocess är så ordnad att lönerevisionstidpunkten stadigvarande behöver förläggas till annan tidpunkt. Under ett kalenderår då det centrala löneavtalet omförhandlas kan inte företaget slutföra lönerevisionen före det centrala avtalet är

undertecknat.

Byte av lönerevisionstidpunkt behöver meddelas i god tid före den nya tidpunkten införs.

Byte av lönerevisionstidpunkt till en senare tidpunkt än 1 april kan ske först nästkommande lönerevisionsår. Det innebär att lönesumman ökas den 1 april och ny lön betalas ut retroaktivt vid den senare tidpunkten. Nästkommande år kan det nya revisionsdatumet tillämpas utan retroaktivitet.

Exempel

Vid byte av lönerevisionstidpunkt från den 1 april till den 1 september innebär detta en förskjutning med fem månader. Lönesumman för revisionen räknas därför om till att omfatta sjutton månader (1 april innevarande år -1 september nästkommande år).

Ett byte av lönerevisionstidpunkt till en tidigare tidpunkt än 1 april innevarande kalenderår innebär att processen tidigareläggs. Inför att tidigarelagd lönerevisionstidpunkt ska införas anpassas löneökningssumman det innevarande revisionsåret i proportion till längden. Efter det kan det nya lönerevisionstidpunkten tillämpas.

Exempel

Byte av lönerevisionstidpunkt till den 1 januari innebär en tidigareläggning av nästkommande revision med tre månader. Lönesumman vid genomförandet av revisionen året innan räknas om till att omfatta nio månader (1 april-31 december).

Anmärkning

Byte av lönerevisionstidpunkt ska inte innebära en förbättring eller en försämring avseende löneutrymmet för Unionens medlemmar.

NYTT

2.4 Lokal facklig organisation saknas

I företag som saknar lokal klubb sker löneutveckling för medarbetare i första hand genom samråd mellan chef och medarbetare. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för en enskild medarbetare i dessa företag ska skilja sig från företag med lokal klubb.

Om medarbetare och lönesättande chef inte kan komma överens om lönen i samtalet kan medarbetaren, efter avslutat lönesamtal, kontakta sin fackliga organisation som inom 14 arbetsdagar kan begära överläggning i det enskilda fallet.

2.5 Principer för den individuella lönesättningen

- Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé.
- Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk.
- Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända.
- Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män. Osakliga löneskillnader ska elimineras.
- Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen och hanteras skyndsamt. I den mån Försäkringskassan förändrar sin tillämpning avseende retroaktivitet utgår kravet på skyndsamhet.
- Långtidssjukskrivna omfattas av den årliga lönerevisionen och hanteras skyndsamt. I den mån Försäkringskassan förändrar sin tillämpning avseende retroaktivitet utgår kravet på skyndsamhet.
- Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning eller medarbetaren genom omreglering av anställningsavtalet fått ny tjänst 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.
- Medarbetare som vid företagets lönerevisionstidpunkt är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet omfattas inte av lönerevisionen enligt detta löneavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen ses över med beaktande av lönesättningskriterierna i detta avtal.

NYTT

NYTT

-
NYTT
-

2.6 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- Verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- Individuell kompetens av betydelse för verksamheten
- Uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål

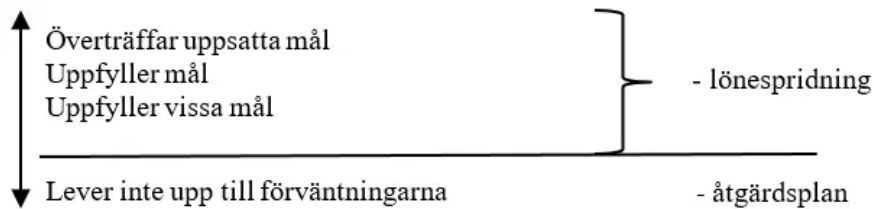
Vid lönesättningen ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

2.7 Åtgärdsplan

Medlemmar i Unionen, som omfattas av lönerevisionen, ska ha del av lönerevisionen i enlighet med avtalets principer. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen.

En medlem som inte når förväntningarna kan få utebliven eller ringa löneökning i relation till motsvarande yrkeskategorier på företaget. Motiv för detta ska redovisas. En åtgärdsplan ska, senast i samband med avslutande av lönerevisionen, gemensamt mellan chef och medlem upprättas så att medlemmen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Åtgärdsplanen ska dokumenteras, se bifogat exempel på hur åtgärdsplanen kan utformas.

När de lokala parterna förhandlar om lönerna ska arbetsgivaren till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan, samt skälen härför.



Slutlig utvärdering av åtgärdsplanen görs i anslutning till men före nästkommande års lönerevision/lönesamtal.

Om medarbetaren anser att arbetsgivaren inte fullföljer överenskomna åtaganden i åtgärdsplanen kan på medarbetarens begäran lokal facklig organisation ta upp diskussion med arbetsgivaren avseende åtgärdsplanens kvalitet och fullföljande.

För att en medlem ska kunna bli utan lönehöjning två år i rad krävs att de lokala parterna genomför en överläggning innan så beslutas.

Anmärkning

Ovanstående gäller inte för medlemmar som fått enklare arbetsuppgifter och därför fått utebliven eller ringa löneökning.

§ 3 Löneprocessen

3.1 Inledande möte/uppstartsmöte

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Följande punkter bör beaktas:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Ekonomiskt underlag vilket företaget grundar sin uppfattning på skall hållas tillgängligt för Unionen-klubben. Underlagen ska vara aktuella, relevanta och begripliga.
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur
- diskuterar lönesättningskriterier enligt avtalets principer.
- diskuterar ev. satsningsområden.
- diskutera möjliga löneökningar, löneökningsbehov och förväntningar inför lönerevisionen
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- kommer överens om vilka som ingår i revisionen.
- diskutera hur lönesamtalen ska gå till
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.

Kontrollpunkt

Har parterna olika syn på moment i löneprocessen kan de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål fortskrida.

Anmärkning

Saknas lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda, i enlighet med p 4 b i Avtal om Samverkan och utveckling. Arbetstagarparten bereds möjlighet att kontakta de som ska företrädas.

3.2 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess.

Syftet är att utifrån den satta löneprocessen ska chefen och medarbetare gå igenom hur medarbetaren nått de kriterier som fastställts. Det är viktigt att samtalet är en dialog.

Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Detta bör innehålla

- beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- individuell löneutveckling

Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

Kontrollpunkt

Har parterna olika syn på moment i löneprocessen kan de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål fortskrida.

3.3 Förhandling

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Unionen-klubben förslag till nya individuella löner för medlemmarna. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

Kontrollpunkt

Har parterna olika syn på moment i processen kan de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål fortskrida.

3.4 Utvärdering

Innan nästkommande års lönerevision gör de lokala parterna en genomgång av genomförd lönerevision i syfte att förbättra löneprocessen och utvärderar:

- Löneprocessen

- Lönesamtal
- Förhandlingsklimat

3.5 Kontrollpunkterna i avtalet

Syftet med kontrollpunkterna är att parterna skyndsamt ska analysera vad som gått fel i processen.

Hjälp att klargöra avtalets intentioner kan bl.a. bestå i att;

- Lokala parter diskuterar avtalets intentioner
- kontakt med de centrala parterna
- central konsultation

Därefter försöker de lokala parterna ånyo gå framåt i processen.

§ 4 Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Unionen-medlemmar vid företaget som omfattas av
lönerevisionen 1 april 2025 med 3,0 % och den 1 april 2026 med 2,5 %

NYTT

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman
som fyllt 18 år uppgå till lägst 22 102 kronor den 1 april 2025 och 22 655 kronor den 1 april 2026.

NYTT

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget s
ka månadslönen uppgå till lägst 23 412 kronor 1 april 2025 och 23 977 kronor den 1 april 2026.

NYTT

För medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 3 månader. De lokala parterna
kan komma överens om längre tillämpningstid. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger
erfordras lokal överenskommelse.

Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas
senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.

§ 5 Giltighetstid

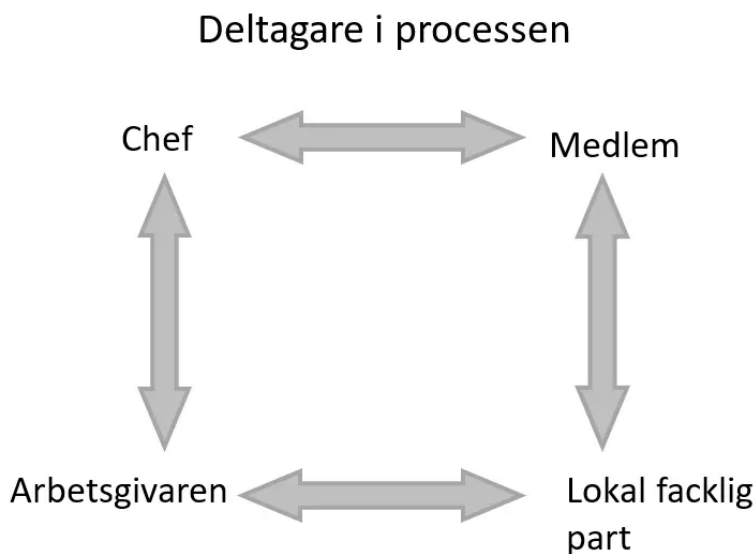
Detta avtal gäller fr.o.m. 1 den april 2025 t o m 31 mars 2027.

NYTT

TechSverige, arbetsgivarsektionen

Unionen

Deltagare i processen



Exempel: deltagare i processen

Exempel på åtgärdsplan/ utvecklingsplan

Exempel på åtgärdsplan

Bakgrundsinformation

Namn:	
Anst nr/ Personnummer	
Roll	Nuvarande lön
Chef	
Organisatorisk placering	

Motivering

Åtgärdsplan för en framtida positiv löneutveckling

	Aktivitet	Ansvarig	Tidpunkt	Avstämt

Datum för uppföljningsmöten

Anteckningar från uppföljningsmöten

Underskrift

Medarbetare	Chef	Datum
Namnförtydligande	Namnförtydligande	