

Spårtrafikavtalet

Gällande 1 maj 2017 – 30 april 2020



Förteckning över avtal som gäller för Spårtrafik

Huvudavtal Alliansen LO/PTK

Förhandlingsordning rättstvister

Utvecklingsavtal samt avtal om förslagsverksamhet

Omställningsavtal

TFA-avtal

TGL-avtal

Pensionsavtal ITP

Anmärkning

I vissa fall gäller särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor enligt bilaga 2.

Anmärkning

Flexpension i Tjänsteföretag gäller fr o m 1 maj 2017. Även medarbetare i åldersintervallet 18-24 år omfattas.

Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring

Avtal angående rätten till medarbetares uppfinningar 2015

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal 2015

Ett nytt avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister 2015

Beredskapsavtal

Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering mellan SAF och LO/PTK och ersättningsregler i anslutning därtill

Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning	5
§ 2	Anställning	5
§ 3	Allmänna åligganden	6
§ 4	Bisyssla	7
§ 5	Lön	7
§ 6	Arbets tid	9
§ 7	Övertid	12
§ 8	Mertid	15
§ 9	Restidsersättning m m	17
§ 10	Ersättning för Ob, jour och beredskap	19
§ 11	Semester	21
§ 12	Sjuklön m m	25
§ 13	Föräldraledighet	29
§ 14	Ledighet	30
§ 15	Uppsägning	33
§ 16	Giltighetstid	36
Bilaga 1	Förhandlingsordning	38
Bilaga 2	Särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor i vissa fall	41
Bilaga 3	Avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor	42
Bilaga 4	Bemannings-, deltids- och arvodistråd	46
Bilaga 5	Kompetensutveckling	48
Bilaga 6	Överenskommelse om inhyrning av personal	50
Bilaga 7	Arbets tidsregler för fjärrtrafik	52

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för företag som utför spårbundna transporter eller därtill understödjande verksamhet som tillhör Almega Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik.

Med spårbundna transporter eller därtill understödjande verksamhet avses företag som utför person- eller godsbefordran på spår samt företag som utför service och/eller andra uppgifter som syftar till att kärnverksamheten, dvs att person- och godsbefordran fungerar.

Avtalet gäller på arbetstagarsidan med följande undantag

- arbetstagare anställda i beredskapsarbete eller annat arbete anordnat i arbetsmarknadspolitiskt syfte,
- arbetstagare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning (definieras lokalt),
- praktikanter (examensarbete eller motsvarande),
- arbetstagare som har tjänstepension eller pension enligt Socialförsäkringsbalken.

För arbetstagare anställda med arvode enligt särskilt avtal gäller branschavtalet i tillämpliga delar.

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilda regler som gäller vid företaget.

Lokalt avtal kan träffas.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställning tills vidare

Parterna är överens om att en tillsvidareanställning på heltid är grundanställningsformen inom Spårtrafikområdet.

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommits enligt mom 2.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i lagen om anställningsskydd träffas i följande fall.

Anställning för att uppehålla en befattning i avvaktan på att en ny innehavare utses får ske under högst sex månader.

Lokalt avtal kan träffas med berörd arbetstagarorganisation om annan tidsbegränsad anställning.

Mom 3 Beräkning av anställningstid

Vid beräkning av anställningstid för fastställande av rätt till företrädesrätt respektive övergång till tillsvidareanställning, ska i normalfallet 225 arbetsdagar motsvara ett år/tolv månader.

Parterna är vidare överens om att alla arvodist-, tim- eller motsvarande anställningar ska jämföras med en anställning på "allmän visstid" enligt LAS.

Mom 4 Flyttning

Vid förändringar av verksamheten som medför att arbetstagaren på arbetsgivarens initiativ flyttar eller omstationeras till annan ort ligger det i arbetsgivarens intresse att verka för en lösning för individen som gagnar alla inblandade. Sådana lösningar kan avse ersättning för direkta och nödvändiga kostnader för flyttning samt, under en övergångsperiod, ersättning för fördröjade levnadsomkostnader till följd av dubbel bosättning eller ökade resekostnader.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom 1 Lojalitet

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

Mom 2 Övervaknings- och kontrollåtgärder

Övervaknings- och kontrollåtgärder ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet. Vid val av olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet.

Vid införandet av nya kontrollåtgärder, exempelvis elektroniska övervakningssystem som GPS eller liknande, eller vid väsentlig förändring av syftet med användning av sådant system har arbetsgivaren

förhandlingsskyldighet enligt MBL §§ 11 och 14. Vid sådana förhandlingar ska bl a följande behandlas;

- ändamålet med systemet och hur resultatet ska användas, rutiner och tider för gallring, varvid datainspektionens rekommendationer för personuppgiftsbehandling ska iakttas, vilka befattningar som ska ha tillgång till den information som samlas in, på vilket sätt arbetstagaren informeras om ändamålet med systemet och hur resultatet används, vilka kontroller som kan utföras och kontrollens syfte och om arbetstagarens rätt att få veta vilka uppgifter som finns registrerade om denne.

§ 4 Bisyssla

Mom 1 Uppgiftsskyldighet

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

Mom 2 Konkurrensbisyssla

Arbetstagaren får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för bolagets 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 arbetstagaren 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 arbetstagare som arbetar deltid belopp enligt första stycket avse de till följd av deltiden reducerade beloppen.

Mom 2 Löneutbetalning

Lönen utbetalas per månad.

Löneutbetalning regleras lokalt.

Mom 3 Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare 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.

Mom 4 Tagande ur tjänst

När arbetstagare tas ur tjänst vid olyckshändelse, eller i samband med våld eller hot/hot om våld, och fram till besök hos företagsläkare/läkare ska arbetstagaren erhålla oförändrad lön inklusive rörliga lönedelar enligt planerad tjänstgöring eller genomsnittsberäkning. Detta gäller om inte de lokala parterna enas om annat.

Arbetstagare som drabbas av olyckshändelse eller våld eller hot om våld ska omedelbart erbjudas adekvat stöd till följd av händelsen. Stödet kan även omfatta erbjudande att förmedla kontakt med försäkrings- och vårdgivare.

Anmärkning

Begreppet olyckshändelse omfattar även person under tåg.

Mom 5 Lön till timanställda (gäller endast Sekos medlemmar)

Om inte lokal överenskommelse träffats efter 2014-06-18, med avsikt att förändra nedanstående timlöneberäkning för lön till timanställda, gäller följande för Sekos medlemmar:

Timlön utges med motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbar grupp hos arbetsgivaren. Med jämförbar grupp avses samtliga arbetstagare oavsett ålder och/eller yrkeserfarenhet.

Timlön höjs med 6 % i de fall arbetet blir utlagt senare än 48 timmar innan det ska påbörjas eller om ett tidigare utlagt arbete förskjuts mer än två timmar från den ursprungliga planeringen.

Rörliga tillägg utbetalas utöver timlönen i enlighet med gällande lokalt eller centralt avtal.

Kommentar

Genomsnittligt förtjänstläge fastställs en gång per år, i samband med årlig lönerevision.

§ 6 Arbets tid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Mom 1:1 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tolv veckor eller den period som motiveras av arbetsförhållandena. För personal som inte tjänstgör på fast lista sammanfaller begränsningsperioden med kalendermånad.

De lokala parterna ska verka för att den ordinarie arbetstiden kan tas ut.

För arbetstagare med ordinarie arbetstid till någon del förlagd till lördags- eller söndagsdygn får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till tid mellan kl 21.00 och 05.00 minst två gånger per vecka i genomsnitt får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med oregelbunden förläggning av arbetstiden och med viss frekvens av nattarbete skall den ordinarie arbetstiden understiga 38 timmar i genomsnitt per vecka.

Anmärkning: För att fastställa veckoarbetstid då nattarbete förekommer kan evalvent eller motsvarande användas.

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

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

Avställningsperiod sammanfaller med begränsningsperiod. Överskjutande tid vid heltidsarbete kompenseras enligt § 7 mom 7b eller mom 8b. Överskjutande tid vid deltidarbete kompenseras med mertidsersättning enligt § 8 mom 7 eller 8 upp till ordinarie arbetstidsmåt för heltidsarbete.

Mom 1:2 Veckovila och fridagar

Helårsarbetande arbetstagare ska vid oavbruten tjänstgöring varje kalenderår erhålla ett antal i fridagsperiod ingående fridagar, som motsvarar antalet under året infallande lördagar och söndagar. Sådana fridagar skall i största möjliga utsträckning förläggas till lördagar och söndagar. Fridagsperioden skall förutom fridagen/fridagarna omfatta ytterligare minst 12 timmar. Fridagsperioden bör om möjligt omfatta tiden från kl 19 dagen före till kl 05 dagen efter.

Fridgarna skall som regel förläggas till minst i genomsnitt varannan lördag-söndag

Schemalagda fridagar får endast flyttas efter överenskommelse med arbetstagaren.

Härutöver erhåller helårsarbetande arbetstagare vid oavbruten tjänstgöring ledighet motsvarande de helgdagar som infaller under året. Med helgdagar avses i detta fall helgdagar som infaller måndag-fredag, midsommar-, jul- och nyårsafton som infaller måndag-fredag samt nationaldagen måndag-söndag. Vid utläggning av sådan ledig dag minskar arbetstiden under begränsningsperioden. Arbetsgivaren bör eftersträva att ledighetsdagen omfattar ytterligare minst 12 timmar.

Mom 2 Arbetstidens förläggning

Om inget annat överenskommits gäller nedanstående punkter vid upprättande av arbetsschema eller annan förläggning av ordinarie arbetstid.

Mom 2:1 Arbetsperiod/omloppstid

Den ordinarie arbetstiden ska i normalfallet motsvara en arbetsdag om högst 8 timmar under en arbetsperiod. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning eller skiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 9 timmar under en arbetsperiod. Ett fristående arbetspass får inte vara kortare än tre timmar. Arbetsperioden/omloppstiden får omfatta högst 10 timmar.

Mom 2:2 Viloperiod/nattvila

Alla arbetstagare ska ha ledigt för viloperiod/nattvila. Viloperioden skall som regel vara minst 11 timmar.

Mom 2:3 Antal arbetspass/tjänstgöringspass

Arbetspassen under en arbetsperiod är i normalfallet två. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning kan efter lokal överenskommelse antalet arbetspass uppgå till högst tre. Förekommer tre arbetspass bör det eftersträvas att det blir längst en timmes uppehåll mellan arbetspassen.

Mom 2:4 Rast

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna 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.

Mom 2:5 Paus

Arbetsgivarna skall ordna arbetet så att arbetstagarna 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.

Mom 2:6 Ändringar av ordinarie arbetstidsförläggning

Besked om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning skall lämnas minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses, ger anledning till det.

Mom 2:7 Nattarbete

För arbetstagare i stationär tjänst får ordinarie arbetstid som med minst tre timmar infaller under natten läggas ut i genomsnitt högst var tredje natt under begränsningsperioden.

För arbetstagare i åkande tjänst får ordinarie arbetstid förlagd på natten i genomsnitt per vecka under begränsningsperioden uppgå till högst tolv timmar under nattetid.

Definition av natt regleras i lokalt avtal.

Vid tjänstgöring i lokaltrafik upphandlad av länshuvudman får ordinarie arbetstid som påbörjas under tiden 00 till 04.30 inte förekomma två nätter i följd. Arbetsperiod som börjar mellan kl 00 till 04.30 får omfatta högst 6 timmars ordinarie arbete.

Mom 3 Lokalt avtal

Lokalt avtal bör träffas om preciseringar och kompletteringar till, eller avvikelser från bestämmelserna i denna paragraf. Avsikten ska vara att åstadkomma regler som både passar verksamhetens krav och arbetstagarnas behov.

§ 7 Övertid

Mom 1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som heltidsarbetande arbetstagare har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren.

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 arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyra-veckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare 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. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.

Mom 3 Nödfallsövertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Rätt till övertidskompensation föreligger om

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

Arbetstagare som har 30 dagars semester enligt § 11 mom 2 har inte rätt till övertidskompensation.

Om en arbetstagare har frihet beträffande arbetstidens förläggning, kan arbetsgivaren och arbetstagaren 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 arbetstagare som har rätt att beordra andra arbetstagare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete. Arbetsgivaren skall underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation om överenskommelse har träffats enligt detta stycke.

Mom 5 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

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

Mom 6 Olika typer av övertidskompensation

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

Mom 6:1 Återföring av övertid

Om övertid ersatts med kompensationsledighet enligt mom 6 återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan (allmän övertid).

Exempel

En medarbetare utför övertidsarbete om 4 timmar en helgfri måndag mellan 16.00-20.00. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt mom 2.

Överenskommelse träffas med medarbetaren om att övertidsarbetet ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 x 1,5 tim = sex timmars kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten tagits ut återförs de fyra övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2.

Mom 7 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 arbetstagaren 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 8 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 7 = 2 timmar.

§ 8 Mertid

Mom 1 Mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som deltidssarbetande arbetstagare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagarens deltid men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som ordinarie arbetstid.

Arbete för deltidssarbetande är övertid och ersätts enligt bestämmelserna i § 7 om arbetstagaren

- arbetar utöver ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande under ett kalenderdygn
- arbetar på dag som är arbetsfri för motsvarande heltidsarbetande
- arbetar mer än det tillåtna antalet mertidstimmar
- inkallas till arbete på tid som inte är ordinarie arbetstid för motsvarande heltidsarbetande.

Anmärkning

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

Mom 2 Skyldighet att utföra mertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en deltidssarbetande arbetstagare skyldig att fullgöra mertidsarbete. Allmän mertid och allmän övertid får tas ut med sammanlagt 250 timmar per kalenderår.

Den allmänna övertiden får inte överstiga 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

Den allmänna mertiden får inte överstiga 175 timmar per kalenderår.

För arbete på allmän mertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

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

Timtalen får överskridas om det behövs för att kunna slutföra ett uppdrag eller arbete som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

Ytterligare övertid eller ytterligare mertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.

Mom 3 Nödfallsmertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsmertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till mertidskompensation

Rätt till mertidskompensation föreligger om

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

Mom 5 Mertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till den deltidsanställdes ordinarie arbetstid

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

Mom 6 Olika typer av mertidskompensation

Kompensation för mertidsarbete kan ges antingen i pengar (mertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Mom 7 Beräkning av mertidersättning

Vid mertidsarbete utbetalas följande ersättning per timme.

Fasta kontanta månadslönen (heltid)

140

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

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Kompensationsledighet beräknas timme för timme.

§ 9 Restidersättning m m

Mom 1 Rätt till restidersättning

Arbetstagaren har rätt till restidersättning enligt nedan om inte

- arbetsgivaren och arbetstagaren har enats om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidersättning (gäller endast arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete)
- arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t ex beaktas vid fastställande av lönen
- arbetstagaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan arbetstagare har rätt till restidersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om detta.

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

Mom 2 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa utanför den egna stationeringsorten och inom Sverige som går åt för själva resan till bestämmelseorten och i förekommande fall ofrivillig väntetid under själva resan.

Restid som faller inom klockslagen för arbetstagaren ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens 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 00 - 06.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren 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

Restidsersättning betalas per timme enligt följande:

1 maj 2017	1 maj 2018	1 maj 2019
67,59 kr	68,87 kr	70,25 kr

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag är dock tillägget per timme enligt följande:

1 maj 2017	1 maj 2018	1 maj 2019
101,32 kr	103,25 kr	105,32 kr

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om annan ersättning. Sådant avtal får även innebära avvikelse från bestämmelserna i 2 mom.

Mom 4 Traktamente

Traktamente av alla slag är ersättning för merkostnader, som arbetstagaren åsamkas vid tjänsteuppdrag, som kräver bortavaro med övernattnings utanför den egna stationeringsorten.

Stationeringsort är den ort eller i vars närhet arbetstagaren har sin huvudsakliga sysselsättning. Om sysselsättningen inte är koncentrerad till viss ort fastställs stationeringsorten efter lokala överläggningar.

Som grund för traktamenten gäller Inkomstskattelagens regler.

Mom 5 Bilersättning

Vid beordrad tjänsteresa med egen bil utges bilersättning med det skattefria beloppet enligt Inkomstskattelagen om arbetsgivaren inte kan tillhandahålla bil utan arbetstagaren enligt överenskommelse använder egen bil.

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

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

Obekvämtidstillägg utgår för timme enligt följande:

	1 maj 2017	1 maj 2018	1 maj 2019
Enkel	19,75 kr	20,13 kr	20,53 kr
Kvalificerat	44,11 kr	44,95 kr	45,85 kr
Storhelg	99,12 kr	101,00 kr	103,02 kr

Enkel obekväm tid är:

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

Kvalificerad obekväm tid är:

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

Obekväm arbetstid på storhelg är:

- tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk eller på nationaldagen 00.00 till 24.00.
- tid från klockan 19.00 dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller på nyårsafton till klockan 07.00 på vardagen närmast efter helgdagsafton

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

Mom 2 Jour

Jour är tid då arbetstagaren 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 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller högst 50 timmar under en kalendermånad.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av jour. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren. Ersättning för jour regleras i lokalt avtal.

Mom 3 Beredskap

Beredskap är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar för att efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskap får tas ut vid högst sju tillfällen under en tid av fyra veckor.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av beredskap. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren.

Ersättning för beredskap regleras i lokalt avtal.

§ 11 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Arbetstagare 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.

Lokalt avtal kan träffas om avsteg från bestämmelserna i denna paragraf i fråga om kortare sammanhängande semesterperiod än vad lagen föreskriver under juni-augusti, beräkning av semester vid oregelbunden och/eller koncentrerad arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) och vid ändrad sysselsättningsgrad samt om beräkning av semesterlön och semesterersättning. För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning kan lokalt avtal träffas om beräkning av semester för timme i stället för dag.

Mom 2 Semesterns längd

Årssemestern är:

25 dagar - om inte annat anges nedan

30 dagar - för arbetstagare, som har frihet beträffande arbetstidens förläggning och överenskommelse träffats med arbetstagaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen.

För arbetstagare som har rätt att beordra andra arbetstagare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete och överenskommelse träffats med arbetstagaren 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 arbetstagare i annat fall om rätt till 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

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

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
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 arbetstagare med motsvarande arbete utan semesterlönegrundande frånvaro.

Mom 4 Utbetalning av semesterlön

Det semestertillägg, som beräknas på den aktuella månadslönen, betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas ut senast i juni månad om inte de lokala parterna enas om annat.

Mom 5 Avdrag för obetald semesterdag

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

Mom 6 Avräkning

Om arbetstagaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen samt semestertillägget för rörlig lönedel.

Detta moment gäller endast i det fall sammanfallande intjänandeår och semesterår tillämpas.

Anmärkning

I fråga om avräkning för förskottssemester i det fall skilda intjänandeår och semesterår tillämpas gäller bestämmelserna i semesterlagen (29 §). Finns skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om förskottssemester får avräkning, utom för intjänad semesterersättning, även göras mot intjänad lön.

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 arbetstagare 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.

Arbetstagaren 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 intermittert deltidarbete

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

bruttosemesterdagar (= 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 arbetstagaren).

Beräkningen görs enligt följande:

$$\frac{\text{Antalet arbetsdagar/vecka} \times \text{antalet bruttosemesterdagar}}{5} = \text{antalet nettosemesterdagar}$$

(Antal arbetsdagar/vecka = arbetsdagar i genomsnitt per helgfri vecka i genomsnitt under begränsningsperioden enligt arbetstagarens arbetstids-schema.)

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

Om arbetstagarens 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 brutto-semesterdagar.

Mom 10 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren 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 beräkning av semester för arbetstagare med partiell sjukledighet som varat mer än 1 år eller med partiellt sjukbidrag/-sjukpension.

Mom 11 Intyg om uttagen semester

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

§ 12 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön

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

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

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

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

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

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

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

Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att arbetstagaren 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 arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag

- för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden
månadslönen x 12
52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka
- fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden
20 % x månadslönen x 12
52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder

Anmärkningar

1. För arbetstagare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.
2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.
3. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensdagar görs sjukavdrag för den första dagen i kommande sjukperiod enligt vad som gäller fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

Mom 4:2 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

Anmärkning

Mom 4.2 t o m mom 6 samt mom 9 gäller endast arbetstagare som omfattas av ITP-avtalet.

För varje sjukdag (inklusive arbetsfria dagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

För arbetstagare med **månadslön om högst:** $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

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

För arbetstagare med **månadslön över:** $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$$90\% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder.

Mom 5 Sjuklönetidens 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 arbetstagaren under den senaste tolv månadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen upphör rätt till sjuklön när arbetstagaren varit arbetsoförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden.

När arbetstagare 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 arbetstagare 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 arbetstagaren inte har rätt till sjuklön

Mom 7:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjuktilfälle

För varje timme en arbetstagare 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:

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

Vid frånvaro hel månad med kalenderdagsavdrag görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 8 Begreppet månadslön

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 löneutrymmet enligt branschavtalet respektive år.

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

Mom 9 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Om arbetstagare får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande 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 arbetstagaren på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då tjänstemannen har rätt till sjuklön, ska sjuklönen inte beräknas enligt mom 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 % av månadslönen och livräntan.

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

Om arbetstagaren 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 arbetstagaren

- 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 arbetstagaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att arbetstagaren 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 eller fjärdedels föräldrapenning utbetalas

Vid hel föräldrapenning, en månadslön minus 30 löneavdrag beräknad per dag enligt nedan.

För varje dag (inklusive arbetsfria dagar) görs löneavdrag per dag enligt följande.

För arbetstagare med **månadslön om högst:** $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

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

För arbetstagare med **månadslön över:** $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

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

vid tre fjärdedels, halv eller fjärdedels föräldrapenning, tre fjärdedelar, hälften respektive en fjärdedel av belopp enligt ovan.

Ersättning utges för högst två sådana trettiodagarsperioder.

Efter två års sammanhängande anställning utges ersättning för högst tre trettiodagarsperioder.

Efter fyra års sammanhängande anställning utges ersättning för högst fyra trettiodagarsperioder.

Efter sex års sammanhängande anställning utges ersättning för högst fem trettiodagarsperioder.

Efter åtta års sammanhängande anställning utges ersättning för högst sex trettiodagarsperioder.

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

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

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

§ 14 Ledighet

Mom 1 Ledighet med lön

Arbetstagare, som önskar erhålla ledighet med lön, ska – om så är möjligt – ansöka härom i god tid innan ledigheten ska börja. I ansökan ska arbetstagaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten.

Ledighet beviljas i följande fall:

Skäl	Tid
A. Eget bröllop.	Bröllopsdagen.
B. Nödvändiga bestyr i samband med nära anhörigs frånfälle.	Högst en dag.
C. Nära anhörigs begravning.	Jordfästningsdagen eller gravsättnings-

Skäl**Tid**

dagen jämte
erforderlig restid, totalt
högst tre dagar.

D. Egen 50-årsdag.

Födelsedagen.

E. Hastigt uppkommande sjukdomsfall hos
hemmaboende nära anhörig (styrkes i
efterhand vid anfordran).

Högst en dag per
tillfälle.

Anmärkning till punkt E:

*Här avsedd förmån betalas inte i de fall då Socialförsäkringsbalken
ger ersättning för vård av sjukt barn.*

F. Eget läkar- eller tandläkarbesök i följande fall:

- | | |
|--|--|
| 1) Vid akuta besvär som påfordrar omedelbar
behandling och under förutsättning att
ersättning inte betalas från allmän
försäkringskassa. | Tid som åtgår för
första besöket
inklusive restid. |
| 2) Vid av företaget anordnad hälsokontroll och
av sådan kontroll föranledd remiss till
annan läkare eller sjukhus. | Tid som åtgår för
besöket inklusive
restid. |
| 3) Vid besök på sjukvårdsinrättning efter
remiss av företagsläkare eller av företaget
anvisad läkare, liksom till följd härav av
annan läkare föreskrivna återbesök.
Ledighet med lön ska medges för högst fem
sådana återbesök föreskrivna av annan
läkare. | Tid som åtgår för
besöket inklusive
restid. |

G. Besök vid företagshälsovårds central.

Tid som åtgår för
besöket inklusive
eventuell restid.

Anmärkning till punkt G:

De lokala parterna bör komma överens om tillämpningen.

Med "nära anhörig" förstås make/maka, barn, syskon, föräldrar, mor- och farföräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden (d v s om man har samma mantalsskrivningsadress eller sammanbor och har hemmavarande gemensamma barn).

Ledighet med lön beviljas inte i den mån arbetstagaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning (semester, tjänstledighet, sjukdom, fridagar, bortovarodagar som betalas av försäkringskassa eller annan försäkringsinrättning).

Ledighet med lön enligt detta moment är bibehållen fast kontant månads- lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad.

Mom 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Arbetstagare, som önskar vara ledig, 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 Avdragsberäkning vid ledighet utan lön

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

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

Månadslönen (uppräknad till heltid)

175

Om en ledighetsperiod omfattar minst en månad görs det avdrag av månadslönen som svarar mot ledighetens omfattning.

För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning bör lokalt avtal träffas om timberäknat avdrag vid ledighet.

Mom 4 Frånvaro av annan anledning

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

Mom 5 Lokalt avtal

Lokalt avtal kan träffas om annat.

§ 15 Uppsägning

Mom 1 Formen för uppsägning

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

Mom 2 Uppsägning från arbetstagarens sida

Arbetstagarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom 4.

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

Anmärkning

Om beräkningen av anställningstidens längd stadgas i § 3 lagen om anställningsskydd.

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

Lokalt avtal kan träffas om andra uppsägningstider.

Mom 3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Arbetsgivarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom 4.

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägnings tid i månader
mindre än två år	1
minst två men kortare än fyra år	2
minst fyra men kortare än sex år	3
minst sex men kortare än åtta år	4
minst åtta men kortare än tio år	5
minst tio år	6

Anmärkning

Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i § 3 lagen om anställningsskydd.

Mom 4 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 4:1 Förlängd uppsägningstid

(gäller dem som omfattas av Omställningsavtalet)

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

Mom 4:1:2

En medarbetare i säkerhetstjänst som på grund av sjukdom inte längre uppfyller Transportstyrelsens krav får trafiksäkerhetstjänst och därför sägs upp på grund av personliga skäl har rätt till 2 månaders förlängd uppsägningstid. Sjukdomen ska vara styrkt genom läkarintyg och diagnosen får inte bero på alkohol eller drogmissbruk.

Istället för förlängd uppsägningstid kan överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren träffas om annan lösning, som syftar till ny anställning.

Mom 4:2 Överenskommelse om annan uppsägningstid

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

Mom 4:3 Provanställning

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 4:4 Uppnådd pensionsålder

Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning när han uppnår den pensionsålder som gäller för honom, såvida inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

Mom 4:5 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

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

Mom 4:6 Anställningsintyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett intyg som utvisar

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

Anmärkning

Det är viktigt att arbetsgivaren så snart som möjligt efter att anställningen upphört utfärdar ett korrekt arbetsgivarintyg.

Mom 5 Vissa bestämmelser om personalinskränkning (detta moment är kopplat till omställningsavtalet)

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

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

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med

tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

Anmärkning

I fråga om turordning skall detta avtal utgöra ett avtalsområde.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd 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 parterna i detta avtal om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer. Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten 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.

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

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

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

Mom 2 Lokala avtals uppsägningstid och giltighetstid

Om de lokala parterna inte enats eller enas om annat gäller lokala avtal som träffats eller träffas med stöd av branschavtalet med samma uppsägningstid och giltighetstid som branschavtalet. Uppsägning av lokalt avtal om löner och allmänna anställningsvillkor ska ske senast 14 dagar före branschavtalets utlöpningsdag om inte annat överenskommit.

Almega Tjänsteförbunden
branschstyrelse Spårtrafik
Pierre Sandberg

Seko - Service- och Kommunikations-
facket
Thomas Gorin Weijmer

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Förhandlingsordningen gäller mellan parterna inom Almega Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik.

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 haföretagsledande 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 kollektiv-avtalet, 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 iakta förhandlingsordningen.

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

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna

förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i det följande avseende frister som skall iakttas mellan lokal och central förhandling.

Lokal förhandling

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

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

Central förhandling

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

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

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare ¹ 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.

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

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.

Särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor i vissa fall

ALMEGA Tjänsteförbunden branschstyrelse Spårtrafik och SEKO har i förhandlingar 1997-10-23 enats om följande:

§ 1

Parterna är ense om, att företag som vid anslutning till bransch Spårtrafik omfattas av AMF-försäkringarna, tills vidare ska fortsatt omfattas av dessa försäkringar i stället för de motsvarande bestämmelserna som eljest gäller inom bransch Spårtrafik.

AMF-försäkringarna omfattar följande avgångsbidrag (AGB), avtalsgrupp-sjukförsäkring (AGS), särskild tilläggspension (STP), tjänstegruppliv-försäkring (TGL) och trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Även Trygghetsfonden SAF-LO (TSL) kan omfattas.

Härvid ska för berörd arbetstagare även gälla, att

- rätten till sjuklön enligt villkorsavtalet endast avser så många dagar som i övrigt gäller för den som omfattas av AGS,
- bestämmelser om permittering och permitteringslön/permitteringslönersättning är tillämpliga.

Vad som sägs i § 1 ovan gäller från och med 1997-11-01.

När det gäller § 12 sjuklön i allmänna villkorsavtalet gäller alltså inte mom 4:2 till och med mom 6 samt mom 9 ovanstående arbetstagare.

Anmärkning

Motsvarande innehåll enligt ovan gäller för ST och CF genom avtalsuppgörelsen 2004.

Avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor

Arbetsmiljöarbetet i företagen

Mot bakgrund av den fortlöpande utvecklingen och förändringar som sker i företagen är det viktigt att företagets verksamhet och arbetsmiljö ses som en helhet. För att åstadkomma en god arbetsmiljö bör arbetsmiljöarbetet integreras på ett naturligt sätt i linjeorganisationen och handläggs i samverkan med de anställda och deras lokala fackliga organisationer. Det systematiska arbetsmiljöarbetet stödjer detta. Det är också viktigt att arbetsmiljöarbetet utformas med utgångspunkt från den enskilda arbetsplatsens behov.

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar framgår av arbetsmiljölagen som bl.a. föreskriver att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som säkerställer att arbetsmiljön uppfyller lagens krav och föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen. Arbetsmiljölagens krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets kungörelse med föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). De lokala parterna bör enas om formerna för hur föreskrifterna ska tillämpas på arbetsplatsen så att de väl anpassas till företagets verksamhet. Lokala arbetsmiljöavtal bör därför tecknas för att närmare förtydliga företagets arbetsmiljöarbete med (SAM) som utgångspunkt.

Eftersom arbetsmiljöarbetet ingår i arbetsgivarens totalansvar för verksamheten är det viktigt att arbetsgivarens företrädare på olika nivåer i företaget har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade arbetsgivaransvaret.

Det är viktigt att arbetsmiljön utvecklas för medarbetarnas och företagets bästa allteftersom förhållandena i arbetslivet ändras. En god arbetsmiljö utgör på sikt en överlevnadsfråga för företagen. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön är ofta företagsekonomiskt motiverade och ger långsiktig produktionsbefrämjande effekt. Många arbetsmiljöförbättringar leder till att medarbetarna trivs bra och mår bättre, vilket i sin tur leder till en högre produktivitet, minskad sjukfrånvaro och lägre personalomsättning. Viljan att värna om en god arbetsmiljö utgör därför ett viktigt konkurrensmedel för företag och ökar möjligheterna att rekrytera personal.

Frågor beträffande systematiskt arbetsmiljöarbete behandlas lokalt.

Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Enligt arbetsmiljölagen svarar arbetsgivare och arbetstagare gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Goda kunskaper om arbetsmiljön hos chefer, specialister och andra anställda, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, utgör också ett värdefullt stöd i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Parterna ska därför verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner, som påverkar arbetsmiljön, innehar erforderliga arbetsmiljökunskaper. Där det bedöms lämpligt och möjligt bör arbetsmiljöutbildning anordnas samtidigt för nu nämnda grupper. Utbildningen bör genomföras inom sex månader. Efter genomförd grundutbildning ska årligen en avstämning ske i skyddskommitté och där sådan inte finns, mellan skyddsombud och arbetsledning, där behovet av vidareutbildning ska kartläggas och genomförandet planeras.

Arbetsmiljöutbildning kan också behövas för övriga anställda. Omfattningen och innehållet av en sådan utbildning bör anpassas lokalt med hänsyn till den roll och arbetsuppgift som arbetstagaren har.

Information om aktuella arbetsmiljörisker och skyddsregler ska ges till de anställda. Här ska de nyanställas behov av information uppmärksammas. De anställda har ett eget ansvar att ta del av information samt följa regler och riktlinjer inom arbetsmiljö- och säkerhetsarbete.

Kommentar

Utbildning i arbetsmiljöfrågor behandlas enligt lokala samverkansformer. Därvid behandlas exempelvis utbildningens omfattning, vilka personalgrupper som behöver utbildning, utbildningens innehåll och val av utbildningsmaterial.

Rehabilitering

En aktiv och vardagsnära rehabiliteringsverksamhet i företagen är viktig av flera skäl och bör i möjligaste mån bedrivas i linjeorganisationen som en integrerad del av verksamheten. Om inte tillräcklig kompetens eller resurser finns på arbetsstället är det viktigt att chefer har möjlighet till stöd i rehabiliteringsarbetet. Intern eller extern resurs, exempelvis företagshälsovård, kan utgöra sådan stödresurs.

Arbetsgivaren ska så snart som möjligt utreda behovet av rehabilitering. Den enskilde har rätt att i utredningen ha med sig skyddsombud, facklig företrädare eller annan person som den enskilde själv väljer.

Målsättningen med rehabiliteringen bör dels vara, att den anställde i första hand kan återinträda i ordinarie arbete, dels att med förebyggande åtgärder minska risken för sjukskrivningar och sjukersättningar. Detta är viktigt för både den enskilde och företaget. I arbetet med förebyggande åtgärder och rehabilitering är företagshälsovård en värdefull resurs. Arbetsgivaren har rätt att anvisa arbetstagare till företagshälsovården.

Ändamålsenlig rehabilitering förutsätter engagemang och vilja hos samtliga berörda.

Arbetsgivaren ansvarar för att verksamheten ges resurser och kan bedrivas i enlighet med gällande lagstiftning samt organiseras med hänsyn till förhållandena i företaget.

Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en betydelsefull resurs för företagen och dess anställda och att den skall utformas i samverkan och med en flexibilitet som motsvarar olika behov i de enskilda företagen.

Härvid ska även de mindre företagens förutsättningar beaktas då behovet av företagsanpassade tjänster där är särskilt betydelsefullt.

Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning ska ske i samverkan. Det är därför naturligt att företagshälsovården utnyttjas i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovårdens roll är främst förebyggande och företagshälsovårdens uppgift kan därför vara att

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget,
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning,
- delta vid skyddskommitemöten i förekommande fall,
- ge råd och medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas inte minst i samband med större

- i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede samt
- vara en resurs i rehabiliteringsarbetet.

Det är viktigt att företagshälsovården upprätthåller en hög kvalitet. Arbetet ska därvid utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Alkohol- och drogtestning

Vid införandet av alkohol- och drogtestning, eller vid väsentlig förändring av omfattning eller rutiner för kontrollerna, har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt MBL §11 och 14.

Kontroller i avsikt att upptäcka alkohol- och drogmissbruk hos arbetstagare ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet. Kan kontrollåtgärden utföras genom olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet. Provtagning ska ske avskilt för varje arbetstagare och analys av provsvar ska göras av ackrediterat laboratorium.

Av AFS 1994:1 §13 framgår de krav som ställs på arbetsgivarens rutiner och regler för hantering av missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. Om behov finns för rehabiliteringsåtgärder ska sådana vidtas enligt gällande lag.

Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller med stöd härav träffade lokala överenskommelser avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas i lokala förhandlingar hänskjuts den till centrala förhandlingar på endera partens begäran. Begäran om central förhandling ska i förekommande fall framställas inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare från och med den 1 april 2010 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Bemannings-, deltids- och arvodistråd

Parterna är överens om att en anställning på heltid är grundanställningsformen inom spårtrafikområdet. Spårtrafikbranschens företag och medarbetare gynnas långsiktigt av att anställningarna i branschen är trygga. Det är viktigt att spårtrafikens företag kan öka sin konkurrenskraft samtidigt som andelen tillsvidareanställningar på heltid är så hög som möjligt.

För att följa upp detta inrättas särskilda "råd" på företagsnivå. Rådet ska bestå av representanter från företaget och lokala fackliga organisationer. Rådet ska sammanträda fyra gånger per år, eller enligt lokal överenskommelse. Om det vid företaget redan finns etablerade forum för kontinuerlig partssamverkan (MB-grupp eller liknande) ska uppföljningen ske i detta forum, om inte lokala parter enas om annat. Härutöver kan båda parter begära förhandling enligt 10 § MBL när behov finns att titta på särskilda fall.

Rådets uppgift är att löpande följa användandet av visstidsanställda, deltidsanställda och bemanningspersonal samt gemensamt verka för att första stycket uppfylls.

För att möjliggöra detta ska företaget redovisa:

- Lista över företrädesberättigade enligt LAS 25 § i turordning,
- Lista över företrädesberättigade enligt LAS 25 a § i turordning,
- Omfattningen av övertids- och mertidsuttag per individ samt eventuella mönster över årstider, veckodagar etc
- Omfattningen av antalet arbetade timmar utförda av intermitterande visstidsanställda per individ,
- Trafikens grundorganisation/bemanningsplan per driftsenhet

Rådet ska också upprätta rutiner för hantering av anställda med företrädesrätt enligt LAS.

Det åligger båda parter att klarlägga orsakssambanden och lägga fram konkreta förslag till åtgärder får att undanröja orsakerna till behovet av visstidsanställda eller deltidsanställda; som exempelvis kan vara bristfällig ledning och planering, policy får beviljande av ledigheter och förutsättningar att kunna utbyta lönetillägg mot ledighet, samt anpassningsbehov/förändringar av arbetstidsregler i kollektivavtalet och samverkansformer får att åstadkomma detta.

Kompetensutveckling

Utgångspunkter

Utifrån förändringar i omvärlden ställs stora krav på teknik- och affärsutveckling inom de flesta företag. Förmågan att anpassa och utveckla moderna och tidsenliga arbets- och organisationsformer samt därmed förnya och förbättra verksamheten är en förutsättning för växtkraften i det enskilda företaget. Detta i sin tur förutsätter att varje anställd aktivt och på olika sätt medverkar i denna förnyelseprocess.

Ömsesidigt åtagande

Därmed är kompetensutveckling ett ömsesidigt åtagande från både arbetsgivare och anställda. För att kompetensutvecklingen skall bli verkningsfull är det viktigt att arbetsgivaren skapar nödvändiga förutsättningar för lärande och utveckling medan den anställda å sin sida medverkar och tar ansvar för sin egen utveckling. Arbetsgivaren har ett grundläggande ansvar för att de anställdas kompetens fortlöpande anpassas till verksamhetens behov, t ex vid organisatoriska förändringar eller vid anskaffande av ny teknik.

Den interna dialogen

Kompetensutveckling definieras utifrån företagets affärsidé och långsiktiga mål. Dessa bryts ner till konkreta mål i form av utvecklingsplaner och kommuniceras i dialog mellan chef och anställda. Denna dialog ska ske regelbundet och bör resultera i individuella utvecklingsplaner. Dialogen kan också ske i form av arbetsplatsträffar där gemensamma utvecklingsbehov kan diskuteras.

Även kunskaper och färdigheter i syfte att möta framtida kompetensbehov ska uppmuntras.

I samband med medarbetarens återgång i arbete efter en längre frånvaro, samråder arbetsgivare med medarbetaren om den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning.

Kompetensutveckling omfattar möjligheten till personlig utveckling. Med begreppet personlig utveckling avses bland annat möjligheten att pröva andra arbetsuppgifter inom företaget.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling utifrån företagets övergripande mål samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation. Det ankommer på de lokala parterna att föra en fortlöpande dialog i kompetensutvecklingsfrågorna.

Överenskommelse om inhyrning av personal

§ 1 Förhandling och tvist om inhyrning

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

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

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver - med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen - bedöma förutsättningarna för en överenskommelse enligt § 15 mom 5 branschavtal Spårtrafik.

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

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

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

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

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

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

§ 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

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

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd. Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

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

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

Arbetsstidsregler för fjärrtrafik

Bilagan gäller för icke upphandlad fjärrtrafik avseende persontransporter på tåg och är tillämplig endast för nytillkommande företag som ej är bundna av lokalt kollektivavtal inom Almega bransch Spårtrafik.

Bilagan gäller fr o m den 1 maj 2017 och upphör utan uppsägning per den 30 april 2020.

Bilagan består av allmänna bestämmelser och specialbestämmelser för särskilda yrkesgrupper.

§ 6 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka alternativt åtta timmar per arbetsdag i genomsnitt under begränsningsperioden. Begränsningsperioden omfattar 12 kalenderveckor, om man inte i avtal kommer överens om något annat.

För vikariepersonal som inte tjänstgör på fast lista omfattar begränsningsperioden en kalendermånad.

Avtal får även träffas om olika lång arbetstid under olika delar av året.

För arbetstagare med oregelbunden förläggning av arbetstiden ska den ordinarie arbetstiden under begränsningsperioden i genomsnitt per helgfri vecka alternativt per arbetsdag inte överstiga:

38 timmar / 7 timmar och 36 minuter

- Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller
 - minst en gång på tid mellan klockan 23 – 05 samt
 - med minst två timmar mellan klockan 23 – 05

38 timmar / 7 timmar och 36 minuter

- Om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listat därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.

38 timmar / 7 timmar och 36 minuter

- Om den egentliga arbetstiden till någon del är förlagd till lördags- eller söndagsdygn

38 timmar / 7 timmar och 36 minuter

- Om den egentliga arbetstiden är förlagd till tid mellan klockan 21 – 05 minst två gånger per vecka i genomsnitt

36 timmar / 7 timmar och 12 minuter

- Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller
 - minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23 - 05 samt
 - med minst två timmar mellan klockan 23 - 05 samt
 - till någon del på lördag eller söndag.

För deltidsanställd arbetstagare fastställs dagarbetstidsmättet genom att veckoarbetstiden divideras med 5.

Mom 2 Avstämning av den ordinarie arbetstiden

Avstämningen görs för fastställd begränsningsperiod. Den ordinarie arbetstiden som arbetstagaren har fullgjort under begränsningsperioden jämförs med den för arbetstagaren i förväg fastställda veckoarbetstiden för hela begränsningsperioden. Överskjutande tid vid heltidsarbete kompenseras enligt § 7 mom 7b eller mom 8b. Överskjutande tid vid deltidsarbete kompenseras med mertidersättning enligt § 8 mom 7 eller 8 upp till ordinarie arbetstidsmätt för heltidsarbete. Någon reducering av OB-tillägg skall inte göras i samband med denna omvandling av listenlig arbetstid till övertid. För deltidstjänstgörande arbetstagare uppstår övertid först när heltidsmättet för begränsningsperioden överskridits. Innan dess räknas den överskjutande tiden som mertid.

Visar jämförelsen att den fullgjorda ordinarie arbetstiden understiger veckoarbetstiden för begränsningsperioden, så tas inte mellanskillnaden i anspråk.

Vid avstämning enligt ovan skall följande gälla för vikariepersonal som inte tjänstgör på fast lista.

Om en arbetstagares periodtid grundats på någon av veckoarbetstiderna 40 eller 38 timmar minskas periodtiden för varje tjänstgöringsdag under begränsningsperioden på fast lista med kortare veckoarbetstid än den som har legat till grund för periodtiden enligt följande tabell:

Tjänstgöring på fast lista med	Minskning per tjänstgöringsdag vid fastställd veckoarbetstid
---------------------------------------	---

	40 timmar	38 timmar
38 timmar	24 minuter	
36 timmar	48 minuter	24 minuter

För deltidsanställd arbetstagare fastställs värdet i proportion till tjänstgöringsgraden.

Tillgodoräkning av arbetstid under resdag

Arbetstagare, som inte arbetar på fast lista, får om arbetstiden är lägre, tillgodoräkna snittarbetstiden enligt mom 1, under resdag som är arbetsdag. För åkande personal gäller detta endast vid en vanlig tjänsteresa.

Mom 3 Vissa definitioner

Begränsningsperiod	Den tidsperiod inom vilken den ordinarie arbetstiden skall utjämnas till genomsnittlig veckoarbetstid.
Tjänstgöringstur	Arbetstid som är avsedd att fullgöras av en och samme arbetstagare mellan vissa klockslag under ett kalenderdygn
Lista	Handling i vilken i förväg har angetts en eller flera tjänstgöringsturer som är avsedda att fullgöras på ordinarie arbetstid samt ordningsföljden för tjänstgöringsturer och fridagar.
Helg/Veckoslut	Med helg/veckoslut avses lördag och söndag
Lätthelgdag	Röd dag, midsommarafton, julafton och nyårsafton som infaller måndag – fredag.
Ordinarie arbetstid	Ordinarie arbetstid kan bestå av både egentlig och tillgodoräknad arbetstid. Egentlig arbetstid är tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter.

Sådan arbetstid som inte är egentlig arbetstid – inklusive all schablonberäknad arbetstid – kallas tillgodoräknad arbetstid.

Arbetspass Sammanhängande period av egentlig arbetstid och annan tid som helt tillgodoräknas som arbetstid.

Mom 4 Fridagar och veckovila

Fp-dagar

Helårsarbetande arbetstagare har vid oavbruten tjänstgöring varje kalenderår rätt till ett antal i fridagsperiod ingående fridagar, som motsvarar antalet under året infallande lördagar och söndagar. Sådana fridagar kallas Fp-dagar. Fp-dagar ska i största möjliga utsträckning förläggas till lördagar och söndagar.

Fv-dagar

Helårsarbetande arbetstagare har vid oavbruten tjänstgöring varje kalenderår rätt till ett antal fridagar, som motsvarar antalet under året infallande lätthelgdagar, sådana fridagar kalla Fv-dagar. Fv-dagar ska i största möjliga utsträckning förläggas till lätthelgdagar. Arbetstagare som börjar eller slutar under året har rätt till så många Fv-dagar som motsvarar de lätthelgdagar, som infaller under anställningstiden.

Varje Fv-dag ska ges ett värde som motsvarar arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid per arbetsdag. När Fv-dag läggs ut reduceras veckoarbetstiden i motsvarande grad.

Fridagsperiodens omfattning avseende Fp och Fv

Fridagsperioden för Fp och Fv ska förutom fridagen/fridagarna omfatta ytterligare minst 12 timmar.

Fridagsperioden för Fp och Fv bör om möjligt omfatta tiden från kl. 19 dagen före fridagen/fridagarna till kl. 05 dagen efter fridagen/fridagarna.

Fridagstillägg

Om ordinarie egentlig arbetstid eller jour fullgörs på en fredag efter kl. 19 dag före Fp-dag och detta inte beror på arbetstagaren har arbetstagaren rätt till fridagstillägg om 100 kr per timme. Semestertillägg ingår i beloppet.

Planering av fridagar

Fp-dagarna och så många som möjligt av Fv-dagarna ska förläggas i en plan för kalenderåret eller annan överenskommen planeringsperiod. Planen ska kompletteras under året genom att ytterligare Fv-dagar läggs ut efter hand som behovet av helgarbete närmare har kunnat fastställas.

För arbetstagare på fast lista kommer Fp-dagarna att ersättas av fastställda fridagar på listan.

Översyn av fridagsplanen bör göras i september, varvid resterande fridagar (Fp och Fv) ska planeras ut. Överenskommelse får träffas om att lämna enstaka Fv-dagar oplanerade.

Planlagda fridagar kan flyttas efter överenskommelse med arbetstagaren.

Individuell avstämning av fridagar

Individuell avstämning av antalet erhållna fridagar förs för Fp per kalenderår samt för Fv för perioden 1 december till 30 november. Fridagar, som inte blivit utlagda under året, eller om för många fridagar lagts ut under året, ska korrigeras.

Ledighet utöver fridagar som behövs för utjämning av arbetstiden benämns 0-dag, dvs. en arbetsdag med 0 timmars arbete.

Förläggning av Fp-dagar

För varje arbetstagare ska minst en Fp-dag per kalendervecka förläggas.

Sjudagarsperiod enligt 14 § ATL motsvarar en kalendervecka. Om någon del av de 12 timmar, som fridagsperioden ska omfatta utöver kalenderdygnet, infaller under angränsande vecka ska arbetstagaren anses ha fått sin veckovila.

Om en arbetstagare p.g.a. beredskap inte får sin veckovila ska arbetstagaren kompenseras med en fridag.

Fp-dagarna ska som regel förläggas till minst i genomsnitt varannan lördag-söndag under begränsningsperioden. Om en arbetstagare får färre Fp-dagar förlagda till lördag-söndag och denna förläggning har skett på arbetsgivarens initiativ för att verksamheten krävt det, har arbetstagaren rätt till i genomsnitt en timmes kortare veckoarbetstid under begränsningsperioden. Avtal får träffas om lägre veckoarbetstid vid frekvent helgtjänstgöring.

Protokollsanteckning: Om begränsningsperioden omfattar udda antal veckor måste beräkningen av antal Fp-dagar på lördag-söndag ske under två begränsningsperioder. Om en fast lista upphör innan begränsningsperiodens slut eller arbetstagaren av annan anledning byter begränsningsperiod, sker ingen ändring av veckoarbetstiden under den förkortade begränsningsperioden oavsett antal infallande Fp-dagar på lördag-söndag.

Ledighet utan lön och sjukfrånvaro

Vid ledighet utan lön, som omfattar minst sex arbetsdagar samt vid sjukfrånvaro fr.o.m. 15:e kalenderdagen, räknas infallande lördag-söndag som erhållen Fp-dag samt infallande lätthelgdag som erhållen Fv-dag.

Anmärkning: Om det beroende på denna förläggning av Fp-dagar uppstår en differens i förhållande till antalet Fp-dagar som gäller för respektive år får denna differens inte korrigeras.

Mom 5 Arbetstidsbank

Arbetsgivaren ska tillse att olika slag av tidskompensation registreras.

Mom 6 Deltagande i utbildningskurs

När anställd genomgår schemalagd utbildning för bolagets räkning, som är förlagd utanför den vanliga verksamhetsorten eller i form av internat har arbetstagaren oregrerad arbetstid. Det innebär att arbetstagaren tillgodoräknas det genomsnittliga dagarbetstidsmåttet.

Om kursen omfattar minst en hel arbetsvecka, har arbetstagaren rätt att vara ledig närmast efterföljande lördag och söndag, vilket innebär att Fp-dagar läggs ut.

Om kursen omfattar längre tid än en arbetsvecka, skall Fp-dagar förläggas till under kurstiden infallande lördagar och söndagar eller andra enligt kursschemat lediga dagar.

Anmärkning: Avstämning av fridagar görs vid årets slut enligt § 6 mom 4.

Ledigt lördag och söndag efter avslutad utbildning anordnad av arbetstagarorganisation

Då utbildning, som är anordnad av en arbetstagarorganisation, avslutas på en fredag skall arbetstagaren vara tjänstgöringsfri på efterföljande lördag och söndag i följande fall:

- En arbetstagare som är facklig förtroendeman deltar i heltidsutbildning måndag-fredag.
- En arbetstagare som är skyddsombud eller ledamot av skyddskommitté deltar i kurs eller konferens, som krävs för att kunna fullgöra uppdraget, och kursen/konferensen omfattar heltid måndag-fredag.

Mom 7 Tidsförskjutningstillägg

Tidsförskjutningstillägg betalas endast vid ändring som meddelats senare än måndagen i den närmast föregående veckan. Varseltiden är uppfylld även då besked om ändrad arbetstid når arbetstagaren senare än måndag veckan före pga. av att arbetstagaren har haft annan ledighet än fredag.

För varje kalenderdygn under vilken egentlig eller helt tillgodoräknad arbetstid med minst två timmar fullgörs på annan tid än vad som anges i den ursprungliga schemalagda arbetsperioden betalas tidsförskjutningstillägg per den 1 maj 2017 med 144 kr, per den 1 maj 2018 med 147 kr och per den 1 maj 2019 med 150 kr.

Om ändringen meddelas senare än två dygn före tjänstgöringsdagen betalas istället för ovanstående ersättning per den 1 maj 2017 med 169 kr, per den 1 maj 2018 med 172 kr och per den 1 maj 2019 med 175 kr. Det betalas inte fler än ett tidsförskjutningstillägg per kalenderdygn.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Anmärkning: Parterna är överens om att ovanstående även avser ordinarie arbetstid som fullgörs på dag som saknar schemalagd arbetstid.

Den ordinarie arbetstiden i ett arbetspass får inte ändras, om arbetstagaren redan har påbörjat arbetspasset eller inställt sig på arbetsplatsen. Den ordinarie arbetstiden får inte ändras så att den förläggs in på Fp-dag.

Mom 8 Den ordinarie arbetstidens förläggning

Vid upprättande av fast lista eller vid beordring till ordinarie tjänstgöring gäller nedanstående punkter om man inte kommer överens om annat. Avvikelser i listan gäller även för vikarie.

Avtal kan träffas om arbetstidens förläggning.

1. Arbetsperiod

Arbetsperiod är tiden från den egentliga arbetstidens början efter en viloperiod till den egentliga arbetstidens slut före nästa viloperiod.

En arbetsperiod får inte vara längre än 12 timmar i åkande verksamhet och inte längre än 10 timmar i stationär verksamhet. Arbetsperioden får inte delas i mer än två arbetspass. Den egentliga arbetstiden under arbetsperioden får inte vara längre än tio timmar. Ett arbetspass får inte vara kortare än två timmar, varvid viss utfyllnadstid (tillgodoräknad tid) kan tillkomma.

Passresa som inte företas på lok och som avslutar arbetsperioden samt gångtid i början eller i slutet av en arbetsperiod får dock förlänga ovanstående tider.

2. Viloperiod

Mellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod om minst 11 timmar.

3. Rast och måltidsuppehåll

Avtal får träffas om avsteg från bestämmelserna om raster och måltidsuppehåll i 15-16 §§ ATL.

Specialbestämmelser för åkande personal

Mom 9 Allmänt

Denna specialbestämmelse inleds med gemensamma bestämmelser för åkande personal. Därpå följer avsnitt med specifika bestämmelser för lokförare respektive ombordpersonal.

Specialbestämmelsen innehåller endast det regelverk som avviker från Allmänna bestämmelser. I övrigt gäller Allmänna bestämmelser för gruppen åkande personal.

Gemensamma bestämmelser för åkande personal

Mom 10 Den ordinarie arbetstidens förläggning

Vid upprättande av fast lista eller vid beordring till ordinarie tjänstgöring gäller nedanstående punkter om parterna inte träffar avtal om annat.

Avvikelser i listan gäller även för vikarie.

Avtal kan träffas om arbetstidens förläggning.

1. Arbetsperiod

Arbetsperiod är tiden från den egentliga arbetstidens början efter en viloperiod till den egentliga arbetstidens slut före nästa viloperiod.

En arbetsperiod får inte vara längre än 12 timmar i åkande verksamhet. Arbetsperioden får inte delas i mer än två arbetspass. Den egentliga arbetstiden under arbetsperioden får inte vara längre än tio timmar. Ett arbetspass får inte vara kortare än två timmar, varvid viss utfyllnadstid (tillgodoräknad tid) kan tillkomma.

Passresa som inte företas på lok och som avslutar arbetsperioden samt gångtid i början eller i slutet av en arbetsperiod får dock förlänga ovanstående tider.

2. Viloperiod

Mellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod om minst 11 timmar.

Personal i tågjänst:

Om del behövs kan viloperioden på bortastation förkortas till 8 timmar.

I de fall viloperioden blir kortare än 11 timmar ska arbetstagaren kompenseras med vilotid motsvarande skillnaden mellan 11 timmar och den verkliga viloperioden. Den kompenserande vilan ska ges i anslutning till närmast påföljande viloperiod på hemstation.

Förutom vad avser bestämmelsen om compensation för vila kortare än 11 timmar kan parterna i avtal komma överens om avvikelser från bestämmelserna om viloperiod för personal i tågjänst.

Anm. Parterna är överens om att genom bestämmelserna i denna punkt göra avvikelse från 13 § arbetstidslagen. Parterna är vidare överens om att bestämmelserna ligger inom de ramar som bestämts i direktiv EG 2003/88/EG.

Planeringsdirektiv: Överliggningsturer för åkande personal ska i första hand förläggas mot Fp-dag eller 0-dag (F).

3. Passresa

Resa som ingår i tjänstgöringstur för åkande personal, då tjänstgöring påbörjas eller avslutas på annan ort. Passresa är egentlig arbetstid.

Resa, som företas i samband med utlåning till annat tjänsteställe än det egna, är en vanlig tjänsteresa i de fall bortovaron är en flerdrygnsförrättning.

4. Arbetsfria uppehåll

För arbetsfritt uppehåll tillgodoräknas arbetstid i nedan angiven omfattning:

På hemstation:

Uppehåll högst 1 timme

Full tid

På bortastation:

Uppehåll högst 1 timme

Full tid

Uppehåll mer än 1 timme men högst 3 timmar Full tid kl 22–06 och ¼ tid kl 06–22

Uppehåll mer än 3 timmar men högst 6 timmar ¼ tid

Uppehåll mer än 6 timmar ¼ tid kl 06–22 och ingen tid kl 22–06

Arbetstagare får tillgodoräkna sig full arbetstid under ett tjänstgöringsfritt uppehåll på bortastation, om följande förutsättningar samtidigt är uppfyllda, nämligen

- arbetstagaren har inte tillgång till överliggningsrum
- arbetstagaren får inte ersättning för logikostnad och han får inte nattaktamente

Vid omräkning till fjärdedels tid skall den verkliga uppehållstiden per schemalagd del av timme, som uppgår till

- 1-9 minuter inte räknas med
- 10-29 minuter räknas som 20 minuter
- 30-49 minuter räknas som 40 minuter
- 50-59 minuter räknas som 60 minuter

Specifika bestämmelser för lokförare

Mom 11 Ordinarie arbetstids förläggning

1. Begränsning av arbetsperiod

För lokförare vilken inte i huvudsak fullgör växlingstjänst gäller: Om mer än tre timmar av den egentliga arbetstiden – exklusive sådan passresa och gångtid som får förlänga arbetsperiod - är förlagd mellan klockan 22 och 6 och det under arbetsperioden inte förekommer något tjänstgöringsfritt uppehåll överstigande två timmar får den egentliga arbetstiden inte vara längre än åtta timmar.

2. Begränsning av nattarbete

För lokförare på fast lista vilken inte i huvudsak fullgör växlingstjänst får egentlig arbetstid – exkl passresa och gångtid – som är förlagd under tiden kl 22-6 i genomsnitt per vecka under begränsningsperioden uppgå till högst

- 13 timmar 20 minuter då veckoarbetstiden är 40 timmar
- 12 timmar 40 minuter då veckoarbetstiden är 38 timmar
- 12 timmar då veckoarbetstiden är 36 timmar

För lokförare tillhörande vikariepersonalen beräknas motsvarande begränsning av nattjänstgöring till att per månad utgöra högst 1/3 av den för respektive månad gällande bruttoarbetstiden.

För lokförare som inte fullgör enbart växlingstjänst gäller att egentlig arbetstid - exkl passresa och gångtid - överstigande tre timmar under tiden kl 0-6 inte får förekomma två nätter i följd.

3. Gångtid för lokförare

För förflyttning mellan tjänsteställe och uppställningsplats för dragfordon inom stationeringsorten beräknas för lokförare en gångtid om 2 minuter/100 meter, dock högst 30 minuter. Gångtid är egentlig arbetstid.

Specifika bestämmelser för ombordpersonal

Mom 12 Ordinarie arbetstids förläggning

1. Biljettredovisning

För biljettredovisning har arbetstagaren i förekommande fall tillgodoräknad arbetstid om 30 minuter/vecka. För vikarier som inte har fast lista beräknas istället 6 minuter/arbetsdag.

Chefkan med hänsyn till omfattningen av biljettredovisningen fastställa kortare eller längre tider för arbetsuppgiften.

Specialbestämmelser för stationär skiftgående personal

Mom 13 Ordinarie arbetstidens förläggning

1. Viloperiod

Mellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod om minst 11 timmar.

Om det behövs får viloperioden förkortas till minst åtta timmar i genomsnitt en gång per vecka under begränsningsperioden.

I de fall viloperioden blir kortare än 11 timmar ska arbetstagaren kompenseras med vilotid motsvarande skillnaden mellan 11 timmar och den verkliga viloperioden. Den kompenserande vilan ska ges i anslutning till närmast påföljande viloperiod.

Anm. Möjligheten till förkortning ska tillämpas restriktivt och endast när turerna i en viss grupp har en sådan förläggning att nödvändiga skiftbyten inte är möjliga utan att infallande dygnsvilan förkortas.

2. Begränsningar av nattarbete

För arbetstagare i stationär tjänst får egentlig arbetstid som med minst tre timmar infaller under tiden kl 22-6 läggas ut i genomsnitt högst var tredje natt under begränsningsperioden.

Specialbestämmelser för administrativ personal

Mom 14 Förslag till flextidsavtal

För det fall flextid införs på ett företag kan arbetsgivaren välja att använda dessa regler.

1. Inledning

Flexibel arbetstid eller flextid innebär att arbetstagaren själv inom vissa fastställda ramar bestämmer arbetstidens förläggning. Det går dock inte att flexa helt fritt, utan hänsyn måste tas till arbetsuppgifternas krav, t.ex. att fullfölja brådskande arbetsuppgifter, delta i sammanträden eller upprätthålla bestämda öppettider. I vissa funktioner fordras ständig bevakning och därför måste ett samspel ske mellan anställda så att dessa funktioner fungerar.

2. Flextid

Flextidsanvisningarna omfattar heltidsanställd administrativ personal med rätt till övertidsersättning. För deltidsanställda får överenskommelse göras med närmaste chef.

Arbetstagare med avlöst övertid har överenskommelse om förtroendetid och omfattas inte av flextidsavtalet.

Den tid under vilken den anställde kan välja att börja och få tid tillgodoräknad:

- 06.00-09.00

Den tid under vilken den anställde kan välja att sluta arbetsdagen och få tid tillgodoräknad:

- 15.30-18.00 under perioden september – april
- 15.00-18.00 under perioden maj – augusti

För lunch kan utöver den obligatoriska lunchen på 30 minuter ytterligare 60 minuter tas ut, dvs lunchrasten kan som längst omfatta 90 minuter.

Lunchrast ska tas ut under perioden:

- 10.00-14.00

3. Normtid

Den ordinarie arbetstiden utan flextid är

- 8 timmar och 10 minuter för perioden september – maj
- 7 timmar och 30 minuter under perioden maj – augusti

Har du arbetat mer än din normalt看 per dag ökar flextidssaldot men den överskjutande tiden. Har du arbetat mindre sker motsvarande minskning.

4. Flextidskonto

Flextidskontot får innehålla som högst + 25 timmar och som lägst – 25 timmar. Den anställde ansvarar själv för att angivna ramar respekteras. Flextid får endast tas ut inom flextidsramarna och i samband med klämdag och dag före röd dag enligt nedan.

5. Övertid

All övertid ska vara beordrad av närmaste chef och resulterar i övertidsersättning som inte påverkar flextidskontot.

6. Klämdagar

Klämdag är dag mellan två röda dagar eller dag mellan röd dag och lördag. Dessa dagar kan arbetas in enligt överenskommelse med närmaste chef.

7. Dag före röd dag

Dag före röd dag kan kortas av med upp till fyra timmar under förutsättning att denna tid arbetas in enligt överenskommelse med närmaste chef.

8. Giltighets- och uppsägningstid

Flextidsavtalet har en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

Regler om förläggning av arbetstid

Mom 15 Förhandling om fast lista

Vid förläggning av ordinarie arbetstid samt vid förläggning av regelbunden jour eller beredskap gäller följande.

Förläggningen av den ordinarie arbetstiden bestäms normalt i förväg genom fast lista. Sådan lista gäller för viss tid eller tills vidare.

Även förläggningen av sådan regelbunden jour eller beredskap, för vilken utgår kontant ersättning (jour- respektive beredskapstillägg), skall bestämmas i förväg i den fasta listan eller i särskild jour- eller beredskapslista.

Förhandling om fast lista skall, om inget annat överenskoms, ske enligt förutsättningar som anges nedan.

1. Listförhandling

Förhandling om fast lista förs lokalt mellan arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation. Arbetstagarparten skall ha medlem som skall tjänstgöra enligt den aktuella listan. Lokal listförhandling skall inledas i god tid innan listan skall träda i kraft.

Förslag till ny lista skall som regel föreligga minst 30 dagar före den tidpunkt, då det är avsett att listan skall träda i kraft. När det är fråga om mindre ändring av tjänstgöringen, räcker det dock att förslaget föreligger minst 15 dagar före nämnda tidpunkt.

När det gäller lista, som skall tillämpas under högst 4 veckor i följd (korttidslista och helgnycklar), räcker det också att förslaget föreligger minst 15 dagar i förväg.

Lokal listförhandling skall bedrivas så att den, om inte särskilda skäl föreligger, är avslutad senast 2 veckor innan listan skall börja att tillämpas.

När lokal listförhandling har avslutats och parterna har enats skall parterna skriftligen ange att de har varit överens om listan.

2. Provisorisk lista

Har förhandling förts om ny fast lista utan att lokala parter har kunnat enas om listans utformning, får arbetsgivaren föreskriva ny lista att tillämpas provisoriskt (provisorisk lista) i avvaktan på att parterna kan bli överens.

3. Förhandlingsordning

I övrigt gäller förhandlingsordning mellan centrala parter samt Medbestämmandelagen.

4. Arbetstidsförläggning för arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast lista

För arbetstagare, som inte tjänstgör enligt fast lista, skall upprättas en preliminär plan för tjänstgöringen för så lång tidsperiod som möjligt. Planen skall delges berörda arbetstagare på lämpligt sätt. Närmare regler härför fastställs i lokalt avtal.

Slutligt besked om den ordinarie arbetstidens förläggning viss dag enligt lista skall lämnas arbetstagaren i god tid och senast vid tjänstgöringens slut föregående arbetsdag. Detta gäller dock inte när arbetstagaren har semester eller tjänstledigt eller annars är frånvarande från tjänstgöring eller då han har beordrats att delta i utbildningskurs. Hur arbetstagare i dessa speciella fall skall få slutligt besked om den tjänstgöring, som han skall ha dagen efter återkomsten, regleras genom lokalt avtal.

Lokalt kollektivavtal

Vid planläggning av den ordinarie arbetstiden skall något av nedanstående tre alternativ tillämpas. Lokal överenskommelse får träffas om vilket alternativ som skall gälla. Om någon överenskommelse inte nås skall alternativ 1 tillämpas.

Alternativ 1

Den preliminära planen skall vara tillgänglig senast den 15 i kalendermånaden före den kalendermånad som planen avser. Den skall då uppta de planenliga fridagarna samt alla kända vikariat. Den preliminära listan blir definitiv varje måndag för påföljande kalendervecka.

I övrigt skall lokal överenskommelse träffas om behövliga detaljer avseende planläggningen och delgivningen av tjänstgöringen.

Alternativ 2

Fasta listor upprättas även för vikariepersonalen. Listorna upptar fiktiva tjänstgöringsturer som så nära som möjligt anknyter till de ”verkliga” fasta listorna. Den faktiska tjänstgöringen läggs ut så snart behovet är känt.

Alternativ 3

De vanliga fasta listorna utökas med en eller flera veckor med fiktiva tjänstgöringsturer. I dessa veckor skall vikarietjänst fullgöras, varvid den faktiska tjänstgöringen läggs ut så snart behovet är känt.

5. Meddelande om arbetstidens förläggning

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter också den skyldighet som arbetsgivaren har enligt 12 § ATL att i förväg lämna arbetstagare besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning.

Mom 16 Lägstlöner

Lägstlöner fr o m	Månadslön		
	1 maj 2017	1 maj 2018	1 maj 2019
Ombordpersonal	20 020 kr	20 400 kr	20 808 kr
Lokförare	27 075 kr	27 589 kr	28 141 kr

Följande del av avtalstrycket är en återgivning av protokollet från de centrala avtalsförhandlingarna.

I förhandlingsprotokollet finns hänvisningar till en bilaga 2 och en bilaga 4. Bilaga 2 innehåller samtliga ändringar som gjordes i villkorsavtalet. Dessa ändringar är redan införda i avtalsboken och därför så har vi valt att inte ta med protokollets bilaga 2. Bilaga 4 är den så kallade fjärrågsbilagan. Även den utgår från återgivningen av förhandlingsprotokollet. Fjärrågsbilagan återfinns i sin helhet under bilaga 7 i avtalsboken.

Uppgåelsen om Avsättning till flexpension i tjänsteföretag är också återgiven i detta avsnitt av avtalstrycket.

Förhandlingsprotokollet i sin helhet finns tillgängligt separat på Sekos hemsida.

Stockholm den 1 november 2017

Thomas Gorin Weijmer

Avtalsansvarig ombudsman för Spårtrafik

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2017-05-01 t.o.m. 2020-04-30
Parter	Almega Tjänsteförbunden, delegation Spårtrafik, Seko – Service- och Kommunikationsfacket
Tid	2017-03-14, 2017-03-20, 2017-04-04, 2017-04-06, 2017-04-11, 2017-04-27, 2017-04-28, 2017-05-08, 2017-05-09, 2017-05-10, 2017-05-11
Plats	Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden, delegation Spårtrafik Pierre Sandberg, Almega Madeleine Edberg, Almega, vid protokollet Anders Granelid, Almega Claes Liljedahl Jan Andersson Peter Blomqvist Magnus Ohlsson Ulrika Boström Gatti Lena Gellerhed Catharina Hult Lina Olofsson Madeleine Koch Cecilia Palmberg Anna Mosveen Seko Thomas Gorin Weijmer Annika Ödebrink Valle Karlsson Daniel Abalo Jonas Blomqvist Dean Dobran Jonny Eliasson Kristoffer Johansson Kalle Linder Matti Wennerberg Ulla Britt Salomonson Helena Wallin Stefan Zetterlund
Justerare	Pierre Sandberg och Thomas Gorin Weijmer

§ 1

Kollektivavtal för perioden 2017-05-01 – 2020-04-30

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

Anmärkning:

Parternas gemensamma ambition är att ett färdigförhandlat branschavtal föreligger vid det gamla branschavtalets utgång.

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

§ 2

Allmänna anställningsvillkor

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

§ 3

Arbetsgrupp "Nytt centralt branschavtal"

Parterna är ense om att fortsätta arbetet i arbetsgruppen om "Nytt centralt branschavtal" under avtalsperioden enligt bilaga 3.

§ 4

Omställningsersättning i samband med förlust av säkerhetsklassificering

Parterna är överens om att påbörja en kapitalisering av en kollektivavtalsstiftelse för avsett införande av omställningsersättning i samband med förlust av säkerhetsklassificering. För detta avräknas 0,1 % från löneutrymmet per den 1 maj 2017.

Innan det första avtalsårets utgång ska parterna upprätta stadgar och andra erforderliga handlingar och annan nödvändig dokumentation för stiftelsens tillkomst och etablerande samt tillsätta styrelse för kollektivavtalsstiftelsen. Senast vid start av det andra avtalsåret ska kollektivavtalsstiftelsen vara fullt verksam. Parterna är överens om att § 15 mom. 4:1:2 då tas bort i sin helhet mot att företaget avsätter ett belopp uppgående till 0,02 % av lönesumman till kollektivavtalsstiftelsen.

Parterna kan besluta om annan tidplan.

Medarbetare som av kollektivavtalsstiftelsen beviljas omställningsersättning ska, för att erhålla sådan rätt, ingå överenskommelse om att acceptera att uppsägningen av anställningen är sakligt grundad. Medarbetaren avsäger sig därmed samtidigt rätten att ogiltigförklara uppsägningen, kräva skadestånd och/eller framställa annat fordringsanspråk pga. uppsägningen.

Anm. Uppsägningstiden berättigar inte till lön eller andra anställningsförmåner enligt gällande rättspraxis vid tidpunkten för denna överenskommelse. I händelse av ändrad rättspraxis är

parterna överens om att uppta överläggningar om ändrad kapitalisering av kollektivavtalsstiftelsen.

§ 5

Flexpension i Tjänsteföretag

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

§ 6

Bilaga 4 Arbetstidsregler för fjärtrafik

Parterna är ense om att branschavtalets bilaga 4, bilaga 6 till detta protokoll, gäller för icke upphandlad fjärtrafik avseende persontransporter på tåg och är tillämplig endast för nytillkommande företag som ej är bundna av lokalt kollektivavtal inom Almega bransch Spårtrafik. Parterna är ense om att prolongera branschavtalets bilaga 4 som därvid gäller fr.o.m. den 1 maj 2017 och upphör utan uppsägning per den 30 april 2020.

§ 7

Hantering av eventuell övergång av verksamhet avseende Pågatågen och Krösatågen

Parterna är överens om att, i samband med byte av entreprenör rörande trafikavtalen för Pågatågen och Krösatågen, under förutsättning att sådant entreprenörbyte uppfyller kriterierna för en lagenlig verksamhetsövergång enligt anställningsskyddslagen § 6 b, ska den nya entreprenören:

- För Pågatågen; vara bunden av den tidigare entreprenörens lokala allmänna anställningsvillkorsavtal avseende den via verksamhetsövergången övertagna personalen, och
- För Krösatågen; vara bunden av den tidigare entreprenörens lokala allmänna anställningsvillkorsavtal avseende den via verksamhetsövergången övertagna personalen.

Parterna är överens om att denna bundenhet gäller till och med den 30 april 2020 och upphör utan uppsägning vid samma datum.

Berörd medarbetare ska därvid ges möjlighet att bibehålla förmånsbestämd ITP-lösning.

§ 8

Avtalsperiodens längd

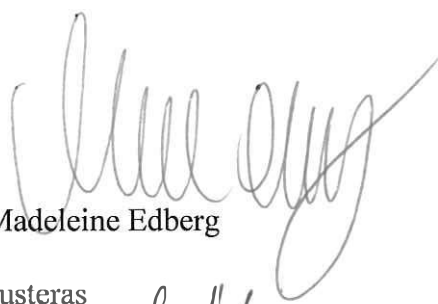
Avtalsperioden omfattar tiden fr.o.m. den 1 maj 2017 t.o.m. den 30 april 2020. Part äger rätt att senast den 31 oktober 2018 säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2019, under förutsättning att Teknikavtalet dessförinnan har sagts upp.

§ 9

Förhandlingarna avslutas

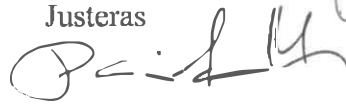
Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Vid protokollet



Madeleine Edberg

Justeras



Pierre Sandberg



Thomas Gorin Weijmer

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

1. Gemensamma partsuppfattningar

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

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

Löneprinciper

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

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

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

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

2. Löneöversyn

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 maj 2017, 1 maj 2018 och 1 maj 2019 och omfatta 2,1 %, 1,9 % resp. 2,0 %.

Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön, dock att den lägsta månadslönen som används vid beräkningen åren 2017, 2018 resp. 2019 vara 24 000 kr, 24 528 kr resp. 25 043 kr och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad, dagen före revisionsstidpunkten eller enligt tidigare praxis.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lokalt kollektivavtalsreglerade lönesteg, lönenivåer och/eller lönetariffer (individuellt satta löner undantagna) som åren 2017, 2018 resp. 2019 understiger 24 000 kr, 24 528 kr resp. 25 043 kr höjas med följande krontal: 504 kr, 466 kr resp. 501 kr.

Enas inte de lokala parterna om annat ska heltidsanställd arbetstagare ha fått en löneökning om 245 kr för år 2017, 250 kr för år 2018 samt 256 kr för år 2019.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år vara 17 953 kr per månad från och med den 1 maj 2017, 18 294 kr per månad från och med den 1 maj 2018 samt 18 660 kr per månad från och med den 1 maj 2019.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har två års relevant yrkeserfarenhet vara 19 916 kr per månad från och med 1 maj 2017, 20 294 kr per månad från och med den 1 maj 2018 samt 20 700 kr per månad från och med den 1 maj 2019. Med relevant yrkeserfarenhet avser parterna att erfarenhet från liknande arbetsuppgifter kan tillgodoräknas, även om arbetet utförts på annat kollektivavtalsområde. Exempelvis skall städning/lokalvård på Serviceentreprenadavtalet anses utgöra relevant yrkeserfarenhet för städning på Spårtrafikavtalet.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 16 år men inte 17 år vara 70 % av motsvarande heltidslön för arbetstagare som fyllt 18 år utan yrkeserfarenhet.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 17 år men inte 18 år vara 80 % av motsvarande heltidslön för arbetstagare som fyllt 18 år utan yrkeserfarenhet.

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

3. Förhandlingsordning

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

Lönenämnden för Spårtrafik

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för Spårtrafik. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutades. Nämnden ska avge rekommendation till de lokala parterna senast inom två månader i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter, varvid parterna utser vardera två ledamöter.

4. Giltighetstid

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

Arbetsgrupp "Nytt centralt branschavtal"

Parter: Almega, SEKO, ST, Saco-TJ och Sveriges Ingenjörer

Bakgrund

I avtalsförhandlingarna 2013 enades parterna om att tillsätta en arbetsgrupp med målsättningen att skapa ett nytt centralt branschavtal. Parterna delar den övergripande målsättningen att komma överens om ett tydligare och mer ändamålsenligt branschavtal – främst med avseende på arbetstidsreglerna.

Det första avtalsåret genomfördes en total genomlysning av uppemot sjuttioalet befintliga lokala avtal. Partssammansatta arbetsgrupper, med totalt nära ett 50-tal deltagare från medlemsföretag och lokala fackklubbar involverades i arbetet med att kartlägga arbetstids- och lönebestämmelser i spårtrafikbranschens alla lokala kollektivavtal. Uppdelat i sex olika verksamhetsinriktade arbetsgrupper synades dagens avtalsbestämmelser på central och på lokal nivå. Utifrån kartläggningen diskuterades i grupperna behov av förändrade skrivningar i det centrala branschavtalet – med hänsyn både till medarbetarnas behov av attraktiva arbetsvillkor och till företagens ekonomiska verklighet. Gruppernas arbete avrapporterades till centrala parter vid utgången av avtalsåret. Diskussionerna ansågs ha varit givande, men avrapporteringen speglade av naturliga skäl parternas skilda ståndpunkter i avgörande frågor. Få partsgemensamma förslag på förändrade branschavtalsvillkor lades fram till styrgruppen, som dock arbetade vidare tills Seko sade upp avtalet den 15 maj 2014, och tog ut sina medlemmar i strejk.

Det andra avtalsåret tecknades efter medling ett nytt avtal för återstoden av avtalsperioden. Avtalet innehöll den s k "fjärrbilagan", vilket är ett provisoriskt avtal med arbetstidsbestämmelser som ska tillämpas för nyttillkommande företag i branschen som ska bedriva kommersiell persontrafik och som inte redan är bundna av annat befintligt lokalt kollektivavtal. "Fjärrbilagan" är i långa stycken en återspeglning av SJ ABs befintliga arbetstidsbestämmelser.

I branschavtalet som tecknades i juni 2014 gjorde parterna följande kommentar rörande det partsgemensamma arbetsgruppsarbetet;

"Parterna är ense om att fortsätta arbetet i arbetsgruppen om "Nytt centralt branschavtal" under avtalsperioden enligt bilaga 2. Parterna är ense om att, trots denna överenskommelse, förutsättningslöst sträva efter att finna nya lösningar vad gäller hela § 6 i avtal om allmänna anställningsvillkor, däribland omräkningsfaktor pga oregelbunden arbetstidsförläggning (evalvent) samt kvartstid."

Hösten 2014 återupptog centrala parter arbetet, och har sedan dess, med regelbundna möten i stort sett varannan vecka, arbetat vidare med det material som de lokala parterna i de sex arbetsgrupperna tagit fram. De olika lokala företagsavtalens arbetstidsbestämmelser har analyserats och diskuterats. Analysarbetet har varit inriktat

på att diskutera innebörd och tillämpning av befintliga arbetstidsbestämmelser i de lokala avtalen.

En fråga som återkommande har vållat bekymmer är frågan om gränsdragning mellan de olika verksamhetsområdena. Ibland har centrala parter talat om att gränsdragningen strikt ska göras utifrån verksamhetens behov för en viss typ av trafik, exempelvis långa sträckor för fjärrtrafiken med behov av överliggning – jämfört med storstädernas täta trafik med kortare turer. Men ibland har parterna lämnat det perspektivet, och i stället diskuterat "avtalsvärden" i lokalt avtal hos en befintlig arbetsgivare, oaktat att det omdiskuterade företaget kan bedriva verksamhet inom flera olika sektorer (t ex lokalvård, fjärrtrafik, pendeltrafik).

Fortsatt arbetsgruppsarbete under avtalsperioden

2016-04-01-2017-04-30

Parterna är överens om att under avtalsperioden fortsätta arbetet i arbetsgruppen "Nytt centralt branschavtal" med målsättningen att skapa ett nytt centralt branschavtal med stabila avtalsvillkor som långsiktigt och effektivt kan tillämpas på alla spårtrafikföretag. Branschavtalet ska spegla en sund konkurrens och företagets affärsmässiga förutsättningar men även balansen av attraktiva arbets- och anställningsvillkor för medarbetarna.

Arbetsgruppen ska därför utreda och kartlägga de olika verksamheternas förutsättningar och behov av avtalsreglering.

Arbetsgruppen består av centrala parter.

Uppdrag

Arbetsgruppen ska kartlägga verksamhetsområdena samt gemensamt utreda spårtrafikbranschens nuvarande och långsiktiga ekonomiska förutsättningar samt personalens arbetssituation.

Arbetsgruppen ska vidare ta fram ett förslag till nytt branschavtal som är av vikt för dess stabilitet och fortlevnad.

Fortsatt arbetsgruppsarbete under avtalsperioden

2017-05-01 - 2020-04-30

Parterna är överens om att under avtalsperioden fortsätta arbetet i arbetsgruppen "Nytt centralt branschavtal" med målsättningen att skapa ett nytt centralt branschavtal med stabila avtalsvillkor som långsiktigt och effektivt kan tillämpas på alla spårtrafikföretag. Parterna är överens om att det fortsatta arbetet i första hand inriktar sig på sektorn städverksamhet.

Överenskommelse avseende Almega Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik och Seko

Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Generella regler

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

Anmärkning 1

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

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

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

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

Anmärkning 1

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

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

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

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

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

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

Anmärkning 3

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

Anmärkning 4

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

Anmärkning 5

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

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

Anmärkning 1

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

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

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

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

Anmärkning 2

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6 b § 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 tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal

Kompletterande premier till ITP 1

- § 8** Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.
- § 9** Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

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

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

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

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

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

Anmärkning 1

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

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

Utbetalningsregler

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

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

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

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

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

Gemensam information

§ 16 För att ge stöd kring hanteringen av Flexpension i Tjänsteföretag ska de kollektivavtalsslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial.

Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagens tjänstemän.

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

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

Vägen framåt

Steg för steg
En partsgemensam vägledning
för turordning vid arbetsbrist

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

Ingress

Omställningsavtalet

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

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

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

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

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

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

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

Vad är en avtalsturlista?

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

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

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

behov) är viktiga utgångspunkter för att kunna bedöma vilka som skall omfattas av en avtalsturlista.

Krav på en avtalsturlista

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

Omställningskonsultation

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

Vägledning

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

1 – Skapa samsyn

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

2 – Kallelse till förhandling

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

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

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

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

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

3 – Varsel till arbetsförmedlingen

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

4 – Information till facklig organisation

Arbetsgivare har en särskild informationsskyldighet inför förhandlingar om arbetsbrist, se 15 § MBL. För att det ska bli en effektiv förhandling är det viktigt att den fackliga organisationen så tidigt som möjligt kan sätta sig in i frågan genom att företaget redovisar följande:

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

Finns det ytterligare information som underlättar processen för lokal arbetstagarpart att sätta sig in i situationen och därmed kunna komma överens om en avtalsturlista är det lämpligt att den ges så tidigt som möjligt innan förhandling ska äga rum. Företaget ska också till de fackliga organisationerna lämna en kopia av det varsel som eventuellt har lämnats till Arbetsförmedlingen.

5 – Information till medarbetarna och intressenter

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

Om företaget är börsnoterat kan även marknaden behöva informeras.

6 – Gör en riskbedömning

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

7 – Förhandlingen inleds – beskrivning av omorganisationen respektive arbetsbristen

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

8 – Red ut tystnadsplikt

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

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

9 – Identifiera turordningskrets

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

10 – Företagets krav och behov

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

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

11 – Pröva omplacering till lediga befattningar

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

12 – Identifiera vilka som saknar efterfrågad kompetens

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

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

13 – Protokoll

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

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

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

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

Exempel på förhandlingsprotokoll finns i bilaga 3.

Om lokala parter inte kan enas, kan central förhandling begäras. Först efter den centrala förhandlingen kan uppsägningshandlingar lämnas. Om det uppstår problem i processen kring avtalsturlista kan lokala parter be centrala parter att gemensamt hålla en omställningskonsultation på företaget.

14 – Uppsägningstid

Uppsägningstid framgår av kollektivavtalet, och kompletteras med lagens formaliaregler.

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

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

15 – Utvärdering

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

Bilaga 1

Exempel på förhandlingsframställan

Kallelse till MBL-förhandling angående omorganisation/arbetsbrist

Företaget är med i detta förbund inom Almega:

Företaget har följande kollektivavtal:

Tid och plats för förhandlingen

Företaget föreslår följande tidpunkt för förhandlingen

Datum:

Tid:

Plats:

Nuvarande verksamhet och organisation

Berörd arbetsplats/driftenhet:

Antal anställda:

Verksamhet och organisation:

Information om arbetsbristen

Skälen till planerade uppsägningar:

Hur organisationen ser ut före och efter arbetsbristen:

Hur många som kan komma att bli uppsagda:

Relevanta uppgifter om berörda personer:

När uppsägningarna planeras ske:

Kontaktuppgifter till företaget

Namn:

Adress:

Telefon:

Mail:

Bilaga 2

Exempel på riskbedömning

Uppgifter om arbetsgivaren

Företag:

Organisationsnummer:

Adress:

Kontaktperson:

Telefon:

Email:

Skyddsombud som planen stämts av med:

Nulägesbeskrivning

Beskriv arbetsmiljön före förändringen.

Den planerade förändringen

Beskriv vilka förändringar som planeras och vilka som berörs.

Riskbedömning

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

Åtgärder

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

Bilaga 3

Exempel på förhandlingsprotokoll

Protokoll MBL-förhandling

Datum:

Plats:

Arbetsgivare

Företag:

Organisationsnummer:

Närvarande:

Lokal facklig organisation

Närvarande:

Ärende

Förhandling enligt 11 § MBL angående omorganisation/arbetsbrist

Företagets förslag

Den lokala fackliga organisations synpunkter

Resultatet av förhandlingen

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

Justerings

Ort och datum:

För företaget:

För den lokala fackliga organisationen:

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

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

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

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

Seko Trafik

Majoriteten av de omkring 11.300 medlemmarna i Seko Trafik arbetar inom spårtrafiken. Även inom luftfarten och Sjöfartsverket återfinns medlemmar. Vanliga yrken är lokförare, tågvärdar och underhållspersonal. Bland arbetsgivarna finns, Green Cargo, Transdev, Arriva, SJ AB, MTR, Tågkompaniet och Euromaint.

Seko

Box 1105

111 81 Stockholm

seko@seko.se

www.seko.se