

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 fjärrtrafik

Parterna är ense om att branschavtalets bilaga 4, bilaga 6 till detta protokoll, 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. 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 entreprenörsbyte 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

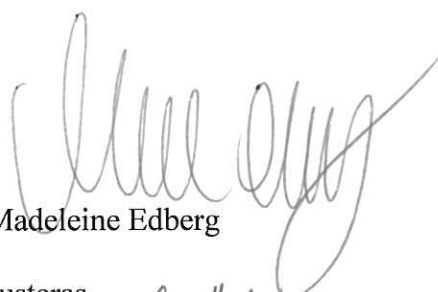
Avtalsperioden omfattar tiden fr.o.m. den 1 maj 2017 t.o.m. den 30 april 2020. Part äger rätt att senast den 31 oktober 2018 säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2019, under förutsättning att Teknikavtalet dessförinnan har sagts upp.

§ 9

Förhandlingarna avslutas

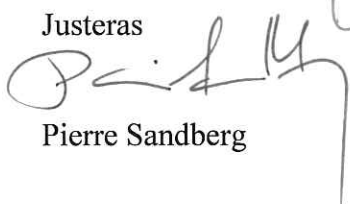
Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

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 revisionstidpunkten 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.

Ändringar i avtalet om allmänna villkor

§ 9 Restidsersättning m m

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme enligt följande.

2017-05-01	2018-05-01	2019-05-01
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:

2017-05-01	2018-05-01	2019-05-01
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 avvikelser från bestämmelserna i 2 mom.

§ 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:

	2017-05-01	2018-05-01	2019-05-01
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 klockan 00.00 till 24.00
- tid från klockan 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

erhåller följande lydelse:

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

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

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 nytillekommande 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 företagens 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.

Bilaga 4**PROTOKOLL****ÖVERENSKOMMELSE om flexpension i tjänsteföretag**

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

Ärende: Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag

Tid: 2017-05-11

Plats: Almeegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

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

Arbetstagarparten
 Thomas Gorin Weijmer, Seko
 Annika Ödebrink, Seko
 Valle Karlsson, Seko

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

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

§ 7 Förhandlingen avslutades i enighet.

Stockholm den 11 maj 2017

Vid protokollet

Madeleine Edberg

Justeras

Pierre Sandberg

Thomas Gorin Weijmer

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 flexpensionsystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för tjänsteman som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.
- § 2** Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande lönerevisionsstidpunkter i branschavtalet och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning 1

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

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

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

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

Anmärkning 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 löneökningensutrymme 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 löneökningensutrymme enligt gällande löneavtal, samt respektive års eventuella premieavsättning till Flexpension i Tjänsteföretag. Därutöver, vilket inte medför någon avräkning från löneökningensutrymmet, 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 löneökningensutrymmet i gällande löneavtal. Det betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

Anmärkning 2

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

PROTOKOLL**ÖVERENSKOMMELSE om Avtalsförändringar**

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

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

Tid: 2017-05-11

Plats: Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

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

Arbetsstagarparten
Thomas Gorin Weijmer, Seko
Annika Ödebrink, Seko
Valle Karlsson, Seko

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

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

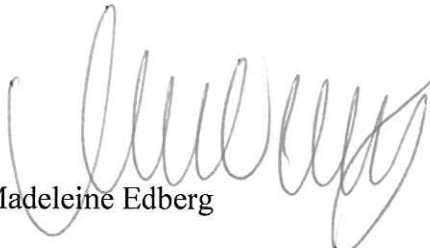
§ 2 Parterna konstaterar gemensamt att den partsgemensamma vägledningen ”Vägen framåt, Steg för steg, En partsgemensam vägledning för turordning vid arbetsbrist” är tillämplig inom avtalsområdet och ska spridas till både företag och lokala fackliga företrädare inom avtalsområdet.

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

§ 3 Förhandlingen avslutades i enighet.

Stockholm den 11 maj 2017

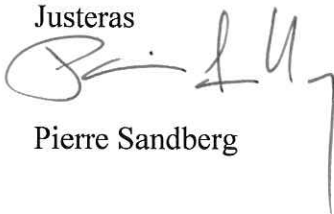
Vid protokollet



Madeleine Edberg

21 (45)

Justeras



Pierre Sandberg



Thomas Gorin Weijmer

Överenskommelse om avtalstext om förhandlingsordning, ny bilaga 1

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Omfattning

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

Förhandlingspreskription

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

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

Anmärkning

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

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

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

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

Lokal förhandling

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

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

Central förhandling

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

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

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

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.

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.

*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.

Justering

Ort och datum:

För företaget:

För den lokala fackliga organisationen:

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

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

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

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

Bilaga 6
Seko**Arbetstidsregler för fjärrtrafik**

Bilaga 4 gäller för icke upphandlad fjärrtrafik avseende persontransporter på tåg och är tillämplig endast för nytilkommande företag som ej är bundna av lokalt kollektivavtal inom Almega bransch Spårtrafik.

Bilaga 4 gäller fr o m den 1 maj 2017 och upphör utan uppsägning per den 30 april 2020.

Bilaga 4 består av allmänna bestämmelser och specialbestämmelser för särskilda yrkesgrupper.

§ 6 Arbets tid**Mom 1 Arbets tidens 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 Arbetsbanksbank

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 oreglerad arbetstid. Det innebär att arbetstagaren tillgodoräknas det genomsnittliga dagarbetstidsmättet.

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 fridag.

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 tåg tjänst:

Om det 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 kompensation för vila kortare än 11 timmar kan parterna i avtal komma överens om avvikelser från bestämmelserna om viloperiod för personal i tåg tjänst.

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: Överläggningsturer 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 flerdygnsförrättning.

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 nattraktamente

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 natttjänstgöring 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.

Chef kan 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 brådsakande 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 anställda 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 berörd 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

