

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Parter: Tågföretagen
Seko

Bransch: Spårtrafik

Ärende: Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor
m.m. för tiden 2025-05-01 t.o.m. 2027-04-30

Tid: Den 20 februari, 11 mars, 3, 8-9, 15, 22-26, 28-30 april, 1 maj 2025.

Plats: Almegas lokaler, Storgatan 19, Stockholm

Närvarande:

Tågföretagen

Susanne Svärd Elfström

Victor Drakes

Pierre Sandberg (20 februari)

Delegation

Pär Grip

Åsa Nordström

Magnus Ohlsson

Pia Ortman

Daniel Ståhl

Lina-Marie Sundgren

Charlotte Witt

Mikael Åström

Seko

Sune Blomkvist

Anna Nilsson

Delegation

Ola Brunnström

Mattias Kvarnström

Karl Linder

Melissa Svenhard

Mikael Hedlund

Louise Reichenberg

Catrin Fredriksson

Viktor Risling

Alexander Weinfors

Kollektivavtal för perioden 2025-05-01 - 2027-04-30.

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2025-05-01 t o m 2027-04-30.

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

§ 1 Avtal om löner

Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1, där löneutrymmet är 3,2 procent den 1 maj 2025 och 2,8 procent den 1 maj 2026.

§ 3 Avtal om allmänna anställningsvillkor

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

§ 4 Arbetsgrupper och övrigt partsarbete

Parterna har tillsammans med övriga parter på avtalsområdet enats om att tillsätta en arbetsgrupp gällande införande av arbetstidsförkortning. Arbetsgruppens sammansättning, arbetssätt och utgångspunkter framgår av bilaga 3

Parterna har tillsammans med övriga parter på avtalsområdet enats om att gemensamt genomföra utbildning i MBL, samverkan och FML för förtroendevalda och chefer i bolagen.

§ 5 Flexpension i Tjänsteföretag

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 11 maj 2017 och som kompletterats härafter avsätts till Flexpension i Tjänsteföretag med 0,2 procent från och med den 1 maj 2025, med 0,2 procent från och med den 1 maj 2026. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,5 procent från och med den 1 maj 2025, till 1,7 procent från och med den 1 maj 2026.

Parterna enas om att under avtalsperioden för enkelhets och tydlighets skull föra in överenskommelser om Flexpension i tjänsteföretag i en sammanhållen bilaga till dokumentet Allmänna villkor. Det ändrar inte status avseende att det fortsatt är olika avtal, eller respektive avtals giltighetstid eller partsförhållande.

Anmärkning:

För företag som omfattas av Spårtrafikavtalets Bilaga 2 Särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor i vissa fall omhändertas flexpension inom

ramen för denna.

§ 6 Bilaga 7 Arbetstidsregler för fjärrtrafik

Parterna är ense om att branschavtalets bilaga 7 gäller för icke upphandlad fjärrtrafik avseende persontransporter på tåg och är tillämplig endast för nyttillkommande företag som ej är bundna av lokalt kollektivavtal inom Tågföretagen bransch Spårtrafik. Parterna är ense om att prolongera branschavtalets bilaga 7, som därvid gäller fr.o.m. den 1 maj 2025 och upphör utan uppsägning per den 30 april 2027.

Parterna är överens om att se över innehållet i bilagan i redaktionellt syfte.

§ 7 Parterna konstaterar att respektive part antagit Avtal mellan arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisation inom PTK respektive LO angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde. Avtalet tillförs förteckning "Övriga avtal mellan parterna".

§ 8 Förhandlingarna förklarades avslutade.

Stockholm den 1 maj 2025

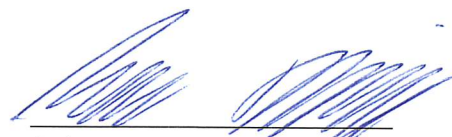


Victor Drakes

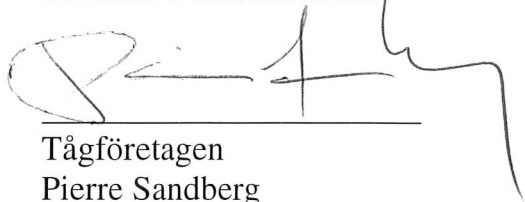
Justeras:



Tågföretagen
Susanne Svärd Elfström



Seko
Sune Blomkvist



Tågföretagen
Pierre Sandberg

Avtal om löner 2025-05-01 - 2027-04-30 – mellan Tågföretagen och Seko

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 2025 och den 1 maj 2026 och omfatta 3,2 % resp. 2,8 %.

Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön, och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad, dagen före revisionstidpunkten eller enligt tidigare praxis. Dock att den lägsta månadslönen som används vid beräkningen år 2025 respektive 2026 ska vara 29 100 kr respektive 30 031 kr.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lokalt kollektivavtalsreglerade lönesteg, lönenivåer och/eller lönetariffer (individuellt satta löner undantagna) höjas med 3,2 % för 2025 och 2,8 % för 2026, dock att lokalt kollektivavtalsreglerade lönesteg, lönenivåer och/eller lönetariffer (individuellt satta löner undantagna) som år 2025, respektive 2026 understiger 29 100 kr respektive 30 031 kr ska höjas med följande krontal: 931 kr respektive 841 kr.

Enas inte de lokala parterna om annat ska heltidsanställd arbetstagare ha fått en löneökning om 297 kr för år 2025 och 306 kr för år 2026.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år vara 22 234 kr per månad från och med den 1 maj 2025 och 22 857 kr per månad från och med den 1 maj 2026.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har två års relevant yrkeserfarenhet vara 24 508 kr per månad från och med den 1 maj 2025 och 25 194 kr per månad från och med den 1 maj 2026. Med relevant yrkeserfarenhet avser parterna att erfarenhet från liknande arbetsuppgifter kan tillgodoräknas, även om arbetet utförts på annat kollektivavtalsområde. Exempelvis skall städning/lokalvård på Serviceentreprenad-avtalet 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 2025 till och med den 30 april 2027.



Bilaga 2 Seko

Delar av allmänna villkor och bilagor i Branschavtalet Spårtrafik ändras och får lydelse enligt nedanstående.

§ 6

Mom 2:6 Ändringar av ordinarie arbetstidsförläggning

Momentet ändras och får följande lydelse:

Start och sluttid för arbetstiden ska anges senast 14 dagar innan tjänstgöring. Besked om ändringar skall lämnas minst två veckor i förväg och därvid har arbetsgivaren att i dialog söka komma överens med berörd arbetstagare om varje ändring. Besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses, ger anledning till det. Om ändringar meddelas senare än 14 dagar före den avsedda ändringen, gäller nedanstående ordning för de som är på fast lista eller i övrigt inte tillhör en arbetsgrupp som erhåller särskild ersättning i tid eller pengar för schemaläggning med kort varsel (tex "skubb" eller "pool"). Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning.

Anmärkning

Dialog kan ske såväl genom personligt samtal som via digitala arbetshjälpmedel utifrån verksamhetens förutsättningar. Medarbetaren ska ges möjlighet att svara på den föreslagna schemaändringen. Såväl arbetsgivare som medarbetare har ett ansvar för att dialogen genomförs.

Schemaändringskorridoren

Antal dagar före avsedd arbetsdag	14 -9	8 - 4	3 - sista turen
Hantering av schema ändring (på arbetsgivarens begäran)	Möjlighet till 4 timmars förskjutning	Möjlighet till 2 timmars förskjutning	Möjlighet till 1 timmes förskjutning

Överskridande av gränserna som anges i ovanstående schemaändringskorridor är tillåtet. Sådant överskridande får inte förläggas så att arbetstid infaller efter kl 19.00 eller före 05.00 mot ledig dag, med undantag för ändring som tidigarelägger sluttiden. Detta påverkar inte rätten att beordra övertid. Överskridandet i antal minuter ska föras till en särskild arbetstidsbank, dock maximalt 80 timmar.

Ledig tid får tas ut efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det

förutsätts att arbetstagaren beviljas ledighet om ledigheten inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet. Om arbetstagaren nekas ledighet ska detta motiveras skriftligen om denne så begär. Ledigheten får endast tas ut som hel ledig dag / hela lediga dagar, om inte arbetsgivaren, på arbetstagarens begäran, särskilt beviljar kortare ledighet. Ledigheten kan även på arbetstagarens begäran växlas till kontant ersättning.

När den särskilda arbetstidsbanken innehåller 60 timmar bör särskild dialog upptas avseende uttag av ledig tid, med ambitionen att ledighet kan läggas ut. Om överenskommelse inte kan nås om förläggning får arbetsgivaren lägga ut sådan överskjutande tid, över 60 timmar, förutsatt en framförhållning på minst två veckor. Härvidlag ska eftersträvas ledighet mot fridag eller annan ledig dag, i den mån arbetsgivaren bedömer detta lämpligt med hänsyn till verksamheten.

Den särskilda arbetstidsbanken får vid varje given tidpunkt inte innehålla mer än 80 timmar. Överskjutande tid utbetalas som kontant ersättning på nästkommande löneutbetalning. Parterna konstaterar att den särskilda arbetstidsbanken således under perioder i samband med sådan löneutbetalning kan komma att innehålla mer än 80 timmar.

Innestående tid i den särskilda arbetstidsbanken, som kvarstår vid anställningens upphörande, betalas ut kontant.

För det fall arbetsgivaren har ett regelverk för utbetalning från den särskilda arbetstidsbanken eller annan motsvarande arbetstidsbank gäller denna. I annat fall utgår ersättning per timme med 1/165 av den fasta kontanta månadslönen som gäller för arbetstagaren vid utbetalningstillfället.

§ 7 Övertid

Mom 7 Beräkning av övertidsersättning

Momentet ändras och får, *den 1 januari 2026*, följande lydelse:

Denna reglering ersätter lokala avtals regler om övertidsersättning.

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

- a) För övertidsarbete klockan 06.00 - 20.00 helgfria måndagar – fredagar:
Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

b)

För övertidsarbete på annan tid:
Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

72

Övertidsarbete på vardagar som är fridagar för den enskilde arbetstagaren samt på midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Anmärkning

Med fridagar avses lediga dagar så som det regleras i § 6 mom 1:2 eller i motsvarande bestämmelser i lokalt avtal.

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

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

§ 8 Mertid

Paragrafen ändras och får, *den 1 januari 2026*, följande lydelse:

Denna reglering om mertid ersätter lokala avtals regler om mertid.

Mom 1 Mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som deltidsarbetande arbetstagare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagarens deltid men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande.

Arbete för deltidsarbetande är övertid enligt bestämmelserna i § 7 om arbetstagaren arbetar mer än det tillåtna antalet mertidstimmar.

Anmärkning

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

Mom 2 Skyldighet att utföra mertidsarbete

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

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

Den allmänna mertiden får inte överstiga 175 timmar per kalenderår.

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

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

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

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

Mom 3 Nödfallsmertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsmertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till mertidskompensation

Rätt till mertidskompensation föreligger om

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

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

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

Mom 6 Olika typer av mertidskompensation

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

Kompensation för mertidsarbete såväl mertidersättning som kompensationsledighet ersätts och beräknas i enlighet med reglerna för övertid.

§ 9 Restidersättning m m Mom 3 Ersättning

Restidersättning betalas per timme enligt följande:

2025-05-01
81,51 kr

2026-05-01
83,79 kr

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

2025-05-01
122,20 kr

2026-05-01
125,62 kr

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

I 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:

	2025-05-01	2026-05-01
Enkel	23,82 kr	24,49 kr
Kvalificerat	53,20 kr	54,69 kr
Storhelg	119,53 kr	122,88 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 Himmelfärdsdag 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.

§ 11

Paragrafen tillförs ett nytt moment och får följande lydelse:

Mom 12 Semesterplanering

Anmärkning

Semesterplanering sker i enlighet med semesterlagen eller lokala avtal. Om lokala avtal innehåller längre tidsfrister för semesterplaneringen än semesterlagens ska lagens tidsfrister tillämpas om arbetsgivare begär att föräldraledighet ska anmälas i samband med semesterplaneringen enligt nedan.

På arbetsgivarens begäran ska medarbetare som avser vara föräldraledig under juni-augusti eller under perioden 15 december – 15 januari anmäla föräldraledighet i samband med semesterplaneringen för dessa perioder, dock senast den 1 mars respektive den 1 oktober. Om det föreligger särskilda skäl kan medarbetaren anmäla föräldraledighet senare, dock så snart som möjligt.

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

Erhåller följande lydelse:

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2025 till och med 30 april 2027.

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

Bilaga 4 Bemannings-, deltids och arvodistråd

Bilagan tillförs ny punkt i fjärde stycket enligt följande

- Omfattningen och trender kopplat till sena schemaändringar inom schemaändringskorridoren.

Arbetsgrupp arbetstidsförkortning

De centrala parterna har i avtalsförhandlingen Spårtrafik 2025 principiellt enats om att utreda hur en arbetstidsförkortning skulle kunna införas i branschen. För detta tillskapar centrala parter en arbetsgrupp enligt följande:

- Tågföretagen deltar med högst två personer. Respektive facklig organisation deltar med högst en person vardera. Parterna kan komma överens om att adjungera ytterligare deltagare vid behov.
- Vardera parter tillsätter referensgrupper vid behov.
- Arbetet inleds senast 1 oktober 2025. Tågföretagen är sammankallande.
- Arbetet avslutas senast den 1 februari 2027.

Arbetsgruppens mål är att ge parterna fördjupade möjligheter till utredning, diskussion och beslut.

Arbetsgruppens utgångspunkt är att:

- En arbetstidsförkortning ska införas i det centrala kollektivavtalet i samband med avtalsförhandlingen Spårtrafik 2027 om parterna enats om hur genomförandet ska ske och om relevanta avräkningsposter och motvaluta.
- Genomförandet och avräkning sker med start senast 2028.
- Utreda förutsättningarna för en central lösning som ska vara enkel att tillämpa.
- Utreda förutsättningarna för olika modeller och om möjligt fatta partsgemensamma beslut om lämplig modell.