

Vällingby 16 februari 2026

Motion nr 3 år 2026

**Motionär:** Hector Riveros

**Ärende:** Facklig mognad frånvaro.

**Bakgrund:** Ett fartyg sjunker inte av vattnet runt det, utan av det vatten som släpps in. På samma sätt hotas vår fackliga organisation inte främst av yttre faktorer, utan av interna brister: individer som inte tar sitt uppdrag med den mognad, integritet och professionalism som krävs.

Under lång tid har en kultur vuxit fram där dogmer, lojalitetsband och ömsesidigt försvar av oacceptabla beteenden har ersatt saklighet, ansvar och utveckling. Denna kultur har skapat en form av faktaresistens som hållit klubbarna 120 och 111 i ett skadligt status quo och successivt underminerat den fackliga verksamheten. Kritik avfärdas, ansvar undviks och verksamheten fjärrar sig alltmer från sitt egentliga syfte: att kämpa för medlemmarnas rättigheter och arbetsmiljö.

Modern hjärnforskning visar att långvarigt maktinnehav; ofta redan vid tio år, leder till minskad empati, försämrat omdöme och en överdriven tilltro till den egna förmågan. Detta fenomen kallas the power paradox. Inom klubb 111 finns personer som suttit 15–30 år i följd i sina positioner, och de negativa effekter forskningen beskriver har blivit tydligt synliga i form av beslut som saknar verklighetsförankring men ändå presenteras som demokrati, transparens och kamp. I praktiken handlar det om arrogans, brist på självkritik och frånvaro av empati. Inför detta skulle inte förvåna mig att min motion skulle tilldelas avslag; men det vore intressant att styrelsen skulle redovisa vilka kriterier som styrelsen grundar sitt avslag på i så fall då den fackligahaveriet är tydlig.

**Jag yrkar att:**

### **1. Obligatorisk återkommande utbildning**

Att alla utan undantag facklig förtroendevalda och alla skyddsombud genomgår obligatorisk utbildning vartannat år. Uppdaterad kunskap är avgörande för att säkerställa kompetens, rättssäkerhet och förståelse för uppdragets ansvar.

### **2. Införande av bindande etiska riktlinjer (Facklig Ed)**

Att klubben inför en bindande etisk kod — en facklig ed — motsvarande de etiska riktlinjer som finns inom medicin och andra professioner. Den ska tydliggöra ansvar, integritet, opartiskhet och skyldigheten att agera i medlemmarnas bästa.

### **3. Inrättande av en oberoende granskningskommitté**

Att en oberoende kommitté inrättas med uppdrag att granska hur klubb 111:s verksamhet följer Seko:s stadgar, lagstiftning och grundläggande etiska principer. Kommittén ska särskilt beakta medlemmarnas upplevelser och synpunkter.

Svar:

Klubben har enligt Seko:s riktlinjer när det gäller de fackliga och skyddsombudsutbildningar ett plan som vi följer.

Utöver det kan det finnas interna utbildningar för t ex nya förtroendevalda och riktade utbildningar intern i vissa frågor i t ex vissa avtal som vi kommer överens med arbetsgivaren, Arbetsmiljöavtalet m m.

Etiska riktlinjer finns i den fackliga verksamheten, i form av förbundets linje och klubben följer dem.

Klubben anser inte att bilda en s k oberoende granskningskommitté då det inte finns stöd i stadgarna. Klubben anser att man inte kan ha en till organ som ska verka utanför den demokratiska processen och stå över de andra valda organ som medlemmarna har beslutat att ha, enligt stadgarna.

Klubbstyrelsen anser att motionen ska avslås.

Vällingby 16 februari 2024

Motion nr 4 år 2026

**Motionär:** Hector Riveros

**Ärende:** Nattarbetets extrema hälsorisker och bristande lagstöd

**Bakgrund:** Fackligt förtroendevalda har ett tydligt ansvar: att företräda medlemmarna, bevaka arbetsmiljön och säkerställa att lagar och föreskrifter följs. I frågan om nattarbete har detta ansvar inte uppfyllts.

### **Rättsliga krav som inte följts**

**AML 2 kap. 1 §:** Arbetsmiljön ska vara fri från ohälsa. Nattarbete i nuvarande omfattning innebär extrem hälsorisk.

**AML 3 kap. 2 §:** Arbetsgivaren ska förebygga ohälsa. Åtgärder saknas.

**AFS 2015:4 och AFS 2012:2:** Kräver riskbedömning och åtgärdsplan innan nattarbete införs. Ingen sådan har redovisats.

**EU:s arbetstidsdirektiv:** Nattarbete ska vara begränsat, motiverat och föregås av hälsokontroll.

**ATL:** Om arbetet inte omfattas av direkt undantag krävs dispens från Arbetsmiljöverket. Stationsvärdar omfattas inte av undantagen. Ingen dispens har någonsin funnits.

### **Forskningen är entydig om hälsoriskerna:**

-Redan 4 nattpass/månad ökar risken bl.a för hjärt-kärlsjukdom, cancer, diabetes, psykisk ohälsa och olyckor.

-Vid 8–10 pass ökar riskerna kraftigt.

Stationsvärdar arbetar 21–23 nätter/månad, långt över gränsen och utgör extremhälsorisk.

### **Facklig hantering**

I klubbens Youtubesändning 14 maj 2024 (06:18) hävdas att kollektivavtalet gör nattarbetet dispensfritt. Detta är rättsligt felaktigt. Endast arbeten som omfattas av direkt undantag kan avvika från nattvilan utan dispens. De arbetsuppgifter som utförs av stationsvärden omfattas inte av direktundantag och bringar därmed inte möjligheten till att reglera nattarbete via kollektivavtal; utan omfattas av skyldighet att ansöka om dispens hos arbetsmiljöverket.

Modernhjärnforskning säger att en persons beslut är allt mindre verklighetsförankrade ju längre tid personen suttit oavbrutet vid en maktposition, problemet börjar på allvar vid tio år, inom Seko klubb111 hittar vi folk som varit fackligaförtroendevalda i upp till 30 år oavbrutet (verkar vara valda på livstid), och deras beteende stödjer till hundra procent forskningens slutsats.

### **Jag yrkar:**

-Att nattarbetet omedelbart avvecklas då det saknar lagligt stöd, saknar riskanalys, bryter mot EU-direktiv och AML, och innebär extrem hälsorisk.

-Att klubbstyrelsen publicerar den riskanalys som enligt AFS 2015:4 och AFS 2012:2 måste ha genomförts innan nattarbete infördes.

-Att styrelsen redovisar vilka kriterier som ligger bakom påståendet att nattarbetet är dispensbefriat.

-Att klubbstyrelsen publicerar det kollektivavtal som påstås utgöra nattarbetets lagliga grund, inklusive hur det uppfyller lagkraven.

-Att klubbstyrelsen redovisar vilka kriterier som funnits som grund för att ha tyckt i 15 år att nattarbete under de förhållande som den har omfattats av inte utgör en allvarlig hälsorisk och därmed inte reagerat.

-Att motionen pga dess ytterst allvarliga karaktär behandlas sakligt och objektivt i respekt för medlemmarnas hälsa, lagen, och fackliga skyldigheter.

**Svar:**

Klubbstyrelsen och medlemsmöten i upprepade fall i många år har behandlat motionärens motioner i samma fråga och vi har svarat till dem. Vi hänvisar till svar som finns på klubbstyrelsens- och medlemsmötens protokoll.

Klubbstyrelsen anser att motionen ska avslås.

Vällingby 16 februari 2026

Motion nr 5 år 2026

**Motionär:** Hector Riveros

**Ärende:** Hantering av valurna i enlighet med vallagen.

**Bakgrund:** Den preliminära rösträkningen i vallokalen är inte en administrativ detalj utan en demokratisk garanti. Den säkerställer att röstningen avslutas med omedelbar och offentlig kontroll av resultatet. Att tillåta att valurnor lämnar lokalen innan räkning innebär att denna kontrollkedja bryts, vilket öppnar för misstag, misstankar och minskat förtroende för valets legitimitet. För att värna om den återkommande demokratin förekomst inom klubben; måste vi säkerställa att vallagen följs i både bokstav och anda. Därför är det nödvändigt att tydliggöra och förstärka rutinerna kring hantering av valurnor och rösträkning.

Seko klubb111 styrelse har lätthet för att hävda demokrati, transparens och kämpande fack; men när det kommer till kritan speglar inte ofta de beteende som utövas det som hävdas och lyhördheten är oftast noll. Jag har påpekat i minst 10 år att valurnan inte få lämna vallokal med oräknade röster; men i och med att demokrati, transparens och kämpande fack begrepp verkar inte tas på mer allvar än enbart hävdande, så har fortsatt utövas gång efter gång ändå att valurnan lämnar vallokalen med oräknade röster och dessutom inte räknas direkt därefter, utan räknas ett par tre dagar efter.

Det verkar som berörda har väldigt svårt för att förstå att regler, normer, skyldigheter, transparens, demokrati och allt som ingår i demokratiska processer inte inkluderar egna regler.

Enligt vallagens ordning ska röstmottagningen och **den preliminära rösträkningen genomföras i vallokalen direkt efter att röstningen avslutats**. Denna räkning är offentlig och utgör en central del av den demokratiska kontrollkedjan. Trots detta förekommer situationer där valurnor lämnar vallokalen innan rösterna räknats, vilket skapar ett allvarligt avsteg från lagens intentioner och från principen om full insyn i valprocessen. Läs bilagan.

### **Jag yrkar att:**

**A-**Seko klubb111 styrelsen beslutar i samråd med valkommittén att fastslå att valurnor inte får lämna vallokalen innan den preliminära rösträkningen genomförts av röstmottagarna på plats.

**B-**säkerställa att all personal som deltar i valadministration utbildas i vallagens krav på offentlig och lokal rösträkning.

**C-**Att rutiner tas fram för att omedelbart rapportera och åtgärda avvikelser där valurnor eller röster hanteras i strid med vallagens ordning.

**D-**Att Seko klubb111 styrelsen och valkommittén verkar för att stärka transparensen i rösträkningsprocessen, i enlighet med offentlighetsprincipen och demokratins grundläggande krav på insyn.

### **Bilaga**

#### **Problemet**

När en valurna transporteras bort innan rösterna räknats uppstår flera risker:

**1-**Offentlighetsprincipen sätts ur spel. Den preliminära rösträkningen ska vara öppen för allmänheten. Om urnan flyttas förloras denna insyn och därmed faller bort transparens.

**2-**Röstmottagarnas ansvar urholkas. Röstmottagarna är enligt vallagen ansvariga för att genomföra den preliminära rösträkningen på plats. Antagligen har detta inte förstås av varken klubbstyrelsen eller valkommittén och därmed inte heller framförts till berörda.

**3-**Kontrollkedjan bryts. Valprocessen bygger på obruten kontroll från mottagning till räkning. En flytt av oräknade röster skapar ett kontrollglapp.

Risk för formella fel ökar. Tidigare incidenter har visat att felaktig hantering av röster kan leda till att hela vallokalers röster underkänns. Valfusk har upptäckts en hel del gånger i klubb120 och samma personer finns inom klubb 111, att klubben byter namn ändrar inte personligheten hos en person.

Dessa brister skadar förtroendet för valets genomförande och strider mot vallagens struktur och syfte.

Svar:

Seko Tunnelbanan anser att de fackliga val som äger rum, går under klubbens valordning som medlemsmöte har godkänt. De fackliga val lider inte under vallagen som reglerar riksdag-region- och kommunval. Men även där valurna på förtidsröstning flyttas när resultatet ska räknas till de vallokaler som val äger rum på valdagen.

Som sagt de fackliga val hanteras av valordningen.

Klubbstyrelsen anser att motionen ska avslås.

Motion nr 6 år 2026

Vällingby 7 mars 2026

Motionär: Hector Riveros

Motion: Om felaktigt beräknad sjuklön och bristande facklig hantering.

Bakgrund: Under hela MTRs sjukperiod har jag fått sjuklön som inte stämmer med vad jag har haft rätt till enligt sjuklönelagen. Arbetsgivaren har inte räknat med 80 procent av det OB- tillägg jag gick miste om när jag var sjuk, trots att OB är en del av den ordinarie ersättningen och därför ska ingå i sjuklöneunderlaget.

Detta är inte en tolkningsfråga. Sjuklönelagen är tydlig: sjuklönen ska motsvara 80 procent av den lön och de anställningsförmåner man förlorar på grund av sjukdom. OB- tillägg är en sådan förmån. Ursäkten har varit att ob-tillägget är ett påstått rörligt tillägg och att lagen pratar om enbart fasta tillägg. Med fasta tillägg syftas att berörd tillägg var inplanerad och sanningen ska inte förvrängas.

Sanningen är att allt inplanerad ersättning oavsett form, ska ingå i sjuklöneunderlaget och det finns AD fall som förstärker detta; nämligen AD 1993 nr 200 där det fastslås att OB- tillägg ska ingå i sjuklöneunderlaget; alltså man ska erhålla 80% av det ob- tillägg eller annan tillägg som varit inplanerad man skulle ha erhållit om man hade arbetat.

Det som gör situationen ännu mer problematisk är att den lokala fackliga klubben har godkänt arbetsgivarens felaktiga beräkning i både MTRs och Connecting Stockholms fall trots ett hundratal påpekande om vad som gäller enligt lag i 15 år och då undrar man hur pass lämpliga berörda förtroendevalda egentligen är när "misstag" efter "misstag" äger rum och bildat en lång kedja av brott mot arbetsrätten och den fackligaverksamheten. Jag bestrider därför både arbetsgivarens beräkning och klubbstyrelsens ställningstagande som inte speglar i det minsta den hävdade -Kämpande fack – samt – En för alla och alla för en-.

## **Varför detta är viktigt**

När sjuklön räknas fel drabbar det inte bara mig personligen. Det riskerar att skapa en praxis där arbetsgivaren fortsätter att göra fel och tjäna en massa pengar via att lura oss på pengar, där medlemmar inte får den ersättning de har rätt till enligt lag. Seko klubb111 styrelsen skänkte bort hundratals miljoner kronor till MTR under de 15 år MTR via utebliven rätt utbetald sjuklön och detta via klubb111 styrelses godkännande. Ett godkännande rätt som klubben saknar rätt till då sjuklönelagen inte går att avtalas bort.

Facket ska vara en garant för att lagar, arbetsrätten, EU-direktivet och avtal följs. När klubben godkänner något som strider mot lagen undermineras både förtroendet och rättssäkerheten och en seriös utredning är det minskade man kan begära då felaktig utbetald sjuklön är bara ett av en långkedja av bristande fackligarbete.

Det här handlar inte bara om några kronor i sjuklön. Det handlar om att lagen ska följas, att medlemmar ska kunna lita på sitt fack och att arbetsgivaren inte ska kunna runda reglerna via okunniga, olämpliga, villiga eller egenvinningssinnade fackligaförtroendevalda. Jag hoppas därför att motionen behandlas skyndsamt, med mognad, objektivitet, fackliganda och att åtgärder vidtas snarast då det inte handlar om en tolkning; utan handlar om en medvetet beslut som har åsamkat kollektivet en ekonomiskförlust om hundratals miljoner under de gångna 16 åren.

## **Jag yrkar att:**

1. Arbetsgivaren ska rätta alla drabbades sjuklön, vilket innebär:

A-att OB- tillägget ska räknas in i sjuklönen.

B-att retroaktiv ersättning ska betalas ut för den period där fel uppstått.

2. Organisationen ska säkerställa att sjuklönelagen följs framöver.

A-Det ska vara helt klart att OB- tillägg och andra anställningsförmåner ingår i sjuklöneunderlaget och inte börjas förvränga sanningen.

3. Den lokala klubbens hantering av sina fackligauppdrag ska seriös granskas av Seko region och förbundet.

A- Utreder varför klubben godkänt ett avsteg som inte är tillåtet samt i 16 år varit så passiv inför så mycket fakta som framställts i ämnet.

B-Hur liknande "misstag" kan undvikas i framtiden.

C-Om det finns behov av utbildning i sjuklönelagen ämne då det handlar om hundratals miljoner kronor.

#### 4. Medlemmarna ska informeras om sina rättigheter

Det är viktigt att alla vet vad lagen faktiskt säger, så att ingen annan hamnar i samma situation och därmed ska finnas i klubbens Wordpress fakta om bl.a sjuklönelagen och i vad klubben stödjer sina verklighetsfrämmande beslut.

Det här handlar inte bara om några kronor i sjuklön. Det handlar om att lagen ska följas, att medlemmar ska kunna lita på sitt fack och att arbetsgivaren inte ska kunna runda reglerna. Jag hoppas därför att motionen behandlas skyndsamt, med mognad, objektivitet, fackliganda och att åtgärder vidtas.

Vällingby 19 mars 2026

**Svar:**

**Klubbstyrelsen och årsmöte 2026 har beslutat att godkänna din föregående motion som handlade om sjuklön, att Seko skulle begära förhandlingar med Connecting Stockholm i den frågan.**

**Klubbstyrelsen anser att motionen är besvarat.**

#### Motion nr 7

Till: Seko klubb111 styrelse

Ärende: Drogtest

Bakgrund: AD har nu fastslagit att ett enda drogtest som visat positiv är tillräcklig för att sparka en medarbetare; detta mot medarbetarens nekande trots vad lagen säger. I CS fall har vi en kollega som sagts upp pga enligt CS visad positiv vid drogtest mot kollegans nekande.

AD dom öppnar en dörr för att godtycklig kunna sparka personal som hävdar sina rättigheter utan att riskera skadestånd; det kommer att räcka med ett hävdande av en drogtest visat positiv och man låter bli att utreda enligt lagen för att vägen ska vara öppen. Detta är något som befinner sig ett hårstrå bort från fria händer att sparka folk och därmed vikten med aktiva fackliga åtgärder innan systemet blomstrar och börjas utövas på löpande band.

Svensk rätt kräver inte 100 % bevisning för fällande dom, och indicier kan räcka; men bara om de tillsammans gör det ställt utom rimligt tvivel. Det juridiska beviskravet är alltså extremt högt, men inte absolut.

**Här är en tydlig genomgång:**

**Vad säger lagen egentligen gällande beviskravet i brottmål: “Ställt utom rimligt tvivel”**

-För att döma någon måste domstolen vara övertygad om att den tilltalade är skyldig utom rimligt tvivel.

Det innebär att alla rimliga alternativa förklaringar måste kunna uteslutas; men det innebär inte att bevisningen måste vara 100 % säker i matematisk mening. Juridiken arbetar inte med sannolikhetsprocent, utan med en kvalitativ bedömning. Källa: Högsta domstolen förklarar detta uttryckligen i flera avgöranden.

**Räcker indicier?**

Ja; indicier kan räcka för fällande dom, om de tillsammans bildar en så stark kedja att skuld är ställd utom rimligt tvivel. Högsta domstolen har nyligen klargjort hur indiciebevisning ska värderas:

-Domstolen ska pröva varje indicium för sig och sedan hela indiciekedjan sammantaget. Om kedjan utesluter rimliga alternativa förklaringar kan den leda till fällande dom. Källa: HD:s vägledning om indiciebevisning.

**Varför inte 100 %?**

Ett krav på absolut säkerhet skulle göra det omöjligt att döma i nästan alla brottmål. Därför använder rättssystemet ett mycket högt men inte absolut krav: “utom rimligt tvivel”. Det är en skyddsmekanism för att undvika felaktiga domar, men samtidigt möjliggöra rättsskipning.

**Hur HD definierar “rimligt tvivel”**

HD:s definition är tydlig: domstolen måste kunna utesluta alla någorlunda rimliga alternativa förklaringar.

Detta framgår uttryckligen i HD:s avgöranden om bevisvärdering i brottmål.

**Kärnpunkterna i HD:s definition:**

- Bevisningen måste göra det ställt utom rimligt tvivel att den tilltalade begått gärningen.
- Domstolen måste kunna utesluta alla rimliga alternativa händelseförlopp.
- Kravet är kvalitativt, inte kvantitativt; juridiken arbetar inte med procent.

**Beviskravet är högt för att skydda mot felaktiga fällande domar.**

### **Vad innebär “rimligt”?**

- Alternativa förklaringar som är teoretiskt möjliga men osannolika behöver inte uteslutas.
- Alternativa förklaringar som är konstruerade eller spekulativa räknas inte.
- Endast realistiska, rimliga alternativa scenarier måste avfärdas.

## **2. Hur indiciekedjor byggs enligt HD**

HD har i flera vägledande avgöranden beskrivit hur indiciebevisning ska prövas. JP Infonet sammanfattar detta väl .

### **HD:s metod för indiciebevisning:**

HD anger att domstolen ska:

-Steg 1 – Pröva varje indicium för sig. Är indiciet tillförlitligt? Är det relevant? Finns alternativa förklaringar?

Steg 2 – Pröva indicierna sammantaget.

- Bildar indicierna en sammanhängande kedja?
- Stödjer de varandra eller är de fristående?
- Utesluter kedjan rimliga alternativa scenarier?

Steg 3 – Helhetsbedömning mot beviskravet

- Är det samlade bevisläget så starkt att skuld är ställd utom rimligt tvivel?
- Finns det någon rimlig alternativ förklaring kvar?

### **Vad är en “indiciekedja”?**

En indiciekedja är en samling av indirekta bevis som tillsammans pekar mot samma slutsats. Exempel på indicier: motiv, möjlighet, närvaro på platsen, tekniska spår, beteendemönster, ekonomiska transaktioner, kommunikation före/efter brottet. Individuellt kan de vara svaga; men tillsammans kan de bli övertygande.

### **3. Hur bevisvärdering fungerar i praktiken**

Bevisvärdering i svensk rätt är fri, enligt 35 kap. 1 § RB.

Men HD har utvecklat principer som domstolarna ska följa.

#### **Grundprinciper i praktisk bevisvärdering:**

- Fri bevisföring och fri bevisvärdering
- allt får läggas fram, och domstolen värderar fritt.

#### **Objektivitet och helhetssyn**

- domstolen får inte plocka russinen ur kakan.

#### **Tillförlitlighetsbedömning**

- vittnen, teknisk bevisning, dokumentation, beteende.

#### **Alternativa förklaringar måste prövas**

- särskilt i mål med indiciebevisning.

#### **Bevisbördan ligger helt på åklagaren**

- den tilltalade behöver inte bevisa något.

#### **Beviskravet är konstant**

- “utom rimligt tvivel” gäller oavsett brottets svårighetsgrad.

#### **Forskning och uppsatser bekräftar samma struktur**

Flera akademiska arbeten (t.ex. Kuisma 2023 och Meiby 2023) analyserar hur indiciebevisning värderas i relation till beviskravet .

De visar att:

- HD:s praxis har blivit mer detaljerad de senaste åren.
- Domstolarna arbetar mer systematiskt med indiciekedjor.
- Det finns fortfarande risker för rättsosäkerhet vid svaga kedjor.

## Jag yrkar att:

Inför situationens allvar implementeras tre tester:

-En som utförs och som visar direkt resultat på plats även om dessa hävdas inte vara så förlitliga; men kan vara vägledande.

- En som skickas till lab och säkerställas att ingen annan typ av info ur DNA utförs; något som den testade inte erhåller någon mer garanti än en värdelös hävdande som påstår att ingen muta eller köp av resultat ägt rum och därmed säkerställs inte neutralitet och objektivitet och i en värld där korruption är vardagsmat så finns det rimliga skäl att utgå ifrån detta som en rimlig alternativ. Därmed vikten med neutrala vägvisande tester som ger resultat på plats. Drogtestet i lab utan tillsyn är lika o-förlitliga som det snabba manipulationsfria drogtestet; den ena av att den inte garanterar en 100% korrekt resultat och den andra via att resultatet kan köpas och därmed vikten med andra lab tester som bekräftar eller dementerar som man själv väljer.

-En tredje privat test som Seko anordnar samma dag som AG utförts testet som antingen bekräftar eller motbevisar arbetsgivaren hävdande. Det är fakta som behövs för att stänga detta kryphål för att kunna sparka folk och inte populism.

Facket kan inte bara ännu en gång vara med armarna i kors och titta på hur rättigheternas tråd beskärs på ett godtycklig vis. otillåtet. Passivitet och populism kan bara tolkas som arbetsgivarvänlighet (korruption).

## Snabbtest

Typ av test älla	Prisintervall	K
THC-test kr	ca 39–65 Apotek.365	
Multitest (7–12 substanser)	ca 79–99 kr	
Enskilda tester (t.ex. kokain, amfetamin)	ca 39–45 kr	

Dessa tester är avsedda för privat bruk och ger snabba resultat, kan vara vägledande.

Priser på professionella drogtestar brukar priset vara högre. Vanligt är Ca 500–1500 kr för ett verifierat urinprov via företagshälsa eller privat klinik. Ca 1500–3000 kr för mer avancerade tester (t.ex. hårtest). Priset varierar beroende på metod, antal substanser och om laboratorieanalys ingår; men en medlems integritet kan inte mätas i pengar samtidigt som oskäligen höga löner

tilldelas till fackligaförtroendevalda inom Region och förbund samt en massa saker som saknar existensberättigande finansieras utan minsta ifrågasättande.

Svar:

Seko Tunnelbanan har pågående förhandlingar angående droghantering och rutiner kring detta. Förhandlingar pågår och inväntar deras syn. Seko Tunnelbanan anser att drogtestet endast genom saliv är inte tillförlitligt och därför anser vi att det ska kompletteras med urintest och blodprov.

Seko anser inte att vi ska finansiera någon test, som arbetsgivaren ska bekosta.

Klubbstyrelsen anser att motionen är besvarat.

Vällingby 19 mars 2026

#### Motion nr 8 år 2026

Till: SEKO Klubb111 styrelse

Motionär: Hector Riveros

Ärende: Nattarbete inom stationsvärdsbefattning – laglig existens eller lagbrott

Bakgrund: Jag vill väcka frågan om nattarbetet inom stationsvärdsbefattningen verkligen får bedrivas som det gör i dag, eller om det bryter mot lagen. Min oro gäller både lagligheten och de allvarliga arbetsmiljörisker som följer på individnivå av hur scheman är utformade.

Klubbstyrelsen har ägnat sig åt undanflykter varje gång jag tagit upp frågan och aldrig svarat konkret.

Nattarbete utgör en utmaning för kropp och sinnet genom att tvinga fram en anpassning som strider mot vår biologi. Att förstå dessa effekter och implementera evidensbaserade strategier är nyckeln till att skydda hälsa och välbefinnande för arbetstagare.

Jag har i 16 år försök väcka insikter hos förtroendevalda om att nattarbete inom stationsvärdsbefattningen kräver Arbetsmiljöverkets dispens för att kunna utövas fortlöpande då det typ av arbetsuppgifterna som utförs under den trafikfrietiden inte omfattas av direkt undantag i arbetstidslagen. Trots detta har klubbordförande i klubbens Youtube-sändning den 14 maj 2024 (minut 06:40) hävdade att dispens inte behövs eftersom det finns kollektivavtal.

Fakta är att ett lag går aldrig att avvika ifrån via kollektivavtal och det står tydlig i arbetstidslagen §3 4e stycket - Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet -.

Fakta:

-Det som arbetstidslagen tilldelar är hälsoskydd.

-Det som kollektivavtalet omfattar är en kraftfull hälsorisk för; diabetes 2, cancer, stroke, sömnstörningar, utmatning, irritabilitet, koncentrationssvårigheter, nedsatt minne, kronisk trötthet och till och med ökad risk för hjärt-kärl- och metabola sjukdomar.

-Entydig världsforskning rekommenderar att inte arbeta fler än 8 nätter och högst 10, här arbetas i snitt 22 nätter i månaden, vilket faller på ogiltigt avtal.

-Ett kollektivavtal saknar mandat att försäkra ett lag och ovan visar att kollektivavtalet inskränker arbetstidslagen.

-Alla arbete som inte omfattas av direktundantag (Arbete som omöjligen kan flyttas till dagtid, sjukvård, polis, brandförsvaret, militär..) omfattas av direkt undantag, resten är tvungna att ansöka om dispens hos Arbetsmiljöverket, något som inte har gjorts.

### **Ytterligare Fakta i korthet**

A-Fortlöpande nattarbete har bedrivits inom stationsvärdsbefattningen i cirka 16 år utan dispens från Arbetsmiljöverket.

B-Arbetstagare schemaläggs regelbundet på 21–23 nattpass per månad, vilket i praktiken innebär arbete nästan varje natt.

C-Medlemmarna har inte sett några dokumenterade riskbedömningar från år 2010 då nattarbete infördes och berörd förtroendevald i högstegrad är fortfarande förtroendevald och känd för att spara allt och därmed borde ha tillgång till detta dokument (Om den existerar) tillsammans med åtgärdsplaner eller uppföljningar kopplade till nattarbete.

D-Lokala fackliga företrädare har aktivt drivit och försvarat det nuvarande nattarbetssystemet och motsatt sig en nedläggning.

E-Facklig förtroendevalda har envis vägrat ta till sig fakta om var gränsen går gällande möjlighet att teckna kollektivavtal om något.

F- Referens till klubbens Youtube-sändning 14 maj 2024, minut 06:40.

De relevanta bestämmelserna jag hänvisar till är bland annat: Arbetstidslagen 13 § andra stycket (dispens för fortlöpande nattarbete) - Arbetstidslagen 14 § (veckovila) - Arbetsmiljölagen 3 kap. 2

§ och 3 kap. 2 a § (arbetsgivarens skyldighet att förebygga ohälsa och krav på systematiskt arbetsmiljöarbete).

### **Jag yrkar att**

-I och med att allt fakta jag redovisat för respektive klubbstyrelser 120 och 111 i 16 år och även andra gjort det; inte har lett till att problemet åtgärdats; så yrkar jag att styrelsen beslutar att låta berörd enhet som i det här fallet är Arbetsmiljöverket avgöra vad som gäller; detta via att framställa situationen precis som den är för Arbetsmiljöverket och fråga om dispens behövs eller ej, om schemat utgör ett hälsosamt schema eller ej, om det som stv gör undernatten berättigar eller ej till nattarbete och brytande av § 13 andra stycket arbetstidslagen.

-Klubbstyrelsen säkerställer att all relevant dokumentation (scheman, protokoll, riskbedömningar, korrespondens) lämnas till Arbetsmiljöverket utan förvanskning.

-Medlemmarna informeras om AMVs beslut via publicering av dokumentet i klubbens Wordpress.

-Om tillsynen visar att fackliga beslut eller ageranden har äventyrat medlemmarnas arbetsmiljö trots påpekande i 16 år; prövas fackliga företrädarnas agerande internt då Seko stadgar § 10 mom 2 4e punkt aktiveras och en seriös lämplighets bedömning utreds.

-Ett hävdande av klubbstyrelse om att allt är i sin ordning räcker inte, det ska vara en neutral enhet som ska avgöra frågan; nämligen AMV. Om styrelsen vägrar låta AMV avgöra eller sanningen förvrängs så kommer detta att sända en kraftig signal om att det inte finns ren mjöl i säcken. Den som inget döljer, inget behöver frukta. Transparens och demokrati ska utövas i praktiken och inte bara i hävdande,

### **Svar:**

Klubbstyrelsen och medlemsmöten i upprepade fall i många år har behandlat motionärens motioner i samma fråga och vi har svarat till dem. Vi hänvisar till svar som finns på klubbstyrelsens- och medlemsmötens protokoll.

Klubbstyrelsen anser att motionen ska avslås.

## Motion nr 9

Till: Seko klubb111 styrelse

Motioner: Hector Riveros

Ärende: Slumpmässiga drogtester

Bakgrund: Det krävs enligt lag en kraftfull motivation för att kunna införa drogtester i en arbetsplats. I stationsvärd befattningen är slumpmässiga drogtester mycket svåra att motivera juridiskt, eftersom rollen inte räknas som säkerhetskänslig enligt svensk rätt. Därför väger integritetsintrånget tyngre än arbetsgivarens behov. Detta innebär att drogtester utan misstanke inte är proportionerliga och utgör en otillåten integritetskränkning. Nedan följer en tydlig genomgång baserad på både lagstiftning och Arbetsdomstolens praxis.

Det finns ingen laglig grund för att genomföra drogtester utan misstanke i yrkesroller som inte är säkerhetskritiska. Stationsvärdar omfattas inte av de säkerhetsklassade funktioner som regleras i lag (1990:1157) om säkerhet vid tunnelbana och spårväg, och arbetsuppgifterna innebär inte beslut eller åtgärder som direkt påverkar trafiksäkerheten.

Drogtester utgör ett betydande integritetsintrång enligt Arbetsdomstolens praxis. För att sådana tester ska vara tillåtna krävs att arbetsgivaren kan visa att åtgärden är nödvändig, proportionerlig och kopplad till konkreta säkerhetsrisker. Detta krav är inte uppfyllt i stationsvärdars fall.

Vidare kräver GDPR (Samtycke till behandling av personuppgifter) att arbetsgivaren tydligt informerar om syfte, rättslig grund, hantering av provsvar och lagring av känsliga personuppgifter. Om tester genomförs utan full transparens strider detta mot dataskyddsförordningen.

1. Stationsvärdar är inte säkerhetskritiska enligt lag. Stationsvärdar styr inte tåg, stationsvärdar fattar inga beslut som påverkar tågrörelser, stationsvärdar omfattas inte av säkerhetsklassade funktioner i lag (1990:1157), Transportstyrelsens föreskrifter listar inte stationsvärdar som säkerhetsfunktion. Utan säkerhetsrisk faller hela arbetsgivarens rätt att drogtesta slumpmässigt.

2. Arbetsdomstolen kräver proportionalitet; AD har varit tydlig i flera domar: Drogtester är ett stort integritetsintrång och får bara användas när arbetsgivarens behov är starkt och konkret - I serviceyrken utan säkerhetsrisker är tester oproportionerliga - Stationsvärdar ligger mycket nära de yrken där AD sagt nej.

3. GDPR gör arbetsgivarens position ännu svagare. Drogtester innebär behandling av känsliga personuppgifter (hälsa) och det kräver tydlig rättslig grund, dokumenterad nödvändighet, full

transparens, minimal hantering, tydlig lagringstid. Om arbetsgivaren inte kan visa detta utgör detta ett direkt brott mot GDPR.

4. Arbetsmiljöansvar argumentet håller inte då Arbetsmiljölagen inte ger rätt att kränka integritet utan nödvändighet, stationsvärdar utgör ingen risk för andra genom sitt arbete, arbetsgivaren måste visa konkret risk, inte hypotetisk. "Det kan vara farligt" räcker inte juridiskt.

5. Slumpmässighet är särskilt problematiskt. Slumpmässiga drogtestar är den mest integritetskänsliga formen.

AD kräver att slumpmässighet endast används när: arbetet är säkerhetskritiskt, risken är hög, testet är absolut nödvändigt. Detta är inte uppfyllt för stationsvärdar.

6. Testar utan insyn är direkt rättsstridiga om arbetsgivaren inte informerar, dokumenterar, redovisar rutiner, anger rättslig grund...då bryter de mot GDPR och god sed. Detta är en knockout-punkt i argumentationen.

Jag yrkar att:

Klubbstyrelsen omedelbart kräver med hänvisning till ovan presenterade fakta att:

1. samtliga slumpmässiga drogtestar av stationsvärdar omedelbart stoppas.
2. arbetsgivaren redovisar den rättsliga grunden för testningen.
3. arbetsgivaren redogör för hur proportionalitetsbedömningen har genomförts.
4. arbetsgivaren förklarar hur GDPR-kraven uppfylls vid hantering av provsvar.

Om arbetsgivaren avser att fortsätta med drogtestar trots denna begäran förbehåller sig Seko rätten att föra ärendet vidare till skyddsorganisation, facklig organisation och Datainspektionen.

**Svar:**

Seko Tunnelbanan har pågående förhandlingar angående droghantering och rutiner kring detta. Förhandlingar pågår och inväntar deras syn. Seko Tunnelbanan anser att drogtestet endast genom saliv är inte tillförlitligt och därför anser vi att det ska kompletteras med urintest och blodprov.

Seko anser inte att det finns rättliga metoder att stoppa slumpmässiga tester.

Oavsett var man arbetar är det givetvis inte tillåtet att vara påverkad eller förvara narkotika på jobbet. Men det finns inte någon lag i Sverige som uttryckligen säger att arbetsgivare har rätt att alkohol- och drogtesta sin personal. Vad gäller privata arbetsgivare vilar den möjligheten i stället på tre ben:

- Överenskommelser i kollektivavtal.
- Skrivningar i anställningsavtal.
- Arbetsgivarens så kallade arbetsledningsrätt, som dock inte får ske i strid mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.

Det behöver även ske en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att drogtesta och arbetstagarens intresse av att värna sin personliga integritet. Testningen ska alltid vara rimlig i förhållande till den verksamhet som bedrivs. Den som vägrar att delta i ett alkohol- eller drogtest kan bli uppsagd.

Hittills har arbetsgivaren aldrig förlorat ett mål i Arbetsdomstolen som gäller rätten att genomföra drogtestar.

Arbetsgivaren måste dock alltid ha bra skäl till att man vill testa, till exempel säkerhet eller att man vill ha en drogfri arbetsmiljö. Det krävs inte att arbetsgivaren har en alkohol- och drogpolicy för att få genomföra tester, men det är bra att ha det. Det behövs också en plan för vad man ska göra om någon testar positivt. Provtagning kan till exempel ske i samband med nyanställning, efter misstanke eller slumpmässigt.

Offentligt anställda har ett starkare skydd mot integritetskränkande tester än vad privatanställda har.

Vällingby 23 mars 2026

#### Motion nr 10

Till: Seko klubb111 styrelse

Motioner: Hector Riveros

Ärende: Erhållna uppgifter om frysta löner för lokalvården i fem år.

Bakgrund: Det har kommit uppgifter från olika håll om att lokalvårdens löner varit frysta i fem år; först i två år för att kunna införa tarifflöner och sen via utebliven förhandling om nya löner i tre år. För att klargöra vad som faktiskt skett begär jag att klubbstyrelsen uttalar sig i frågan via dokument som styrker eran version.

Ett kollektivavtal ska finnas om fallet och allt ska vara dokumenterad och inför detta solida underlag blir det inte svårt för styrelsen att förtydliga via presentation av all dokumentation som berör ärendet då detta inte omfattas av tystnadsplikt.

Begäran grundar sig på föreningens principer om transparens och demokrati samt medlemmarnas rätt att få information om beslut som påverkar deras anställningsvillkor.

Vänligen lämna faktabaserad svar och bifoga relevanta handlingar i stället för en politisk retorik. Ange vem i styrelsen som ansvarar för svaret och underteckna redogörelsen.

Om inget faktasvar erhålls eller om svaret är ofullständigt förbehåller jag mig rätten att begära facklig prövning och/eller extern granskning.

Jag yrkar att:

Klubbstyrelsen förtydligar med fakta vad som egentligen skett gällande frysta lokalvårslöner.

Svar:

De medlemmar som har arbetat på MTRF (bl a lokalvårdare) tillhörde inte sedan 2021 inte Seko tunnelbanan men istället tillhörde dem Seko Stockholm, regionklubb. De har kommit över till oss i slutet av 2025 och nu kommer de ha en egen sektion, Sektion Kundmiljö och klubben kommer att förhandla deras löner första gång sedan 2020, tillsammans med andra medlemmar.

Därför anser vi att vi inte kan ge till dig sådana uppgifter som du har begärt.

I och med detta, anser klubbstyrelsen att motionen är besvarat.