

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

ORIGINAL

Ärende: Avtal om löner och anställningsvillkor 1 april 2025 – 31 mars 2027
Avtalsområde Telekom

Parter: TechSverige, arbetsgivarsektionen
SEKO, Service och kommunikationsfacket

Datum: 14, 28 januari, 3, 12, 21 februari, 6, 17, 26, 30 och 31 mars, 1, 2 och 3 april
2025

Närvarande för:

TechSverige
Einar Humlin
Lisa Eriksson
Maja Khailat Holmberg
Fredrik Strömberg

Delegation
Nina Jernemalm
Andreas Friman
Sofia Norling Janzon
Mikael Olrog
Mattias Svensson

SEKO
P-O Fällman
Johan Eriksson

Delegation
Elin Larsson
Pär Axelsson
Jesper Artling
Mattias Boman
Gabriel Licudine
Maria Drugge Söderlund
Bo Götesson
Anna Carlstedt
Magnus Sundberg

Plats: Näringslivets hus, Storgatan 19, Stockholm



-
- § 1 Parterna träffar Avtal om löner för avtalsområde Telekom enligt **bilaga 1**.
- Parterna är överens om att det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet, är för perioden 6,4 procent.
- § 2 Ett system för arbetstidsförkortning införs enligt bilaga 2 Avtal om anställningsvillkor § 6 Mom. 8 till bifogat protokoll. För avtalad ledighet om en dag avsätts 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,3 procent den 1 april 2026.
- § 3 Parterna prolangerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.
- § 4 Parterna prolangerar Avtal om Samverkan och utveckling med ändringar enligt **bilaga 3**.
- § 5 Parterna konstaterar att Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation har ingåtts den 17 mars 2025.
- § 6 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i Tilläggsöverenskommelsen om avsättning till Flexpension 2025, 2026 och 2027 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 april 2025. Avsättningen uppgår därmed till 1,5 procent från och med den 1 april 2025.
- Från och med den 1 april 2026 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag. Avsättningen uppgår därmed till 1,7 procent från och med den 1 april 2026.
- § 7 Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön dock att den lägsta månadslön som används vid beräkning år 2025 skall vara 29 100 kronor respektive 29 973 kronor år 2026



2 (4)

- § 8 Uppräkning av villkorsavtalets krontalsbelopp sker från 1 april 2025 med 3 % och den 1 april 2026 med 2,5 %. Företaget kan ha annan tillämpning enligt tidigare praxis inom avtalsområdet.
- § 9 Parterna är överens om att avvakta och beakta den inom industrin partsgemensamma arbetsgruppen i frågan om rätten till årlig betald semester i förhållande till EU-rätten.
- § 10 Lokala avtal som träffas med stöd av avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller med samma uppsägningstid och giltighetstid som detta, om inte de lokala parterna enats om annat.
- § 11 Parterna enas om att företag som idag omfattas av ITP-Tele pensionsplan fortsätter att tillämpa ITP-Tele med dess bilagor och tillhörande protokoll till och med 31 mars 2027 med oförändrad lydelse.

§ 12 **Arbetsgrupp distansarbete**

Parterna har under avtalsförhandlingarna diskuterat frågor om förutsättningarna för distansarbete i Telekombranschen och enats om att tillsätta en arbetsgrupp i syfte att analysera frågan under avtalsperioden. I analysen är parternas målbild att kunna ge arbetsgivare och arbetstagare en tydligare bild om vad som bör beaktas vid införandet av detta med hänsyn till såväl verksamhetens art och behov samt medarbetarnas möjlighet att kombinera arbetsliv med privat- och familjeliv. Frågor som ska ingå i analysen handlar om definition av distansarbete, på vilket sätt det kan påverka anställningsavtalen, arbetstids- och arbetsmiljöfrågor, dataskydd, m m.

Parterna ska senast innan 1 april 2026 ha ett inledande möte i syfte att klargöra arbetsgruppens uppdrag och omfattning, fastställa tidplan samt bedöma om det är lämpligt att bjuda in företagsrepresentanter i någon del av arbetet. Andra arbeten och rapporter i samma ämnen från exempelvis Prevent eller från närliggande avtalsområden eller andra relevanta organisationer på arbetsmarknaden kan vara vägledande i arbetsgruppens arbete. I arbetsgruppens uppdrag ingår att titta på det arbete i dessa frågor som bedrivs inom ETNO och UNI. Arbetsgruppens arbete ska vara avslutat innan 31 december 2026.

§ 13 Kollektivavtalet om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027. Därefter gäller avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

§ 14 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 3 april 2025



TechSverige,
Arbetsgivarsektionen



SEKO

Bilaga 1 - SEKO

Innehållsförteckning

Löneavtal

1 Gemensamma partsuppfattningar

2 Lönerevision

3 Minimilöner för yrkesarbetare inom fältteknik

4 Åtgärdsplan

Övriga överenskommelser

mellan TechSverige, Telekom och Seko – Service och kommunikationsfacket

Bilaga 1	Riktlinjer för tillämpning av MBL § 38	6
Bilaga 2	Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft	10
Bilaga 3	MBL skyldighet vid införande av kontroll och bevakningssystem	13

Löneavtal avtalsområde Telekom TechSverige och Seko – Service och kommunikationsfacket

1 Gemensamma partsuppfattningar

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska bestämmas med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet, uppnådda resultat i relation till satta mål samt till marknadskrafterna.

Det är viktigt att tydliga mål sätts för företagets verksamhet och för de anställda. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter. Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att påverka löneutvecklingen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, resultat, samarbets- och ledningsförmåga är andra exempel på viktiga faktorer som bör användas vid en värdering.

Lönesättning i företagen bör utformas så att det blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen ska stimulera till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft.

Samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre medarbetare. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.



De lokala parterna bör under avtalsperioden vidareutveckla och tillämpa former för lönesättning, som bygger på företagets affärsidé och arbetsorganisation och som stöder affärsutveckling och kompetensutveckling och som för de anställda så långt möjligt klargör sambanden mellan verksamhetsutveckling och löneutveckling.

2 Lönerevision

Lönerevisionen innefattar en översyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående medarbetarnas 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. De lokala parterna gör inför lönerevisionen en gemensam genomgång av avtalets intentioner och dess tillämpning vid företaget. I detta ingår att utarbeta en tidsplan för revisionen, som innebär att den kan slutföras skyndsamt utan onödiga dröjsmål.

Föreligger osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska dessa justeras i samband med förhandlingarna.

Vid varaktigt väsentligt utökat ansvar i den befintliga yrkesrollen bör lönen utvärderas och sättas i paritet med rollens ansvar och medarbetarens kunskap och erfarenheter.

Om företaget använder sig av marknadslönedata och eller interna lönespann ska de översiktliga principerna för hur detta tillämpas, och på vilket sätt det kan påverka löneutvecklingen vid företaget, på begäran kunna presenteras för lokal part.

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning, eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran, eller omreglerat anställningsavtalet med högre lön sex månader innan lönerevision eller senare, och de skriftligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen. Arbetsgivare skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse. Skriftlig överenskommelse kan vara digital.

Lönerevisionen ska om lokala parterna inte enas om annat ske per 1 april 2025 och omfatta en pott om minst 3 % och den 1 april 2026 och omfatta en pott om minst 2,5 %.

Utrymmet enligt första stycket ovan beräknas på utgående löner samt ett genomsnitt per månad av lönetillägg som inte är en funktion av månadslön (skattepliktiga förrättningstillägg och bilersättningar ingår ej).

Efter genomförda lönesamtal presenterar arbetsgivaren förslag till nya löner för lokal part avseende Sekos medlemmar. Förslag på höga lönepåslag i förhållande till övriga medarbetare i samma arbetsgrupp ska på begäran av lokal part motiveras. Därefter förhandlar de lokala parterna i syfte att komma överens om löneökningarna vid företaget.

Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Enas inte de centrala parterna i lönerevisionen, utges 40 % av utrymmet generellt och 60 % fördelas av arbetsgivaren.

Anm. Parterna är ense om att tillämpning av bestämmelsen inte skall innebära avsteg från löneavtalets grundläggande princip att lönesättningen är individuell och differentierad.

2.1 Lägsta löner

Lägsta löner: För arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år, ska lägsta lön vara 22 097 kronor fr o m den 1 april 2025, och 22 649 kronor fr o m 1 april 2026. För arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år och har ett års sammanhängande anställningstid i företaget, ska lägsta lön vara 23 408 fr o m den 1 april 2025 och 23 993 kronor fr o m 1 april 2026 om de lokala parterna inte enas om annat.

För arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har två års sammanhängande anställningstid i företaget ska lägsta lön vara 24 558 kronor fr o m 1 april 2025 och 25 172 kronor fr o m 1 april 2026 om de lokala parterna inte enas om annat.

Anmärkning

Om arbetsgivaren bedömer att lägre lön ska utgå till enskild medarbetare än de ovan angivna beloppen efter två års anställning, ska i samband med lönerevisionen särskild överläggning hållas mellan de lokala parterna om orsaken härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma att åtgärdsplan upprättats och att medarbetaren inte uppfyllt syftet med åtgärdsplanen kan de lokala parterna komma överens om att lägre lön tillämpas

Vid nyanställning av personer med relevant yrkeserfarenhet ska deras begynnelselön sättas med beaktande av lönenivån och lönestrukturen för motsvarande befattningshavare på företaget.

3 Minimilöner för yrkesarbetare inom fältteknik

Med yrkesarbetare avses Telemontörer, Fälttekniker, Fastighetsnättekniker, Servicetekniker och Kabeltekniker inom Sekos avtalsområde med minst två års relevant yrkeserfarenhet. För en sådan yrkesarbetare, som fyllt 18 år och som är medlem i Seko, ska minimilönen (heltid) vara 26 486 kronor fr o m den 1 april 2025 och 27 149 kronor fr o m 1 april 2026.

Efter fem års relevant yrkeserfarenhet ska minimilönen (heltid) för en sådan yrkesarbetare, som fyllt 18 år och är medlem i Seko, vara 29 843 kronor fr o m den 1 april 2025 och 30 589 kronor fr o m 1 april 2026.

De lokala parterna kan komma överens om annan tillämpning och annan minimilön.

Yrkeserfarenhet ska kunna dokumenteras.

Övergångsregel

Bestämmelsen omfattar endast anställningar, som ingås efter 1 maj 2012. Parterna är överens att övergångsregeln inte gäller för de medarbetare som är medlemmar i Seko fr o m den 1 april 2014. Eventuella lönejusteringar ska göras inom ramen för lönepotten.



4 Åtgärdsplan

Om en medarbetare efter lönerevisionen inte erhållit en löneökning, den 1 april 2025 respektive 1 april 2026, ska särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma att löneökningens storlek är beroende av medarbetarens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till medarbetarens person, ska de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Dessa åtgärder ska följas upp vid den tidpunkt som parterna är överens om.

De lokala parterna kan enas om annat förfarande och annat krontal.

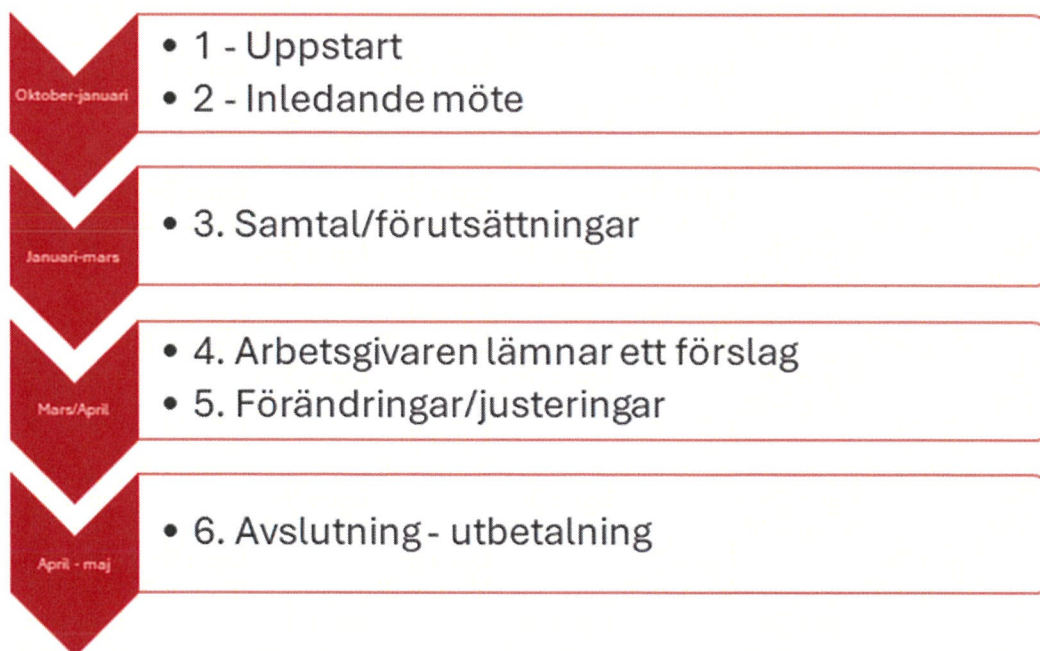
5 Giltighetstid

från och med den 1 april 2025 till och med 31 mars 2027.

TechSverige, arbetsgivarsektionen

Seko – Service och kommunikationsfacket

Rekommenderad tidplan för grundläggande hållpunkter i löneprocessen



Bilaga 1

Riktlinjer för tillämpning av MBL § 38

(Överenskommelsen gäller från 1 april 2016)

Riktlinjer för tillämpning av MBL § 38 samt rutin vid anlitande av underentreprenör och inhyrning av personal

Nedanstående regler ska tillämpas såväl vid anlitande av underentreprenör som vid anlitande av inhyrd personal.

Anmärkning

Tidigare träffade överenskommelser/ tillämpningar ska fortsatt gälla om inte parterna enats om annat.

Anmärkning

Företaget har för vart och ett av tillfällena möjlighet att ta ställning till ifall de vill tillämpa hantering A eller B nedan.

Anmärkning

Seko informerar företaget om vem som ska handlägga tillämpningen av denna överenskommelse. Beslut om eventuellt veto enligt § 39 MBL fattas alltid av Seko centralt och meddelas skriftligen.

Gemensamma värderingar

Parterna är överens om vikten av att främja ett seriöst företagande. Parterna ska inom ramen för gällande regler verka för att de underentreprenörer som företagen anlitar bedriver sin verksamhet så att det inte innebär ett åsidosättande av lagstiftning eller inom branschen gällande kollektivavtal för ifrågavarande arbete.

A Primärförhandling genom kontroll och förteckning

Företagets skyldighet att primärförhandla enligt MBL § 38 första stycke vid utlämnande av arbete inom avtalsområde Telekoms tillämpningsområde är fullgjort när förutsättningarna enligt §§ 1-3 nedan är uppfyllda.

§ 1 Kontroll av förteckning

a Kontroll av UE

Företag ska kontrollera att underentreprenör som anlitas uppfyller följande villkor:

- a. F-skattebevis,
- b. Momsregistreringsbevis,
- c. Registreringsbevis,
- d. Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Detta villkor gäller dock inte för s k "enmansföretag".

Härutöver gäller vid anlitan­de av underentreprenadmaskinföretag respektive när sådana företag förmedlas av maskin-/lastbilscentral eller s.k. förmedlingsföretag att:

- e. Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar,
- f. Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring,
- g. Förare av maskin innehar yrkesbevis/utbildningsbok för ifrågavarande maskin.

b UE-förteckning

Företag ska till Seko lämna information, då underentreprenören första gången anlitas. Sådan information ska innehålla följande:

- a. Organisationsnummer,
- b. Fullständigt namn och adress,
- c. Telefonnummer, eventuellt e-postadress,
- d. Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde).

Anmärkning

Vid nästa tillfälle ifrågavarande underentreprenör anlitas av företaget föreligger inte någon informationsskyldighet enligt ovanstående punkter.

c Revidering av UE-förteckning

Revidering av UE-förteckning ska ske 1 gång/år på sätt som bestäms mellan företaget och Seko. Anser Seko att vetorättssituationen kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör, har Seko rätt att få kopia av handlingar enligt § 1 a ovan.



Anmärkning

Bemanningsföretag som är medlem i Almega kan anlitas av andra medlemsföretag utan att någon förhandlingsåtgärd enligt MBL § 38 behöver vidtagas.

§ 2 Entreprenadkedjor

Företag utfäster sig att förplikta att underentreprenör iakttar föreskrifterna enligt § 1 ovan, om denna, för genomförande av underentreprenaden eller del därav, i sin tur anlitar underentreprenör.

§ 3 Avförande av UE från företagsförteckning

Om det finns skäl ifrågasätta vetorätt enligt MBL § 39 avseende viss underentreprenör på förteckningen, äger Seko rätt att kräva, att företag avför underentreprenören från förteckningen. Seko ska härvid skriftligen informera företaget och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av denna skrivelse ska samtidigt tillställas berörd underentreprenör.

Om entreprenadavtal ingåtts, då Seko kräver att underentreprenör avförs, ska företag snarast begära förhandling med Seko. I sådana fall har Seko rätt att uppställa villkor för att godta ifrågavarande underentreprenör.

Anmärkning

Till grund för bedömningen om en underentreprenör är seriös eller inte gäller vad som anges i MBL § 39 jämte dess förarbeten och rättspraxis.

B Primärförhandling i övriga fall

Om företag avser att anlita underentreprenör utan att uppfylla förutsättningarna under A §§ 1-3 ovan, har företag eller del därav, att i varje särskilt fall, primärförhandla med berörd lokalavdelning enligt MBL § 38 första stycket, dock med undantag för i MBL § 38 andra stycket angivna fall.

Avförande av UE från förteckning

1 Om det finns skäl att ifrågasätta vetorätt enligt MBL § 39, äger Seko rätt att vid behov i varje enskilt fall, uppställa ett eller flera av nedan angivna villkor:

att uppgift föreligger om företagsledning etc,



att Seko får full insyn i underentreprenörens verksamhet,
att underentreprenören därvid lämnar erforderliga uppgifter
angående sina anställda,
att kollektivavtalsenliga anställningsvillkor tillämpas för
underentreprenörens anställda,
att underentreprenören i sin tur inte får anlita underentreprenör
utan att den godkänts av Seko
att företaget i avtalet med underentreprenören förbehåller sig
rätt att häva avtalet om underentreprenören åsidosätter de
villkor, som Seko uppställt för att få anlitas,
att på grund av omständigheterna i det speciella fallet uppställa
andra än ovangivna villkor.

2 Om entreprenadavtal ingåtts, då Seko skriftligen informerat
företaget om vetorättssituationen, och Seko vid central
förhandling förklarar, att de skulle utövat sin vetorätt om
entreprenadavtalet inte ingåtts, är företaget skyldig att på Sekos
begäran med omedelbar verkan häva entreprenadavtalet.

**Tillämpning av UE-överenskommelsen vid förmedling av
maskinföretag via maskin-/lastbilscentral respektive s.k.
förmedlingsföretag (MC)**

MC som önskar att branschöverenskommelsen om under-
entreprenader ska tillämpas vid förmedling av maskin-
entreprenörer och som träffat särskilt avtal med Seko.

MC, som träffat sådant avtal, ska behandlas som under-
entreprenör enligt denna överenskommelse.

MC ska till Seko lämna förteckning över anslutna medlemmar
och övriga maskinentreprenörer som den avser att förmedla. Det
åligger MC att tillse att villkoren enligt §1 i denna överens-
kommelse om underentreprenörer MBL § § 38-40 är uppfyllda

Bilaga 2

Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

(Överenskommelsen gäller från 1 april 2010)

1. Förhandling och tvist om inhyrning

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

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

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

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

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

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

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

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

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

2. Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från Seko och två ledamöter från TechSverige. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande.

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

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

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

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

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a combination of letters and a flourish.

Bilaga 3

Kontroll och bevakningssystem

(Överenskommelsen gäller från 1 april 2016)

Kontroll och bevakningssystem

Beslut om införande av kontroll-, övervaknings- och bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtestar är förhandlingspliktigt enligt MBL. Uppgifter som behöver redovisas i dessa förhandlingar är:

- Syftet med införandet,
- Vilka personer eller befattningar inom företaget som får tillgång till uppgifterna,
- Regler för hur uppgifterna får behandlas och sparas,
- Vilken information arbetstagarna får, det vill säga syftet med införandet, vilka åtgärder som kan utföras, åtgärdernas syfte samt på vilket sätt personuppgifterna behandlas.

6556 1705

Li PF

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om ändringar av anställningsvillkor som följer:

Övriga avtal på avtalsområdet

Förteckningen i Övriga avtal på avtalsområdet redigeras så att *Avtal om informationsutbyte* vid utträde ur arbetsgivarorganisation tillförs.

Övergångsbestämmelserna utgår.

§ 2 Anställning, anställnings upphörande och uppsägning -övergångsbestämmelserna utgår.

§ 6 mom 2 Dygns- och nattvila andra stycke ändras och en ny anmärkning under andra stycket tillförs enligt följande lydelse.

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

Anmärkning

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

Bestämmelserna om mertidsersättning utgår.

§ 6 Mom. 1 Arbetstidens längd och förläggning nionde stycket ändras och får följande lydelse.

1 (4) 

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid. *För Seko:s medlemmar gäller även dagligt resande i tjänsten enligt bilaga 5.*

§ 6 Mom. 6 Anteckningar om övertid, mertid och jourtid ändras och får följande lydelse.

§ 6 Mom. 6 Anteckningar om övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid och jourtid. Medarbetarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder medarbetare på arbetsstället.

Anmärkning

Samt restid för Sekos medlemmar som har rätt till restidsersättning inom fältteknikverksamheten.

§ 7 Övertid Mom. 1 Övertidsarbete första stycket ändras och får följande lydelse.

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

§ 8 Mertid mom. 1-8 utgår.

§ 6 Arbetstid tillförs ett nytt moment enligt följande lydelse.

Mom. 8 Avtalad ledighet, se bilaga 3.

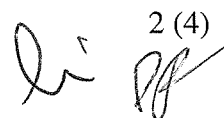
Allmänna villkorsavtalet tillförs en ny bilaga 3 med följande lydelse.

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

Bilaga 3 Avtalad ledighet

1.

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. I dessa överläggningar behandlas förläggning av arbetstidsförkortning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål. Överläggningen omfattar arbetstidsförkortning motsvarande en

2 (4)


(1) dag per kalenderår alternativt det antal timmar som en arbetsdag normalt motsvarar vid företaget.

2.

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

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

Förläggningen ska gälla för samtliga medarbetare inom arbetsgruppen.

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

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

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

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

3.

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

§ 7 Övertid Mom. 3 Återföring av övertid ändras och får följande lydelse.

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

Lägre krontalsersättningar för Seko utgår.

§ 9 Restidsersättningar mom. 3 stycke tre och sex utgår.

§ 10 Ersättningar för ob, jour och beredskap mom. 1 stycke tre ändras till följande lydelse och stycke fyra utgår.



I annat fall gäller för Unionen och Seko

§ 10 Ersättningar för ob, jour och beredskap mom. 2 stycke fem utgår.

§ 10 Ersättningar för ob, jour och beredskap mom. 4 stycke tre utgår.

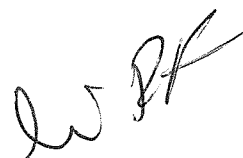
Bilaga 3 Avsättning till flexpension i Tjänsteföretag ändras och blir Bilaga 4.

Bilaga 4 Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte blir Bilaga 5.

Bilaga 5 (gäller endast Seko:s medlemmar) Tillämpning av vilobestämmelserna mm i samband med dagligt resande i tjänsten för hemstationerade arbetstagare som utför så kallat fältservicearbete blir Bilaga 6.

§ 16 Giltighetstid första stycke uppdateras med följande datum.

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

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'LW BK', is located in the bottom right corner of the page.

Ändringar av Avtal om Samverkan och Utveckling

Parterna har överenskommit om ändringar i Avtal om samverkan och utveckling som följer enligt nedan.

1. Allmänt tillförs ett nytt tredje stycke enligt följande lydelse.

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

2. Medbestämmande och samverkan tillförs ett nytt sjunde stycke enligt följande lydelse.

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

3. Ändring i partsgemensamma rekommendationer avseende lokalt fackligt arbetes andra stycke första mening samt tillförts ny text i tredje punkten andra stycket enligt följande lydelse.

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

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



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

Avtal om samverkan och utveckling tillförs en ny bilaga enligt följande lydelse.

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

1.Omfattning

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

Anmärkning

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

2. Förhandling om lokalt samverkansavtal

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

Anmärkning

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

Lokal arbetstagarorganisation som deltar i förhandlingen kan under förhandlingens gång anordna ett gemensamt möte för samtliga medarbetare vid arbetsplatsen. Syftet med ett sådant möte är att informera medarbetarna på arbetsplatsen om förhandlingsfrågan och

diskutera hur det lokala fackliga arbetet kan bedrivas. Mötet får vara högst en timme och genomförs på betald arbetstid.

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

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

Anmärkning

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

3. Samverkan när lokalt samverkansavtal inte har träffats

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

3:1 Beslut som ska föregås av förhandling

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

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



3 (5)

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

Anmärkning 1

Vid sådana förhandlingar som ska föras enligt punkten 3:1 tillämpas medbestämmandelagen och Samverkansavtalet i tillämpliga delar.

Anmärkning 2

Om företaget tillämpar reglerna i punkten 3, gäller det även för lokal arbetstagarorganisation som valt att avstå förhandlingar enligt punkten 2.

Anmärkning 3

I fråga som särskilt angår medlem i annat SACO-förbund kan Sveriges Ingenjörer och Akavia på det andra förbundets uppdrag företräda medlemmen enligt punkten 3.1 ovan.

3:2 Information m.m.

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

4. Konsultation, upphörande m.m.

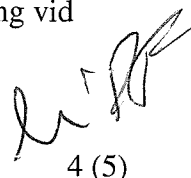
Om lokal part anser att samverkan enligt detta avtal inte fungerar på ett tillfredsställande sätt på ett företag, kan regionala företrädare för förbundsparterna lämna stöd och rådgivning. I vissa fall kan det finnas behov av en central konsultation som innebär att de centrala parterna tydliggör principiella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

Anmärkning

Regionala företrädare finns vid Unionens och Sekos regionala verksamhet respektive vid Ledarnas, Sveriges Ingenjörers eller Akavias kansli.

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

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



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

5. Giltighetstid

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

