



Seko Fo Infranord

Järnvägsinfrastrukturavtal

2026-05-01—2027-04-30

§ 1	AVTALETS OMFATTNING	6
§ 2	ANSTÄLLNING	6
Mom. 1	Anställning tillsvidare.....	6
Mom. 2	Tidsbegränsad anställning.....	6
Mom. 3	Flyttning.....	6
Mom. 3.1	Ersättning vid dubbel bosättning på grund av byte av arbetsort.....	6
Mom. 3.2	Ersättning för flyttkostnader.....	7
Mom. 3.3	Ersättning för resor i samband med flyttning	7
Mom. 3.4	Ersättning för ökade resekostnader.....	7
Mom. 3.5	Ersättning för dubbelhyra.....	7
Mom. 3.6	Ersättning enligt förmånligare grunder.....	7
§ 3	ALLMÄNNA ÄLIGGANDEN	8
Mom. 1	Ömsesidig lojalitet.....	8
Mom. 2	Erinran	8
Mom. 3	Disciplinpåföljd	8
Mom. 4	Arbetsplatsanmälan	8
§ 4	BISYSSLA	9
4.1	Uppgiftsskyldighet	9
4.2	Arbetshinderande bisyssla	9
4.3	Konkurrensbisyssla	9
§ 5	LÖN	9
5.1	Månadslön och fast lön	9
5.2	Utbetalning av lön	10
5.3	Lön för del av löneperiod - daglön	11
5.4	Arbetstagare som omplacerats	11
5.5	Granskning	11
§ 6	ARBETSTID.....	11
6.1	Avgränsningar.....	11
6.2	Omfattning.....	11
§ 7	DEFINITIONER	12
7.1	Arbetspass	12
7.2	Arbetsperiod	12
7.3	Arbetsbänk	12
7.4	Arbetsmått	12
7.5	Avstämpningsperiod.....	12
7.6	Beredskap	12
7.7	Fridag	12
7.8	Fridagsperiod (Fp-dag)	12
7.9	Fristående arbetspass	13
7.10	Måltidsuppehåll	13
7.11	Lönstillägg	13
7.12	Nattarbete.....	13
7.13	Nödfallsarbete	13
7.14	Rast.....	14
7.15	Skiftarbete.....	14
7.16	Storhelg.....	14
7.17	Tidsöverskott.....	14
7.18	Underjordsarbete	14
7.19	Utryckning	14

7.20	Veckovila	14
7.21	Viloperiod	15
§ 8	ARBETSTID - AVSTÄMNINGSPERIOD	15
8.1	Tidsöverskott	15
8.2	Framförhållning vid planering	16
§ 9	ERSÄTTNINGAR	16
§ 10	BEREDSKAP	17
10.1	Allmänt	17
10.2	Tidsvärderad beredskap	17
10.3	Kontantersatt beredskap	17
§ 11	TILLÄMPNING AV SKYDDSREGLER	18
§ 12	RESTID	18
12.1	Endagsförrättning	18
12.2	Flerdygnsförrättning	18
§ 13	UNDERVISNINGSTILLÄGG/INSTRUKTIONSTILLÄGG	19
§ 14	UTRYCKNING	19
§ 15	LEDIGHETER	19
§ 16	ARBETSTID VID UTBILDNING MM	19
§ 17	SEMESTER	19
17.1	Allmänna bestämmelser	19
17.2	Semesterns längd	20
17.3	Semesterlönegrundande frånvaro	20
17.4	Semesterlön	20
17.5	Utbetalning av semesterlön	21
17.6	Avräkning	21
17.7	Avdrag för obetald semesterdag	21
17.8	Sparande av semester	21
17.9	Semester för deltidssarbetande med koncentrerad tjänstgöring	21
17.10	Semester för heltidssarbetande och för sådan deltidssarbetande som inte arbetar koncentrerat	22
17.11	Semesterersättning	22
17.12	Intyg om uttagen semester	23
17.13	Semesterns förläggning	23
§ 18	LÖN UNDER SJUKFRÅNVARO	23
18.1	Rätten till lön under sjukfrånvaro	23
18.2	Sjuk- och frisknämälän till arbetsgivare	24
18.3	Läkarintyg och tandläkarintyg	24
18.4	Beräkning av lön under sjukfrånvaro	24
18.5	Definitioner	24
18.6	Sjukavdrag under sjuklöneperiod (dag 1–14)	25
18.7	Sjukavdrag efter sjuklöneperioden (dag 15-) när arbetstagaren får sjukpenning från	

	Försäkringskassan.....	26
18.8	Sjuklönetidens längd (inom ITP).....	26
18.9	Sjuklön mm för anställda som omfattas av pensionsavtalen PA-91/ PA03/PA16	27
18.10	Sjukavdrag efter dag 91 när arbetstagaren får sjukpenning från Försäkringskassan (PA91/PA03/PA16).....	27
18.11	Sjukavdrag/löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning	27
18.12	Sjukavdrag för förebyggande behandling	28
18.13	Rehabiliteringsavdrag	28
18.14	Löneavdrag vid arbetsskada	29
18.15	Lön till smittbärare.....	29
§ 19	ERSÄTTNING FÖR SJUKVÅRDSKOSTNADER MM	29
19.1	Rätt till ersättning.....	29
19.2	Ersättning lämnas för	29
19.3	Definitioner	29
19.4	Sjukvård under tjänsteresa utomlands	30
19.5	Intyg som arbetsgivaren kräver	30
19.6	Vaccinationer	30
19.7	Läkemedel.....	30
19.8	Särskilda skäl	30
§ 20	FÖRÄLDRALEDIGHET M.M.	30
20.1	Löneavdrag vid föräldraledighet.....	30
20.2	Villkor för föräldrapenningtillägg	31
20.3	Föräldrapenningtilläggets storlek	31
20.4	Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning	32
20.5	Definitioner	32
20.6	Reducerat föräldrapenningtillägg	32
§ 21	LÖN UNDER LEDIGHET I ÖVRIGT	32
21.1	Allmänna villkor	32
21.3	Ledighet utan lön	33
21.4	Löneavdrag och tillägg vid ledighet för facklig verksamhet med stöd av lagen om facklig förtroendeman samt vid uppdrag med stöd av Arbetsmiljölagen och Infranords arbetsmiljöavtal	33
21.5	Lön/sjuklön vid avstängning.....	34
21.6	Frånvaro av annan anledning.....	34
§ 22	UPPSÄGNING	34
22.1	Uppsägning från arbetstagarens sida.....	34
22.2	Formen för uppsägning	34
22.3	Uppsägning från arbetsgivarens sida	34
22.4	Lön under uppsägningstiden	34
22.5	Övriga bestämmelser vid uppsägning m.m.....	35
22.6	Uppnådd pensionsålder – upphörande av anställning.....	35
§ 23	FACKLIG FÖRTROENDEMAN	35
23.1	Tillämpningsområde	35
23.2	Ledighetens omfattning	36
23.3	Ledighetens förläggning.....	36
23.4	Anmälan om ledighet för fackligt uppdrag	36
23.5	Ledighet med bibehållna avlöningsförmåner	36
23.6	Tillgång till lokal m.m.....	37
23.7	Ledighet för facklig verksamhet som inte omfattas av lagen om facklig förtroendeman	37
§ 24	AVTALETS GILTIGHETSTID	38

BILAGA A - FÖRHANDLINGSORDNING	39
BILAGA B – BELOPPSBILAGA.....	41
BILAGA C - RÖRLIGA LÖNETILLÄGG	42
BILAGA D - LÖNEUTVECKLINGSTRAPPA	43
BILAGA E - ÖVERENSKOMMELSE OM AVSTEG OCH KOMPENSATION VID FÖRLÄGGNING AV SEMESTER VID INFRANORD	44
BILAGA F - RIKTLINJER FÖR TILLÄMPNING AV MBL § 38.....	46
BILAGA G REGLER FÖR FÖRLÄGGNING AV FACKLIG INFORMATION, ERSÄTTNING MM.....	52
BILAGA H RESEBESTÄMMELSER.....	53
BILAGA I FASTSTÄLLANDE AV GRUNDLÖN FÖR VISSA YRKESKATEGORIER	59
BILAGA J - BELOPPSBILAGA TILL §§ 6-16 ARBETSTID.....	61
BILAGA K - FÖRHANDLINGS PROTOKOLL TILL §§ 6-16 ARBETSTID	62
BILAGA L - REGLER KRING INSTÄLLT ARBETE §§ 6-16 ARBETSTID	64
BILAGA M – BLANKETTER.....	65
BILAGA N – FÖRHANDLINGS PROTOKOLL.....	66

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller Infranord AB och tecknas med stöd av Almega Tågföretagen Branschavtal Järnvägsinfrastruktur.

Avtalet gäller alla medarbetare med följande undantag

- medarbetare som är anställda med stöd av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder än lönebidragsanställning,
- medarbetare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning (enligt bolagets bestämmande),
- praktikanter (examensarbete eller motsvarande eller sådana som fullgör obligatorisk praktik enligt utbildningsplan exempelvis under YH-utbildning)

Utlandstjänstgöring regleras i lokalt avtal mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer.

§ 2 Anställning

Mom. 1 Anställning tillsvidare

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommits enligt mom. 2.

Mom. 2 Tidsbegränsad anställning

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

Inför behov av period av säsongsanställningar ska Infranord AB förhandla med de fackliga organisationerna

Lokalt avtal kan träffas mellan Infranord AB och fackliga organisationer om annan tidsbegränsad anställning.

Mom. 3 Flyttning

En arbetstagare som efter beslut av arbetsgivaren byter arbetsort har efter ansökan rätt till ersättning för skäligen och styrkta kostnader för resor, flyttning mm enligt denna paragraf.

Mom. 3.1 Ersättning vid dubbel bosättning på grund av byte av arbetsort

Ersättning per månad

- a) för de tre första månaderna
- b) för tid därefter

enligt beloppsbilagan under följande förutsättningar vid byte av arbetsort och bostadsort, nämligen att

- bytet har tillkommit utan ansökan eller begäran av medarbetaren

- förutsättningarna för dubbel bosättning enligt IL är uppfyllda.
- medarbetaren aktivt verkar för att skaffa bostad.

Ersättning utbetalas till dess att medarbetaren skaffat ny bostad högst under 9 månader från den dag då den nya anställningen tillträdde. En medarbetare som flyttas till ny arbetsort utan egen begäran och som har mindre än tre år kvar till sin pensionering behåller ersättningen till pensionsavgången om han inte flyttar till den nya arbetsorten eller ort i dess närhet.

För tid då medarbetaren får ersättning enligt moment 3.1 betalas ersättning för styrkta, skäligen hyreskostnader på den nya arbetsorten.

Om ersättningen ska betalas för del av månad reduceras beloppet i relation till antalet dagar. Även om medarbetaren inte har vidtagit de åtgärder som anges i detta moment och trots att medarbetaren kan erhålla godtagbar bostad, har medarbetaren rätt till ersättning t.o.m. den dag då tre månader har förflutit. Ersättningen enligt detta stycke upphör dock vid tidigare tidpunkt om inflyttningen sker i godtagbar bostad.

Vid ledighet med löneavdrag ska ersättningen reduceras med 4,6% per arbetsdag. Avdrag görs inte under sjuklöneperiod.

Mom. 3.2 Ersättning för flyttkostnader

Transport av bohag betalas i sin helhet av arbetsgivaren under förutsättning att bohaget väger högst 15000 kg. Transporten skall göras av transportföretag som arbetsgivaren godkänner.

Mom. 3.3 Ersättning för resor i samband med flyttning

Medarbetare som byter verksamhetsort utan egen önskan har rätt till högst tre fria resor för sig själv och familjemedlemmar till den nya tjänstgöringsorten innan tjänstgöringen påbörjas (ersättningen är skattepliktig och är inte att betrakta som tjänsteresa).

Mom. 3.4 Ersättning för ökade resekostnader

Medarbetare som har rätt till flyttningserättning, men inte flyttar, får ersättning för de ökade resekostnader som därigenom uppstår, dock längst under 24 mån. Vid resor med egen bil utges resekostnadsersättning enligt detta avtal.

Reskostnadsersättning enligt denna bestämmelse kan inte utbetalas samtidigt som ersättning enligt § 2 mom. 3.1.

Mom. 3.5 Ersättning för dubbelhyra

Om en arbetstagare bytt arbetsort och bytet tillkommit utan ansökan eller begäran av arbetstagaren och han/hon måste betala för mer än en bostad har han/hon rätt till skälig ersättning för den extra bostadskostnaden, om han/hon inte får traktamente eller ersättning enligt 3.1. Ersättningen lämnas under högst sex månader.

Mom. 3.6 Ersättning enligt förmånligare grunder

Arbetsgivaren kan besluta om ersättningar m.m. enligt förmånligare grunder.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom. 1 Ömsesidig lojalitet

Anställningsförhållandet skall grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende.

Mom. 2 Erinran

Arbetsgivaren har ansvar för att arbetsmiljön är god och att arbetet bedrivs på ett säkert sätt.

Arbetstagaren har genom sitt anställningsavtal en skyldighet att följa de regler, anvisningar som gäller på arbetsplatsen.

Det åligger arbetsgivaren att muntligen eller skriftligen påtala (erinran) för arbetstagare som inte följer de ordningsföreskrifter som är bestämda.

Mom. 3 Disciplinpåföljd

Arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan av arbetsgivaren meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Varning får meddelas sedan erinran inte har medfört avsedd förändring eller att förseelsen bedöms så allvarlig att disciplinpåföljd ska utdelas.

Arbetsgivaren ska i sin arbetsordning ange vem hos arbetsgivaren som har rätt att meddela erinran och varning.

Berörd facklig organisation ska underrättas om tilltänkt varning och har inom fem arbetsdagar från underrättelsen möjlighet att begära överläggning.

Mom. 4 Arbetsplatsanmälan

Det åligger arbetsgivaren att skriftligen anmäla ny arbetsplats till berörd/berörda lokala fackliga organisationer.

Mom 5 Övervaknings och kontrollåtgärder.

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

För införande, användande och förändring av system och kontrollåtgärder, exempelvis elektroniska övervakningssystem som GPS, inpasseringssystem, kameraövervakning har Infranord förhandlingsskyldighet enligt MBL §§11 och 14. Resultatet av en sådan förhandling ska vara de styrande dokument som beskriver:

- Ändamålet med systemet och hur resultatet ska användas
- Rutiner och tider för gallring, varvid Datainspektionens rekommendationer för personuppgiftsbehandling ska iakttas.
- Vilka befattningar ska ha tillgång till den information som samlas in.

- På vilket sätt arbetstagaren informeras om ändamålet med systemet och hur resultatet används, vilka kontroller som kan utföras och om arbetstagarnas rätt att få veta vilka uppgifter som finns registrerade om denne.

§ 4 Bisyssla

4.1 Uppgiftsskyldighet

Arbetstagare är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han/hon innehar bisyssla.

4.2 Arbetshindrande bisyssla

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagare att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömande inverkar hindrande på arbetet (arbetshindrande bisyssla).

4.3 Konkurrensbisyssla

Arbetstagare får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för bolagets verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör nämnda område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte i den mån arbetsgivaren medger annat. Har sådant medgivande lämnats, är arbetstagaren skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

Arbetstagare som hamnar eller riskerar att hamna i jäv eller konkurrenssituation ska omplaceras. Innan omplacering sker ska förhandling med berörd ATO genomföras enligt 11 § MBL

§ 5 Lön

5.1 Månadslön och fast lön

Med månadslön avses:

- för arbetstagare med individuell lönesättning den fastställda I-lönen
- för arbetstagare i BEST-lönetrappa den för perioden gällande lönen

Med fast lön avses:

- månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utgår per månad.

5.1.1 Timlön

Anställd vars anställning avser en sammanhängande tid om längst 3 månader, erhåller ersättning per arbetad timme.

Lön utbetalas per arbetad timme med 1/165 av fastställd månadslön. Lön och andra ersättningar utbetalas månaden efter intjänandemånaden.

Vid anställning som är längst 3 månader tillkommer semesterersättning (enligt semesterlagen).

5.2 Utbetalning av lön

5.2.1 Lön

Lön är preliminär. Justering kan göras med stöd av reglerna i kvittningslagen.

5.2.2 Fast lön

Fast lön betalas ut per kalendermånad och på ett sådant sätt att arbetstagaren har tillgång till beloppet senast den 25 i den kalendermånad som beloppet hänför sig till.

Om den 25 infaller på en lördag, söndag eller helgdag görs utbetalningen på närmast föregående bankdag.

Om midsommarafton infaller den tjugotredje, tjugofjärde eller den tjugofemte görs utbetalningen dagen före midsommaraftonen.

5.2.3 Lönetillägg, ersättningar och andra avlöningsförmåner

Lönetillägg, ersättningar och andra avlöningsförmåner betalas ut först vid löneutbetalningen månaden efter den som tilläggen hänför sig till.

5.2.4 Skyldighet att lämna uppgift

Arbetstagaren är skyldig att underrätta arbetsgivaren om sådana uppgifter som har betydelse för beräkning av lön och avdrag.

5.2.5 Löneavdrag

Löneavdrag skall om möjligt göras samma månad som de infaller. Arbetsgivaren får dock besluta att löneavdrag skall göras först vid löneutbetalningen en senare månad än den som avdragen hänför sig till. Om löneavdrag inte kan göras enligt beslutet, är arbetstagaren skyldig att inom den tid och på det sätt som arbetsgivaren bestämmer betala in ett belopp som motsvarar löneavdragen.

5.2.6 Lön vid anställningens upphörande

Till arbetstagare som slutar sin anställning utbetalas lön och ersättningar vid närmast påföljande ordinarie löneutbetalning under förutsättning att alla avdrag redovisats. Om en arbetstagare avlider och det till följd av bestämmelserna ovan har betalats ut för mycket avlöning, skall arbetsgivaren inte begära återbetalning av den gjorda utbetalningen.

5.2.7 Förskott

Om arbetsgivaren i ett visst fall anser att det finns synnerliga skäl, får fast lön betalas ut tidigare än som ovan anges. Förskott får dock aldrig avse belopp för tid efter utbetalningsdagen.

5.2.8 Reseräkningar

Arbetsgivaren beslutar om när reseräkning kan utbetalas. I bilaga H anges närmare regler för upprättande av reseräkning.

5.2.9 Belopp

Beloppen på avdrag och ersättningar avrundas inte.

5.3 Lön för del av löneperiod - daglön

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad eller får löneförändring utbetalas en daglön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

Daglönen utgör fasta lönen delat med antalet dagar i kalendermånaden ifråga.

Med fast månadslön likställs resultat/prestationsberoende lönedelar som inte har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats.

5.4 Arbetstagare som omplacerats

En arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till en annan anställning hos Infranord skall behålla den fasta lönen som betalades i den tidigare anställningen. Detta gäller endast om omplaceringen skett på grund av arbetsbrist, sjukdom eller skada. Med omplacering avses inte det fall när en arbetstagare som samtidigt har innehaft två anställningar återgår till den anställning som han varit ledig från.

5.5 Granskning

Lokal facklig organisation äger rätt att på arbetsplats fortlöpande granska löneförhållandena och därvid rätt att ta del av avlöningslistor. Lokala parter har att på dessa grunder överenskomma om hur granskningsarbete lämpligen genomförs.

§ 6 Arbetstid

6.1 Avgränsningar

Bestämmelserna i §§ 6-16 detta avtal ersätter arbetstidslagen (1982:673) i dess helhet.

För minderåriga arbetstagare gäller i vissa avseenden särskilda bestämmelser, se Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2012:3 Minderårigas arbetsmiljö.

6.2 Omfattning

Bestämmelserna i §§ 6-16 detta avtal omfattar alla anställda exklusive de som omfattas av enskilda anställningskontrakt.

Arbetstagare med rätt att själv bestämma arbetstidens förläggning, t ex chefer, specialister och vissa andra befattningshavare, får sluta individuell överenskommelse med arbetsgivaren om inlösen av lönetillägg (helt eller del av) enligt § 7.11
Överenskommelse görs efter samråd med berörd arbetstagarorganisation och ska vara skriftlig och reglera vilka lönetillägg och vilken period överenskommelsen avser.

Anm.: Alla är skyldiga att återrapportera sin faktiska tid oavsett hur/om tiden ersätts.

§ 7 Definitioner

7.1 Arbetspass

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

Ett arbetspass ersätts alltid med minst 2 timmar.

7.2 Arbetsperiod

Tiden mellan två viloperioder. Arbetsperiod får omfatta högst 14 timmar varav högst 11 timmar får vara arbetstid.

Anm. Sammanhängande arbetstid som överskrider 11 timmar skall så långt som möjligt undvikas. Om det inträffar tillfällen då den sammanhängande arbetstiden om 11 timmar behöver överskridas gäller följande: Arbetsledningen skall alltid bedöma om arbetstagaren har förutsättningar att klara en lång sammanhängande arbetstid och överstiger den 11 timmar bör man vara särskilt uppmärksam. Den enskilde arbetstagaren har rätt att säga ifrån om han/hon känner att han/hon inte klarar arbetet vilket måste respekteras av arbetsledningen. Arbetstagarens hälsa får aldrig äventyras.

7.3 Arbetstidsbank

Den ackumulator som håller reda på all tid som den anställde har i sin arbetstidsbank.

7.4 Arbetstidsmätt

Den tid mot vilken avstämning görs efter varje avstämningsperiods slut.

7.5 Avstämningsperiod

Den tid som parterna kommer överens om enligt 8 § i detta avtal.

7.6 Beredskap

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

Beredskap får tas ut vid högst 8 kalenderdygn inom en fyraveckorsperiod.

Snöberedskap kan tas ut vid fler tillfällen än 8 kalenderdygn under en fyraveckorsperiod under förutsättning att den ej kombineras med annan form av beredskap.

7.7 Fridag

Tjänstgöringsfritt kalenderdygn.

7.8 Fridagsperiod (Fp-dag)

Fridagsperiod är sammanhängande ledighet som omfattar kalenderdygn samt tid från kl 19.00 dag före till kl 07.00 dag efter. Det totala antalet fp-dagar för ett år skall vara minst 104. Av dessa skall minst 32 förläggas till sön- eller helgdag. Tjänstgöring får förekomma högst två söndagar i följd.

Anm. Överenskommelse kan träffas mellan arbetsledning och arbetstagare om annan förläggning av fridagsperioden (se bilaga M, Blanketter). Fridagsperioden skall dock minst omfatta kalenderdygnet/dygnen samt ytterligare 12 timmar. Till fridagsperiod räknas alla hela dagar, dock ej semesterkonsumerande dag, med ledig tid om förutsättningar i övrigt är uppfyllda för fridagsperioden. Fridagsperiod anses inte erhållen under

beredskap. Fridagsperiod anses erhållen vid utryckning förutsatt att det är fråga om högst 1 utryckning som inte överstiger 3 timmar.

7.9 Fristående arbetspass

Arbetspass som är förlagt till annan tid än arbetstagarens planerade arbetstid och som utan arbetstagarens begäran börjar mer än 30 minuter efter närmaste arbetspass eller slutar mer än 30 minuter före närmaste arbetspass. Ett fristående arbetspass ersätts alltid med minst 3 timmar utom vid arbete under beredskap eller vid arbete i hemmet. Vid dessa tillfällen ersätts fristående arbetspass alltid med minst 2 timmar.

7.10 Måltidsuppehåll

Uppehåll kortare tid än 30 minuter för intag av måltid. Måltidsuppehåll ersätter rast när verksamheten så kräver.

7.11 Lönetillägg

Med lönetillägg i detta avtal avses lönetillägg/kväll, lönetillägg/tidsöverskott, lönetillägg 1/165-delar, lönetillägg/natt, lönetillägg/helg, lönetillägg natt lör/sön lönetillägg/storhelg, lönetillägg/beredskap samt utryckningstillägg, restidsersättning, undervisningstillägg och instruktionstillägg.

7.12 Nattarbete

Med nattarbete menas arbete mer än en timme mellan 22-06.

Nattarbete får förekomma högst 16 nätter under en 4-veckorsperiod. Ska fler nätter än 11 planeras ut under en 4-veckorsperiod så förutsätter detta en skriftlig överenskommelse mellan arbetsledning och arbetstagare. (Se bilaga M, Blanketter)

Vid arbete under 1-3 nätter i följd gäller normal viloperiod.

För att utökad viloperiod ska erhållas vid nattarbete 4-7 nätter i följd skall arbetstid vara förlagd med minst tre timmar i genomsnitt under tiden 22-06. Beredskapsveckan undantas från den utökade viloperioden. Särskilda skyddsregler gäller för beredskap enligt § 10.

Vid arbete 4 nätter i följd ska minst 72 timmars viloperiod erhållas i direkt anslutning till nattarbetet.

Vid arbete 5 nätter i följd ska minst 96 timmars viloperiod erhållas i direkt anslutning till nattarbetet.

Vid arbete 6 nätter i följd ska minst 120 timmars viloperiod erhållas i direkt anslutning till nattarbetet.

Vid arbete 7 nätter i följd ska minst 168 timmars viloperiod erhållas i direkt anslutning till nattarbetet.

Under viloperiod i anslutning till nattarbete får inte arbete eller beredskap planeras.

7.13 Nödfallsarbete

Arbete som föranleds av en natur- eller olyckshändelse eller därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses och som vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada för liv, hälsa eller egendom.

Nödfallsarbete kan endast förekomma utanför planerad ordinarie arbetstid.

7.14 Rast

Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Rast skall omfatta minst 30 minuter. Tid för rast räknas inte som arbetstid.

Rasternas längd och omfattning skall anges så noga som omständigheterna medger. Rasterna skall förläggas så, att arbetstagaren inte utför arbete mer än 5 timmar i följd eller kortare än 2 timmar i följd.

Vid nattarbete används måltidsuppehåll i stället för rast.

7.15 Skiftarbete

Skiftarbete definieras som arbete med personer/arbetslag vilka avlöser varandra på i förhand angivna tidpunkter under mer än en vecka.

Skift kan vara tvåskift, treskift, etc. från delar av dygnet till dygnet runt över tid.

Arbetsuppgifterna kan variera men löper tidsmässigt efter varandra.

7.16 Storhelg

Tid från kl 18.00 närmaste vardag före till kl 06.00 närmaste vardag efter påsk, pingst, nationaldagen, midsommar, jul och nyår.

7.17 Tidsöverskott

Den tid som vid avstämningsperiodens slut överstiger arbetstidsmättet.

7.18 Underjordsarbete

Arbeten med nyanläggande och byggande i tunnlar, bergrum, etc.

Undantag:

– Drift och underhållsarbeten (t.ex. tunnelbanan)

– Arbete i gruvor, t.ex. åt LKAB eller andra gruvföretag, vilka regleras separat.

7.19 Utryckning

Inställelse under tid som inte är beredskap för tjänstgöring på annan plats än i hemmet.

Kallelse och inställelse skall ligga inom samma viloperiod.

7.20 Veckovila

Veckovilan förläggs normalt till fridag som ingår i fridagsperiod och

skall omfatta minst 36 timmars sammanhängande ledighet och förläggs under tiden måndag vecka 1 kl. 07 till måndag vecka 2 kl. 07. Veckovila för två på varandra följande veckor får slås samman så att sammanhängande ledighet om minst 72 timmar förläggs inom ramen kl. 07 måndag vecka 1 till kl. 07 måndag vecka 3.

Till veckovilan räknas fridag, semesterdag och annan planerad ledighet.

I veckovila får inte ingå beredskap.

Undantag från 36 timmars sammanhängande ledighet får förekomma vid maximalt 1 utryckning som är högst 6 timmar.

7.21 Viloperiod

Tiden mellan två arbetsperioder.

Viloperiod omfattar normalt minst 11 timmar. Överenskommelse får göras mellan arbetsledning och arbetstagare om kortare tid. (Se bilaga M, Blanketter)

§ 8 Arbetstid - avställningsperiod

Avställningsperioden är två sexmånadersperioder som de lokala parterna skall överenskomma om t.ex. februari-juli och augusti-januari.

Arbetstiden stäms av efter varje sexmånadersperiod.

Arbetstidsmättet för varje sexmånadersperiod är antal helgfria arbetsdagar måndag – fredag gånger 8 timmar. Varje sexmånadersperiod minskas denna tid med 25 timmar som utgör arbetstidsförkortningen. När nationaldagen infaller lördag och söndag minskas arbetstidsmättet med 8 timmar den sexmånadersperiod nationaldagen infaller.

De lokala parterna inom varje enhet skall överenskomma om en grundturlista.

Vid arbete mellan kl. 22.00 - 06.00 tillgodoräknas varje arbetad timme med faktorn 1.2 till arbetstidsbanken.

Vid arbete lördag, söndag och helgdag mellan kl. 06.00-22.00 tillgodoräknas varje arbetad timme med faktorn 1.05.

Vid skiftarbete måndag – fredag mellan kl. 06.00 – 22.00 tillgodoräknas varje arbetad timme med faktorn 1.05.

Vid underjordsarbete mellan måndag-söndag kl. 06.00-22.00 tillgodoräknas varje arbetad timme med faktorn 1.10.

Högsta arbetstidsuttag under enskild månad får vara 230 timmar. Detta inkluderar all tid som under månaden går in i arbetstidsbanken.

Arbetsledning skall i samråd med berörd medarbetare se till att det avtalade högsta arbetstidsmättet för enskild månad inte överskrids. Finns behov av ytterligare uttag av arbetstid måste överenskommelse först göras med berörd personalorganisation (se bilaga M, Blanketter).

8.1 Tidsöverskott

Den sammanlagda arbetstiden för period 1 och 2 får vara arbetstidsmåtten plus högst 100 timmar vid avställningsperiodens slut. Detta innebär en skyldighet, om verksamheten så kräver, att arbeta arbetstidsmåtten för de båda sexmånadersperioderna plus 100 timmar. Ytterligare arbetstid kan tas ut efter skriftlig överenskommelse med den anställde med 200 tim varav högst 150 timmar under en sexmånadersperiod. Personalorganisationerna skall informeras. Finns behov av ytterligare uttag av arbetstid måste överenskommelse först göras med personalorganisationerna (se bilaga M, Blanketter).

Med arbetstid i detta avseende avses all tid som finns i arbetstidsbanken samt den arbetade tiden vid utryckning eller beredskap som ersatts kontant.

Vid avställning av arbetstid enligt § 8 och § 8.1 faller nödfallsarbete enligt definition i § 7.13 utanför ovan beskrivna regler.

8.2 Framförhållning vid planering

Förläggning av såväl arbetstid som ledig tid görs löpande av arbetsledning i samråd med respektive arbetslag/medarbetare. Som riktlinje gäller att arbetsledning i samråd med respektive arbetslag/medarbetare planerar så tidsöverskott inte förekommer.

Dialog förutsätts mellan arbetsledning och respektive arbetslag/medarbetare så att utjämning av arbetstid mellan medarbetarna sker. Varje medarbetare skall ges möjlighet att påverka arbetstiden.

Planering av arbetstidens förläggning skall ske i så god tid som möjligt, normalt minst två veckor i förväg, dock senast under föregående arbetspass. Meddelande om ändrad arbetstidsförläggning senast under föregående arbetspass skall användas restriktivt. Särskilt viktigt är det med god framförhållning vid beordring till arbete på annan ort.

Vid ledighet en vecka eller längre ska arbetsgivaren meddela berörd personal minst 14 dagar i förväg.

Vid inställt arbete gäller att om besked lämnas efter föregående arbetspass slut eller under viloperiod skall den planerade tiden föras till arbetstidsbanken.

Vid inställt arbete under lördag, söndag, helgdag och besked lämnas i samma kalendervecka skall den planerade tiden föras till arbetstidsbanken.

Om förändring av arbetstiden sker under samma kalendervecka, som gör att veckovilan inte erhålls och detta beror på arbetsgivaren, tillgodoräknas tiden för erhållande av den extra fridag som erfordras för sammanslagen veckovila till arbetstidsbanken.

Exempel som reglerar ersättningar vid inställt arbete finns i bilaga L ”Regler kring inställt arbete”.

Parterna förutsätter att arbetsledning i samråd med respektive arbetslag/medarbetare planerar så att avvikelser minimeras.

Anm Ex 1. På onsdagen (planerad tid 07.00-15.30) ger arbetsledningen besked om att arbete måste utföras under kommande natt 22.00–06.00. Detta innebär att arbetet avslutas kl 11.00 för att viloperiod skall erhållas. Tiden mellan kl 11.00–15.30 förs till arbetstidsbanken.

Ex 2. Arbetslaget har planerat att arbeta måndag-fredag vecka 1 och måndag-fredag vecka 2 mellan kl 07.00-15.30. På onsdagen i vecka 1 får laget besked om att man behöver arbeta även lördag och söndag i vecka 1. Eftersom veckovila då inte erhålls läggs sammanslagen veckovila under vecka 2 genom att en fridag läggs ut på fredagen. Tiden för denna fridag (8 timmar) förs till arbetstidsbanken.

§ 9 Ersättningar

Om verksamheten tillåter kan arbetstiden förläggas helgfri måndag – fredag mellan kl. 06.00 och 18.00. Sammanhängande arbetstid som överstiger 8 timmar helgfri måndag – fredag mellan 06.00 och 18.00 ersätts med lönstillägg kväll.

Härutöver utgår lönstillägg kväll mellan klockan 06.00 och 18.00 i följande fall:

- a) Sammanhängande arbetstid i direkt anslutning efter nattarbete som pågått mer än fem timmar.
- b) Sammanhängande arbetstid som överstiger 8 timmar och som består av en kombination fridag/vilotid och arbetad tid (eller fridag/vilotid och FFU).
- c) Sammanhängande arbetstid som överstiger 8 timmar och består av kombinationen fackligt arbete (FFU) och arbetad tid.

d) Vid uttryckning på dag med ledig tid under förutsättning att ingen tid är planerad under det kalenderdygn som uttryckningen sker.

Med stöd av detta avtal kan, efter begäran från enskilda eller arbetslag, träffas överenskommelse och om verksamheten tillåter, förlägga arbetstiden som inarbetad tid. Sådan ändrad förläggning av tid ersätts inte med lönetillägg.

Arbetstid som förläggs utanför perioden 06.00-18.00 vardagar samt lördagar, söndagar och helgdagar ersätts med ett lönetillägg per timme enligt bilaga J "Beloppsbilaga".

Tidsöverskott utöver det fastställda arbetstidsmättet ersätts per timme med månadslönen/165. Detta tidsöverskott är pensionsgrundande.

Tidsunderskott vid avstämning förs ej över till nästa period.

Tidsöverskottet utbetalas kontant två månader efter periodens slut.

Efter ansökan på tidrapporten kan anställd spara eventuellt tidsöverskott från en period för att ta ut detta som ledighet under den kommande perioden.

Alla belopp enligt denna paragraf inkluderar i förekommande fall semestertillägg.

§ 10 Beredskap

10.1 Allmänt

Förläggning av beredskap skall ske i så god tid som möjligt, normalt ska beredskapstider delges berörd personal minst 14 dagar i förväg. ATO skall informeras om den planerade beredskapen.

Förläggning av beredskap vid oplanerad frånvaro, som vid sjukdom, ska ske i så god tid som möjligt, normalt ska beredskapstider delges berörd personal minst 7 dagar i förväg.

10.2 Tidsvärderad beredskap

Vid tidsvärderad beredskap läggs 1/3-del av den faktiska tiden till arbetstidsbanken.

Vid arbete under tidsvärderad beredskap läggs den faktiska tiden till arbetstidsbanken och ersättning utgår enligt beloppsbilagan.

Den som så önskar kan begära att få kontant ersättning för den arbetade tiden i stället för att den förs till arbetstidsbanken. Ersättning betalas med 1/165 av månadslönen per timme. Tiden räknas inte upp med uppräkningsfaktor om man väljer att ta ut ersättningen kontant.

Anm. Efter beredskapen ska den förlängda veckovilan erhållas utan att tiden (8 tim) uppdaterar arbetstidsbanken.

10.3 Kontantersatt beredskap

Kontantvärderad beredskap ersätts per timme med 1/3 av beloppen enligt bilaga J "Beloppsbilaga".

8 timmar läggs till arbetstidsbanken för varje fullgjord beredskapsvecka.

Den som så önskar kan begära att få kontant ersättning för den arbetade tiden i stället för att den förs till arbetstidsbanken. Ersättning betalas med 1/165 av månadslönen per timme. Tiden räknas inte upp med uppräkningsfaktor om man väljer att ta ut ersättningen kontant.

När kontantersatt beredskap tillämpas

1. utgår ersättning för minst 8 tim per beredskapspass

2. görs ingen avräkning av ersättningen vid tjänstgöring under beredskap
3. dubbel beredskapsersättning utgår för beredskapspass som inte meddelats berörd personal minst 14 dagar innan beredskapen skall börja. Dubbel beredskapsersättning utgår fram till dess villkoren är uppfyllda.
4. dubbel beredskapsersättning utgår för beredskapspass som vid oplanerad frånvaro inte meddelats berörd personal minst 7 dagar innan beredskapen ska börja. Dubbel beredskapsersättning utgår fram till dess villkoren är uppfyllda.
5. utbetalas ersättning för de 16 första timmarna av den indragna beredskapen eller den kortare tid som beredskapen skulle ha omfattat för i lista fastställd beredskap, som inte kommer till stånd och besked härom lämnas senare än 14 respektive 7 dagar före den indragna beredskapen. Gäller även tidsvärderad beredskap.

Anm. Kontantvärderad beredskap ersätts med 1/3-del av den faktiska tiden enligt beloppsbilaga J. 8 timmar läggs till arbetstidsbanken för varje fullgjord beredskapsvecka. Dessa 8 timmar skall läggas ut i anslutning till den sammanslagna veckovilan och uppdaterar arbetstidsbanken.

§ 11 Tillämpning av skyddsregler

Arbetsledning ansvarar efter samråd med respektive arbetslag/medarbetare för att tillämpning av skyddsregler enligt §§ 7 och 8 sker. Arbetsmiljö-/skydds- och säkerhetsaspekter måste beaktas.

§ 12 Restid

12.1 Endagsförrättning

Restid vid endagsförrättning (tjänsteresa) skall föras till arbetstidsbanken och ersätts enligt § 9. Vid arbete under utryckning och beredskap räknas restiden från bostaden och åter till bostaden. Infranord skall ersätta särskilt uppkomna resekostnader.

Medges användning av egen bil och det inte är fråga om tjänsteresa utbetalas ersättning enligt beloppsbilaga B.

Anm En anställd skall åka ut för bevakning. Han skall finnas på arbetsplatsen mellan 07.00-15.30. För att kunna vara på arbetsplatsen kl. 07.00 åker han från tjänstestället kl. 06.30 och återkommer kl. 16.00. 9 timmar förs till arbetstidsbanken (rast 30 min). En timme ersätts enligt bilaga J "Beloppsbilaga" eftersom arbetet omfattar mer än 8 timmar mellan kl. 06.00 – 18.00.

12.2 Flerdygnsförrättning

Restid som faller inom klockslagen för arbetstagarens ordinarie arbetstid räknas som arbetstid. Vid flerdygnsförrättning så ska planerad arbetstid vara ordinarie arbetstid. Restid vid flerdygnsförrättning, som företagits för resa som inte är arbetstid, ersätts enligt bilaga J "Beloppsbilaga".

Med restid avses den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till och från bestämmelseorten.

Vid flerdygnsförrättning ofrivillig väntetid fram till förrättningens början eller i förkommande fall, den tillfälliga bostaden. Vid avresa räknas ofrivillig väntetid från förrättningens slut. Om övernattning är nödvändig före avresan räknas dock väntetiden från avresetidpunkten påföljande dag.

Ofrivillig väntetid under själva resan ingår i restiden om väntetiden är föranledd av färd sättet. Under flerdygnsförrättning ersätts även restid till och från nattlogi och för att intaga måltid som arbetstid om personallokaler saknas.

§ 13 Undervisningstillägg/instruktionstillägg

Arbetstagare vid Infranord AB som undervisar/instruerar inom ramen för av Infranord eller annan kursanordnare fastställd kurs/praktikplan (inom kompetensområdena ban-, el-, signal, teleteknik samt maskin, måtenhet och verkstad), erhåller ersättning för dessa uppdrag enligt bilaga J "Beloppsbilaga". Instruktionstillägget utgår till den som i sitt dagliga arbete handleder och instruerar den som fullgör sin praktik hos Infranord AB.

Anm. Undervisningstillägg kan utgå även för andra utbildningar än ovan uppräknade men ska då godkännas av Chef HR

§ 14 Utryckning

Utryckningstillägg utgår med belopp enligt bilaga J "Beloppsbilaga". Vid utryckning som påverkar viloperiod ska den tid som krävs för att viloperioden ska erhållas, tillföras arbetstidsbanken.

Vid arbete under utryckning förs tiden till arbetstidsbanken.

Anm Detta gäller även beredskap som påverkar viloperioden.

§ 15 Ledigheter

Vid avstämning av överenskommet arbetstidsmått räknas avtalsenliga ledigheter enligt detta avtal med motsvarande antal timmar till arbetstidsbanken.

Vid sammanhängande tjänstledighet eller sjukdom mer än 14 dagar tillgodoräknas normtiden till arbetstidsbanken. Vid tjänstledighet utan lön räknas normtiden till arbetstidsbanken redan från första dagen. Vid partiell ledighet anpassas detta till att motsvara ledighetens omfattning.

§ 16 Arbetstid vid utbildning mm

Tid för deltagande i utbildning, konferens, seminarium, temadag etc. tillgodoräknas som arbetstid. Normalt utgår inga lönetillägg.

§ 17 Semester

17.1 Allmänna bestämmelser

Varje arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts nedan.

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och utgörs av kalenderår.

17.2 Semesterns längd

Årssemestern är 29 dagar. Från och med det år medarbetaren fyller 30 år är årssemestern 30 dagar.

De medarbetare som den 1 okt 2012 har sin anställning i Infranord AB och har mer än 30 semesterdagar behåller, som en del av det enskilda anställningsavtalet de antal semesterdagar (31 eller 34) som enligt tidigare gällande avtal gäller för 2012.

Semestern för året skall förlängas med en dag om minst en tredjedel av årssemestern förläggs till annan tid än månaderna april-september. Förutsättningen är dock att arbetstagaren är anställd enligt avtalet hela året.

Vid tillämpning av 17.2 skall hänsyn inte tas till sparad semester som tas ut, obetald semester och semesterdagar som arbetstagaren erhållit särskild kompensation för.

17.3 Semesterlönegrundande frånvaro

Utöver den semesterlönegrundande frånvaron enligt § 17 semesterlagen gäller att frånvaro av följande anledningar är semesterlönegrundande under den tid som anges i tabellen.

Frånvaroorledning	Tid som är semesterlönegrundande
Sjukdom då rätt till sjuklön/sjukpenning föreligger	Insjuknande året samt följande kalenderår ¹⁾
Föräldraledighet med föräldrapenning	Ingen begränsning
Offentligt uppdrag när det inte är fråga om anställning eller uppdrag som riksdagsman	Ingen begränsning

Vid hel frånvaro där icke semesterlönegrundande ledighet (utan lön) kombineras med föräldraledighet är frånvaron semesterlönegrundande enbart till den del som föräldrapenning utbetalas.

17.4 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den fasta lön som är aktuell under semestern plus semestertillägg.

Semestertillägg utgörs av 0,70 % av aktuell fast lön för varje betald semesterdag.

Semesterlön för arbetstagare med partiell aktivitetsersättning eller sjukersättning skall beräknas med utgångspunkt från den lön som arbetstagaren har för sin partiella tjänstgöring. Vid hel aktivitetsersättning eller sjukersättning utgår ingen semesterlön.

Anm. Vid aktivitetsersättning eller sjukersättning på deltid räknas beloppet på de lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning medan den vid hel aktivitetsersättning eller sjukersättning räknas på den fasta lönen i anställningen.

¹⁾ Reglerna i § 17 semesterlagen tillämpas fr.o.m. andra kalenderåret efter insjuknandeåret

17.5 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Semestertillägget betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

17.6 Avräkning

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

17.7 Avdrag för obetald semesterdag

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella fasta lön med 4,6 % av den fasta lönen.

17.8 Sparande av semester

Om en arbetstagare för ett visst kalenderår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får en eller flera av de överskjutande dagarna sparas till ett senare semesterår. Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 30.

Anm

Även en arbetstagare som anställs efter 31 augusti kan spara betalda semesterdagar för anställningsåret till ett senare semesterår.

17.9 Semester för deltidssarbete med koncentrerad tjänstgöring

Om en arbetstagare är deltidssarbete och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka gäller följande:

Antalet bruttosemesterdagar² som skall läggas ut under semesteråret skall stå i proportion till arbetstagarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda arbetstagare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar³) skall förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren. Beräkningen sker enligt följande formel:

Antal arbetsdagar per vecka dividerat med 5 x antal bruttosemesterdagar som skall läggas ut
= antal semesterdagar som skall förläggas till de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med antal arbetsdagar per vecka avses det antal dagar som enligt arbetstagarens lista är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod.

²⁾ Med bruttosemesterdagar avses antalet semesterdagar för de arbetstagare som arbetar varje dag

³⁾ Med nettosemesterdagar avses antalet semesterdagar för koncentrerat deltidssarbete

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar skall utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig.

Om arbetstagaren enligt listan ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester läggs ut på dag då arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dag så går det åt en hel semesterdag även den dagen.

När arbetstagarens arbetstidsschema ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, skall antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkningen av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester skall ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

17.10 Semester för heltidsarbetande och för sådan deltidarbetande som inte arbetar koncentrerat

17.10.1 Ledighet lördag/söndag

Vid beräkning av semester och utläggning av ledighet på lördagar och söndagar i anslutning till semesterledighet gäller nedanstående bestämmelser. Dessa avviker delvis från semesterlagen.

17.10.2 Semesterledighet

En semesterledighet omfattar tiden fr.o.m. den första t.o.m. den sista semesterkonsumerande dagen.

17.10.3 Semesterdag

Under en semesterledighet räknas som semesterdagar alla dagar utom Fp-dagar och helgdagar.

17.10.4 Sammanlagd ledighet minst tre veckor

Om den sammanlagda ledigheten i samband med en semester uppgår till minst tre veckor har arbetstagaren rätt till ledighet på lördag och söndag såväl omedelbart före som omedelbart efter semestern även i de fall då semesterledigheten inte börjar på måndagen i första veckan eller slutar på fredagen i sista veckan och detta beror på att någon av dessa dagar är Fp-dag eller ingår i begreppet helg.

17.10.5 Sammanlagd ledighet kortare än tre veckor

Om den sammanlagda ledigheten är kortare än tre veckor tillämpas bestämmelsen i 9 § semesterlagen om rätt till ledighet på lördag och söndag antingen omedelbart före eller omedelbart efter semesterledigheten. Då en arbetstagare har tjänstgöring båda veckosluten förläggs ledigheten till det senare veckoslutet om inget annat överenskommes.

17.11 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 % av den aktuella fasta lönen per semesterdag plus semestertillägg.

Intjänad semester får inte omvandlas till semesterersättning annat än då anställningen upphör eller i samband med semesteromställningen. Vid semesteromställningen utbetalas de sparade dagar som överstiger det tillåtna antalet dagar enligt 17.8, samt de för semesteråret icke uttagna semesterdagarna som understiger 20.

17.12 Intyg om uttagen semester

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

17.13 Semesterns förläggning

17.13.1 Huvudsemester

Huvudsemestern omfattar minst fyra sammanhängande veckor under perioden juni-augusti. Efter överenskommelse mellan enskild arbetstagare och Infranord AB kan huvudsemestern omfatta kortare tid, dock minst tre veckor, och förläggas till annan tid än juni-augusti.

17.13.2 Semesterplan

Arbetstagare ska senast 1 mars anmäla önskemål om semesterns förläggning. Semesterplan för perioden 1 april till 31 mars ska vara fastställd senast 31 mars. Semester för perioden 1 januari till 31 mars tillhör det kalenderårets semester.

Normalt ska all semester under kalenderåret utom 5 dagar läggas ut i semesterplanen.

17.13.3 Särskild semesterplan

Innevarande års semesterdagar som enligt 17.13.2, inte planerats eller tagits ut vid september månads utgång, ska läggas ut i en särskild semesterplan under perioden 1 oktober till 31 december. Rimlig hänsyn ska tas till arbetstagarens önskemål om förläggning av semestern.

17.13.4 Sparad semester

Arbetstagare som vill spara semesterdagar eller ta i anspråk sparade dagar skall skriftligen underrätta arbetsgivaren i samband med planläggningen av årets semesterledighet. Arbetstagare som vill ta i anspråk sparade dagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt skall meddela arbetsgivaren senast två månader i förväg.

17.13.5 Överenskommelse om avsteg och kompensation vid förläggning av semester vid Infranord, se bilaga E

§ 18 Lön under sjukfrånvaro

18.1 Rätten till lön under sjukfrånvaro

Varje arbetstagare har rätt till lön under sjukfrånvaro enligt bestämmelserna i denna paragraf. Dessutom gäller lagen (1991:1047) om sjuklön (SjIL).

18.2 Sjuk- och frisknämälan till arbetsgivare

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta, skall arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren enligt fastställd rutin. Arbetstagaren ska vid återgång till arbetet följa den rutin som Infranord har.

18.3 Läkarityg och tandläkarityg

Arbetstagaren skall från och med den åttonde dagen i en sjukperiod styrka sjukdomen med läkarityg eller tandläkarityg, som visar att arbetstagaren är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd.

Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarityg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Beslut enligt föregående stycke skall föregås av information till berörd facklig organisation.

Med särskilda skäl avses samma grunder som Försäkringskassan tillämpar.

18.4 Beräkning av lön under sjukfrånvaro

Under sjukfrånvaro skall sjukavdrag göras från månadsbeloppet eller dagbeloppet.

Om sjukfrånvaron omfattar endast en viss del av tjänstgöringstiden görs ett mindre avdrag som svarar mot frånvarons omfattning (partiellt sjukavdrag).

Upplysning

Arbetstagare med delpensionsledighet behandlas som deltidanställda och inte som partiellt lediga. Om arbetstagarens sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken (2010:110) har dragits in helt eller delvis skall i stället för sjukavdrag löneavdrag enligt 21.3.2 göras i motsvarande grad.

Upplysning

Under sjuklöneperioden utbetalas månadsbelopp/dagbelopp enligt definition i 18.5 varefter sjukavdrag görs.

18.5 Definitioner

18.5.1 Basbeloppstak (pbb-taket)

Ett belopp som motsvarar 10 gånger det gällande basbeloppet.

Lönegräns 10 prisbasbelopp (pbb) gäller från och med 1 januari 2022.

Vid beräkning av lönegräns före den 1 januari 2022 används 8 prisbasbelopp (pbb).

18.5.2 Årsarbetstid

Det genomsnittliga antalet arbetsdagar per vecka gånger 52.

18.5.3 Månadsbelopp vid sjukdom

Den fasta lönen plus det genomsnittliga månadsbeloppet av sådana rörliga lönetillägg som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

Anm. För den som är frånvarande på grund av sjukdom m.m. 2001-04-01, skall beräkningen av rörliga tillägg även för återstoden av frånvaron beräknas enligt hittills gällande bestämmelser. "Fr.o.m. året efter insjuknandeåret räknas det rörliga månadsbeloppet årligen upp med 5%. Rörliga lönetillägg enligt bilaga C."

18.5.4 Dagbelopp vid sjukdom

Vid årslön upp till pbb-taket	$\frac{\text{Månadsbelopp} \times 12}{365}$
Årslönedel överstigande pbb-taket	$\frac{\text{Månadsbelopp} \times 12 - \text{pbb-taket}}{365}$

18.6 Sjukavdrag under sjuklöneperiod (dag 1–14)

För varje dag som en arbetstagare skulle ha arbetat men är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per arbetsdag med

För dag 1 (karensavdrag)	$\frac{100\% \text{ av månadsbeloppet} \times 12}{\text{Årsarbetstiden}}$
Fr.o.m. dag 2	$\frac{20\% \text{ av månadsbeloppet} \times 12}{\text{Årsarbetstiden}}$

Anmärkning:

- 1) Vid sjukfrånvaro används grundturlistan Mån - Fre. 07.00-15.30.
- 2) Karensavdrag kan vara max 8 tim.
- 3) Vid sjukfrånvaro del av dag (dag 1) dras karensavdrag per timme för sjukfrånvaro.
- 4) Vid sjukfrånvaro del av dag (dag 1) dras karensavdrag per timme för sjukfrånvaro. Försätter sjukfrånvaro nästkommande arbetspass enligt grundturlista fortsätter karensavdrag tills karensavdrag för dag 1 uppnåtts och resterande tid av arbetspasset görs avdrag enligt ovan *from dag 2*.
- 5) Vid sjukfrånvaro på dag 1 med arbetspass på tex 4 timmar med fortsatt frånvaro nästkommande arbetspass dras helt karensavdrag 8 timmar enligt grundturlista för dag 1, dag 2 görs avdrag enligt ovan *from dag 2* enligt grundturlistan.
- 6) Vid sjukfrånvaro på dag 1 med arbetspass på tex 4 timmar men utan fortsatt sjukfrånvaro på nästa arbetspass görs karensavdrag med 4 timmar

Anmärkning: ATB uppdateras med motsvarande timmar som karens/sjukavdrag.

Karens och Sjukavdrag avrundas till närmsta hela timtal.

Upplysningar

1. Återinsjuknande

Om ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt Socialförsäkringsbalken som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensavdrag, ersättnings storlek och sjuklöneperiodens längd.

2. Hög frånvaro - s.k. allmänt högriskskydd

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensavdrag görs enligt SjlL, vid nästkommande sjukperiod, sjukavdrag för den första sjukfrånvarodagen med 20 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

Anm. 10 karensavdrag innebär karensdagar tom 181231 samt karensavdrag from 190101.

3. Vissa kroniskt sjuka - s.k. särskilt högriskskydd

För en arbetstagare som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till förhöjd sjukpenning görs enligt SjlL sjukavdrag för den första sjukfrånvarodagen med 20 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

18.7 Sjukavdrag efter sjuklöneperioden (dag 15-) när arbetstagaren får sjukpenning från Försäkringskassan

För varje kalenderdag då arbetstagaren får sjukpenning görs sjukavdrag enligt följande.

Sjukdag	Sjukavdrag	
	Lönedelar upp till pbb-taket, procent på dagbeloppet	Lönedelar över pbb-taket, procent på dagbeloppet
15-90	90 %	10 %

¹⁾Upplysning: För medarbetare som tillhör ITP så görs helt löneavdrag från Infranord och istället erhålls sjukpension från ITP från och med dag 91 enligt nedanstående tabell:

Sjukdag	Ersättning från ITP		
	Lönedelar upp till pbb-taket	>10 pbb	>20 pbb
91- 360	10 %	65 %	32,5%
361-	0 %	65 %	32,5%

18.8 Sjuklönetidens längd (inom ITP)

Rätt till sjuklön gäller längst tom den dag när arbetsoförmågan har förelegat 90 kalenderdagar i följd.

Om arbetsoförmågan inte förelegat 90 kalenderdagar i följd men medarbetaren under den senaste tolv månadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen upphör rätt till sjuklön när medarbetaren varit arbetsoförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden.

När medarbetare har rätt till sjukpension enligt pensionsavtalet upphör rätten till sjuklön. Bestämmelserna i detta moment inskränker inte rätten till sjuklön enligt lag under sjuklöneperiod (mom 18:6 ovan).

18.9 Sjuklön mm för anställda som omfattas av pensionsavtalen PA-91/PA03/PA16

För de medarbetare

- som omfattas av ÖB-rätt enligt PA91/PA03/PA16 respektive lyfter delpension och som medgivits personlig pensionsrätt, eller
- för vilka arbetsförhet inte råder vid tidpunkten för detta avtals tillämpning, tillämpas nedanstående avdragsregler när det gäller sjukavdrag efter dag 90. Vid ÖB-rätt respektive delpension med medgiven personlig pensionsrätt gäller de statliga sjukreglerna enligt 18.10 nedan. Dessa regler gäller också intill den tidpunkt medarbetare åter är arbetsför.

18.10 Sjukavdrag efter dag 91 när arbetstagaren får sjukpenning från Försäkringskassan (PA91/PA03/PA16)

För varje kalenderdag då arbetstagaren får sjukpenning görs sjukavdrag enligt följande.

Sjukdag	Sjukavdrag	
	Lönedelar upp till pbb-taket procent på dagbeloppet	Lönedelar över pbb-taket, procent på dagbeloppet
91-364	90 %	12,4 %

Sjukavdrag när arbetstagaren får förlängd sjukpenning från Försäkringskassan

Sjukdag	Sjukavdrag	
	Lönedelar upp till pbb-taket procent på dagbeloppet	Lönedelar över pbb-taket, procent på dagbeloppet
365 längst tom dag 914	100 %	27,5 %

18.11 Sjukavdrag/löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning

En arbetstagare som får sjukersättning eller aktivitetsersättning skall ha löneavdrag som svarar mot förmånens omfattning (d.v.s. hel-, tre fjärdedels-, halv- eller en fjärdedels förmån).

Övergångsbestämmelse

Om Försäkringskassan har fattat beslut före den 1 januari 1997 om sjukbidrag eller förtidspension och förmånen börjat utbetalas före årsskiftet, skall sjukavdraget göras enligt nedanstående bestämmelser. Detta gäller även när Försäkringskassan har fattat beslut den 1 januari eller senare om en förlängning av tidigare beviljat sjukbidrag eller tidigare beviljad förtidspension och förmånen har beviljats i samma omfattning som tidigare.

Avdrag görs med 10 % av dagbeloppet samt avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag).

Vid partiellt utgående förmån görs sjukavdrag motsvarande förmånens omfattning.

Samordningsavdraget får dock inte vara så stort att det inkräktar på den lön som betalas ut för den arbetade tiden.

Om en arbetstagare med partiell förmån blir sjuk, görs skilda sjukavdrag. För den del av dagbeloppet som motsvarar förmånen sker ingen förändring. Partiellt sjukavdrag och samordningsavdrag skall göras. För den andra delen görs sjukavdrag på vanligt sätt.

18.12 Sjukavdrag för förebyggande behandling

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 27 kap 6,7,28 §§ SFB skall ha sjukavdrag per arbetsdag de 14 första dagarna och per kalenderdag resterande dagar. Sjukavdrag görs enligt följande.

Sjukdag	Sjukavdrag		Pensionssystem
	Lönedelar upp till pbb-taket procent på dagbeloppet	Lönedelar över pbb-taket, procent på dagbeloppet	Gäller medarbetare som tillhör
1-14	100 %	22,4 %	Pa 91/03/16 och ITP
15-90	90%	10 %	Pa 91/03/16 och ITP
91-364	100 %	22,4 %	Pa 91/03/16 ¹⁾
365 längst tom 914	100 %	27,25%	Pa 91/03/16 ¹⁾

¹⁾Upplysning: För medarbetare som tillhör ITP så görs helt löneavdrag från Infranord och istället erhålls sjukpension från ITP från och med dag 91 enligt nedanstående tabell:

Sjukdag	Ersättning från ITP		
	Lönedelar upp till pbb-taket	>10 pbb	>20 ibb
91- 360	10 %	65 %	32,5%
361-	0 %	65 %	32,5%

18.13 Rehabiliteringsavdrag

När en arbetstagare är frånvarande för rehabilitering med rehabiliteringspenning skall rehabiliteringsavdrag göras på lönen.

Dag i rehabiliterings- perioden	Avdrag per kalenderdag		Pensionssystem
	Lönedelar upp till pbb-taket, procent på dagbeloppet	Lönedelar över pbb-taket, procent på dagbeloppet	Gäller medarbetare som tillhör
1-14	100 %	22,4 %	Pa 91/03/16 och ITP
15-90	90 %	10 %	Pa 91/03/16 och ITP
91-364	90%	12,4%	Pa 91/03/16 ¹⁾
365 längst tom 914	100%	27,25%	Pa 91/03/16 ¹⁾

¹⁾Upplysning: För medarbetare som tillhör ITP så görs helt löneavdrag från Infranord och istället erhålls sjukpension från ITP från och med dag 91 enligt nedanstående tabell:

Sjukdag	Ersättning från ITP		
	Lönedelar upp till pbb-taket	>10 pbb	>20 ibb
91- 360	10 %	65 %	32,5%
361-	0 %	65 %	32,5%

18.14 Löneavdrag vid arbetsskada

Om arbetstagaren får aktivitetsersättning eller sjukersättning på grund av godkänd arbetsskada och därför också har arbetsskadelivränta, görs helt avdrag. Vid partiell arbetsskadelivränta görs partiellt löneavdrag i motsvarande mån.

18.15 Lön till smittbärare

Något avdrag skall inte göras på lönen när en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att han är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen eller livsmedelslagen (motsvarande).

§ 19 Ersättning för sjukvårdskostnader mm

19.1 Rätt till ersättning

Kostnader för sjukvård och läkemedel ersätts enligt bestämmelserna i denna paragraf.

19.1.1 Undantag från rätt till ersättning vid ledighet m.m.

Vid hel ledighet som överstiger 1 månad och där helt löneavdrag görs föreligger inte rätt till sjukvårdsersättning. Undantaget gäller från första frånvarodagen. Vid ledighet som berättigar till föräldrapenningtillägg och ledighet enligt § 18 behålls rätten till ersättning under hela ledigheten.

Rätt till ersättning enligt denna paragraf är förfallen om arbetstagaren inte har begärt ersättning senast inom ett år efter den dag då han hade utgiften.

19.2 Ersättning lämnas för

- Läkemedel med egenavgiften styrkt via receptkvitto.
- Kostnaden för sjukvård och sjukhusvård styrkt med kvitto. Ersättning lämnas för högst 1 450 kronor per kalenderår.
- Sjukhusvård, läkemedel och tandvård vid tjänsteresa utomlands i de fall ersättningen inte täcks av tjänstereseförsäkringen. Ersättning lämnas med skäliga styrkta kostnader, om detta varit möjligt.
- Ersättningarna är skattepliktiga.

19.3 Definitioner

19.3.1 Sjukvård

Härmed avses läkarvård, sjukvårdande behandling, tandvård och psykologbehandling mm. Som sjukvårdande behandling räknas all sjukvård som inte är läkarvård, exempelvis besök hos sjuksköterska, legitimerad naprapat, legitimerad kiropraktor, sjukgymnast eller dietist samt upprepade behandlingar i dagsjukvård. Till sjukvårdande behandling hör också besök hos tandhygienist för personer med särskilda behov enligt tandvårdslagen. Tandläkarbesök för dessa personer jämfställs med läkarbesök.

Läkarvård avser undersökning och behandling som vid sjukdom ges av den som är behörig att utöva läkaryrket i Sverige.

Tandvård i form av oralkirurgisk behandling som utförs på sjukhus eller vid odontologisk fakultet.

Med psykologbehandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad psykiater, legitimerad psykolog eller legitimerad psykoterapeut.

19.3.2 Sjukhusvård

Avgift som betalats per dag vid vård på exempelvis sjukhus.

19.4 Sjukvård under tjänsteresa utomlands

Kostnaderna skall i första hand täckas via bolagets tjänstereseförsäkring.

19.5 Intyg som arbetsgivaren kräver

Ersätts som utlägg.

19.6 Vaccinationer

Vaccinationer som godkänts av arbetsgivaren faller under förebyggande vård och ersätts helt.

Anm. Förebyggande behandling som fastställts i friskvårdsprogram samt individuella rehabiliteringsåtgärder fastställda i rehabiliteringsplan omfattas inte av bestämmelserna i detta moment.

19.7 Läkemedel

Kostnader för sådana receptbelagda eller av läkare föreskrivna läkemedel som enligt lag omfattas av högkostnadsskyddet ersätts av arbetsgivaren. Vid inringning av recept på sådant läkemedel ersätts apotekets kostnad för telefonreceptet och i förekommande fall patientavgiften eller arvode till läkaren.

19.8 Särskilda skäl

Arbetsgivaren får lämna ersättning för vård utöver vad som sägs i denna paragraf, om det finns särskilda skäl.

§ 20 Föräldraledighet m.m.

20.1 Löneavdrag vid föräldraledighet

Vid föräldraledighet görs löneavdrag för varje kalenderdag som föräldraledigheten omfattar med daglönen.

Om en föräldraledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med den fasta lönen.

Vid partiell föräldraledighet anpassas avdraget till ledighetens omfattning innebärande att arbetstagarens månadslön räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Motsvarande gäller i det fall då ledigheten förlagts till vissa dagar i veckan.

Arbetstagare med delpensionsledighet skall behandlas som deltidsanställda och inte som partiellt lediga.

Vid ledighet för tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag enligt 20.4.

Anm. Med basbeloppstaket i detta moment avses 10 gånger det gällande prisbasbeloppet

20.2 Villkor för föräldrapenningtillägg

En arbetstagare, som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn, har rätt till föräldrapenningtillägg. Med adoptivbarn likställs barn som har mottagits i adoptionssyfte. Föräldrapenningtillägg utbetalas för sådana dagar under föräldraledigheten, då arbetstagaren tar ut föräldrapenning på grundnivån eller därutöver. När arbetstagaren tar ut tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning utbetalas tre fjärdedels, halvt respektive en fjärdedels föräldrapenningtillägg. Föräldrapenningtillägg utbetalas för högst 360 dagar per barnsbörd.

Anm: Föräldrapenningtillägg betalas ej för s k "pappa-dagar", vid vård av sjukt barn eller när arbetstagare får föräldrapenning enligt lägstanivå från Försäkringskassan.

20.3 Föräldrapenningtilläggets storlek

Föräldrapenningtillägg är 10 procent av dagbeloppet vid full tjänstgöring på lönedelar upp till basbeloppstaket. På lönedelar som överstiger basbeloppstaket är föräldrapenningtillägg 90 procent av dagbeloppet.

Kvalifikationstid för föräldrapenning:

För att tillägget skall beräknas på lön vid 100 procents tjänstgöring (full tjänstgöring) fordras dock att arbetstagaren har tjänstgjort fullt under 90 dagar i följd före föräldraledighetens början. Full tjänstgöring på båda sidor om en semesterperiod anses ligga i följd. Om villkoret om full tjänstgöring inte är uppfyllt beräknas daglönen med utgångspunkt i tjänstgöringens omfattning närmast före den fulla tjänstgöringen.

Arbetsgivaren kan om det finns särskilda skäl besluta att föräldrapenningtillägget får beräknas på lön vid full tjänstgöring även om villkoret om 90 dagars full tjänstgöring inte är uppfyllt.

Med full tjänstgöring likställs

- ledighet för sjukdom
- ledighet med tillfällig föräldrapenning
- ledighet med havandeskapspenning

Oaktat bestämmelserna i föregående stycke beräknas föräldrapenningtillägget på lön vid full tjänstgöring trots att arbetstagaren inte har tjänstgjort fullt under 90 dagar i följd före föräldraledighetens början i följande fall.

- Arbetstagaren har varit ledig för offentligt uppdrag eller med föräldrapenningtillägg som motsvarar ledighetens omfattning.
- Arbetstagaren har varit ledig för vård av barn och föder ett nytt barn innan det tidigare barnet har fyllt två och ett halvt år. Förutsättningen är att arbetstagaren uppfyllde 90-dagarskravet för att få föräldrapenningtillägg beräknat på full tjänstgöring före den första ledigheten. Om föräldrapenningen har satts ned av Försäkringskassan skall föräldrapenningtillägget reduceras i motsvarande mån.

20.4 Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje timme som arbetstagaren skulle ha arbetat enligt följande.

Lönedelar upp till pbb-taket, procent på timbeloppet	Lönedelar över pbb-taket, procent på timbeloppet över Bb-taket
100%	20%

20.5 Definitioner

20.5.1 Månadsbeloppet

Med månadsbelopp förstås samma som i 18.5

20.5.2 Dagbeloppet

Med dagbelopp förstås samma som i 18.5.

20.5.3 Timbeloppet

$$\frac{\text{Fast lön per månad} \times 12}{52 \times \text{genomsnittlig veckoarbetstid.}}$$

20.6 Reducerat föräldrapenningtillägg

Om arbetstagarens föräldrapenning har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring, skall arbetsgivaren reducera föräldrapenningtillägget i motsvarande mån.

§ 21 Lön under ledighet i övrigt

21.1 Allmänna villkor

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

21.2.1 Ledighet med lön beviljas i följande fall

	Skäl	Tid med lön
a)	Allvarliga sjukdomsfall när ersättning inte betalas från allmän försäkring, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskifte gällande nära anhörig	Den tid som behövs (inkl. restid), dock högst 40 timmar per år
b)	Flyttning, om ersättning för flyttningskostnad utbetalas	Högst 25 timmar per år
c)	Egen 50 årsdag	Födelsedagen
d)	Läkar- eller tandläkarbesök m.m. i följande fall 1. Vid besök hos läkare, företagshälsovård, öppenvård eller mödra-/vårdcentral samt för blodgivning 2. Vid akuta tandbesvär samt undersökningar eller behandlingar efter remiss av tandläkare eller läkare	Erforderlig tid

Upplysning

Ledighet med lön beviljas inte i den mån arbetstagaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning (semester, sjukdom, fridagar och annan frånvaro när ersättning utbetalas av Försäkringskassan eller annan försäkringsinrättning). Undantaget är möjlighet att byta semester mot ledighet för allvarliga sjukdomsfall, dödsfall eller begravning i den närmaste familjen.

21.2.2 Bibehållen lön

Med bibehållen lön enligt denna paragraf avses fast lön inklusive eventuell resultat/prestationsberoende lönedel.

21.3 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön beviljas – utöver lagstadgad rätt till ledighet – enligt följande

21.3.1 Föräldraledighet

Ledighet beviljas för längre tid än lagen medger om det finns särskilda skäl.

Partiell ledighet bör beviljas för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller åtta år.

Föräldraledighet får delas upp på högst tre perioder per år.

21.3.2 Avdrag vid ledighet

a) När ledigheten omfattar högst 5 arbetsdagar görs avdrag för varje timme enligt formeln

$$\frac{\text{Fast lön per månad} \times 12}{52 \times \text{genomsnittlig veckoarbetstid}}$$

Upplysning

Vid närståendevård görs avdrag enligt denna punkt.

b) När ledigheten omfattar 6 arbetsdagar eller mer görs avdrag med daglönen för varje kalenderdag som ledigheten omfattar. Om ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med den fasta lönen som svarar mot ledighetens omfattning.

21.4 Löneavdrag och tillägg vid ledighet för facklig verksamhet med stöd av lagen om facklig förtroendeman samt vid uppdrag med stöd av Arbetsmiljölagen och Infranords arbetsmiljöavtal

21.4.1 Ledighet utan lön

Då ledighet beviljats utan lön beräknas avdraget enligt denna paragraf 21.3.2.

21.4.2 Ledighet med lön

Då ledighet beviljats med lön utbetalas utöver fast lön, löneutfyllnad per timme med 1/1770 av rörliga tillägg under föregående år. Rörliga lönetillägg framgår av bilaga C.

Anmärkning:

För förtroendeman som saknar rörliga tillägg från föregående kalenderår eller har rörliga tillägg som avviker från vad som gäller för närmast jämförbara grupp arbetstagare skall rörliga tillägg för föregående år justeras efter förhandling mellan Infranord och arbetstagarorganisation inför varje kalenderårsskifte.

21.5 Lön/sjuklön vid avstängning

När en arbetstagare är avstängd från arbetet i avvaktan på tilltänkt avskedande, kan arbetsgivaren efter samråd med arbetstagarorganisationerna, besluta att ingen lön ska utbetalas. Denna period får inte överstiga 30 dagar.

När en arbetstagare är frånvarande på grund av anhållande, häktning eller på grund av brott berövad friheten får arbetsgivaren besluta att ingen lön ska utbetalas. Om en arbetstagare är påverkad av alkohol eller annan drog under tjänsteutövningen ska arbetstagen försättas ur tjänst och beslut kan fattas att ingen lön utbetalas.

Innehållen lön utbetalas om arbetsgivaren finner att avstängningen inte varit påkallad. Arbetsgivaren kan betala ut viss del av lönen under avstängningstiden om han anser det skäligt.

21.6 Frånvaro av annan anledning

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet i övrigt görs löneavdrag enligt 21.3.2.

§ 22 Uppsägning

22.1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är en månad, om arbetstagen varit anställd i högst 4 år. I övriga fall är uppsägningstiden två månader.

Möjlighet finns till förlängd uppsägningstid för arbetstagare med nyckelbefattning, enligt särskild överenskommelse med arbetstagarorganisationerna i varje enskilt fall.

22.2 Formen för uppsägning

Uppsägning skall ske skriftligen för att vara giltig.

22.3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Anställningstid	Uppsägningstid
Mindre än 24 månader	1 månad
24 - 47 månader	2 månader
48 - 71 månader	3 månader
72 - 95 månader	4 månader
96- 119 månader	5 månader
minst 120 månader	6 månader

Anm. Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagen i följd har haft en eller flera anställningar vid Banverket/Infranord.

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

22.4 Lön under uppsägningstiden

Om en arbetstagare inte kan beredas arbete under uppsägningstiden gäller, i anslutning till 12 § LAS, att lön och andra ersättningar utbetalas som om arbetstagen varit i tjänst.

22.5 Övriga bestämmelser vid uppsägning m.m.

22.5.1 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

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

22.5.2 Tjänstgöringsintyg

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

- den tid som arbetstagaren varit anställd
- de arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft att utföra
- om arbetstagaren begär det och anställningen varat minst 6 månader, omdöme om det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren skall lämna tjänstgöringsintyget inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få det.

22.6 Uppnådd pensionsålder – upphörande av anställning

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren.

Anställningar som fortsätter efter att medarbetaren uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättar motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att medarbetaren uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 69 år den 1 januari 2023.

§ 23 Facklig förtroendeman

23.1 Tillämpningsområde

Denna paragraf innehåller regler för tillämpning av lag om facklig förtroendeman (FML).

Bestämmelserna är tillämpliga på arbetstagare anställd vid Infranord som anmälts som facklig förtroendeman av arbetstagarorganisation som är avtalspart på arbetstagar sidan.

23.2 Ledighetens omfattning

Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Ledigheten får dock inte ha större omfattning än vad som är skäligt i förhållande till uppdraget och förhållandena på arbetsplatsen.

Anm. Lokal arbetstagarorganisation ska till Infranord anmäla facklig förtroendeman. Anmälan ska vara skriftlig och innehålla uppgift om mandatperiod, uppdragets art och ev. behov av ledighet. Förändringar som uppkommer avseende personer, uppdrag eller ledighetsbehov ska anmälas på motsvarande sätt.

23.2.1 Lokal facklig verksamhet

Omfattningen av ledighetsbehovet fastställs för respektive arbetstagarorganisation efter förhandling på respektive enhet.

I samband med denna förhandling ska också överenskommelse träffas om fördelning av arbetstagarorganisationens ledighetskvot till avdelning/klubb eller motsvarande.

23.2.2 Övergripande facklig verksamhet

Omfattningen av ledighetsbehovet för respektive arbetstagarorganisation avseende central facklig verksamhet vid Infranord fastställs vid förhandling vid huvudkontoret.

Förhandlingar enligt 23.2 ska fullgöras i god tid inför varje kalenderår.

23.3 Ledighetens förläggning

Facklig verksamhet av löpande karaktär ska om möjligt förläggas till på förhand bestämda tider. Förläggningen fastställs efter överenskommelse mellan den facklige förtroendemannen och dennes chef. Redovisning av uttagen tid görs löpande.

Anm. Ledighet för facklig verksamhet får inte förläggas så att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång.

23.4 Anmälan om ledighet för fackligt uppdrag

Facklig förtroendeman ska anmäla sitt behov av ledighet. Anmälan skall göras även i de fall arbetsgivaren påkallat ledigheten. Behovet av ledighet ska styrkas med kopia av kallelse eller dylikt där sådan finns.

Vid ledighet för utbildning/kurs skall kopia av kursplan/program bifogas ansökan.

Anmälan om ledighet ska lämnas minst två veckor före ledighetens början. Ledighet som omfattar minst en kalendervecka ska lämnas senast en månad före ledighetens början.

Uppkommer behovet av ledighet så sent att tidsfristerna inte kan hållas ska anmälan om ledighet lämnas så snart som möjligt.

23.5 Ledighet med bibehållna avlöningsförmåner

Facklig förtroendeman som är ledig för facklig verksamhet på arbetsplatsen har rätt till bibehållna avlöningsförmåner. Bestämmelsen innebär inte att den betalda ledigheten måste förläggas till själva arbetsplatsen. Det avgörande är inte var verksamheten är förlagd, utan anknytningen till arbetsplatsen.

Löneavdrag och löneutfyllnad vid ledighet för sådan facklig verksamhet regleras enligt 21.4

Om det beror på arbetsgivaren att förtroendemannen får merkostnader i samband med facklig verksamhet ersätter arbetsgivaren denna merkostnad. Avser merkostnaden resa, uppehälle eller logi erhålles ersättning enligt samma grunder som vid tjänsteresa.

23.6 Tillgång till lokal m.m.

För förtroendemannaverksamhet får - där så är möjligt - lämplig lokal ställas till förfogande utan särskild kostnad som arbets- och sammanträdesrum. I övrigt får sådana utrymmen disponeras vid behov och i mån av tillgång.

Kan lokal inte disponeras ska förtroendemannen beredas möjlighet att förvara handlingar m.m. för sitt fackliga uppdrag i ett låsbart utrymme.

När Infranord inte kan ställa lokal till förfogande och den fackliga verksamheten är av sådan omfattning att särskild lokal måste hyras, lämnar Infranord bidrag till hyreskostnaden.

Kan Infranord senare ställa lämplig lokal till förfogande lämnas hyresbidrag längst under den uppsägningstid som den arbetstagarorganisationen har för förhyrd lokal.

Förtroendeman får disponera befintlig kontorsteknisk utrustning inklusive dator/ terminal samt fax om det kan ske utan att arbetet inom Infranord påverkas menligt. På samma villkor får skrivhjälp ställas till förfogande.

23.7 Ledighet för facklig verksamhet som inte omfattas av lagen om facklig förtroendeman

Facklig förtroendeman har rätt till ledighet med bibehållen lön enligt 21.2.2, under högst 10 dagar per år.

§ 24 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller fr.o.m. 2025-05-01—2027-04-30 med samma giltighetstid som det centrala branschavtalet Järnvägsinfrastruktur.

Avtalet kan sägas upp för perioden 2026-05-01 tom 2027-04-30. Skriftlig uppsägning ska ske senast 2026-01-31. Om avtalet inte skriftligen sagts upp gäller det tom 2027-04-30.

Avtalet blir dock med automatik uppsagt om avtal Järnvägsinfrastruktur mellan Almega Tågföretagen och huvudorganisationerna sägs upp.

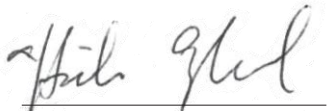
För Infranord AB


Stefan Gustafsson
VD

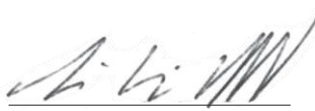
För Infranord AB


Mathias Wennberg
Förhandlingschef

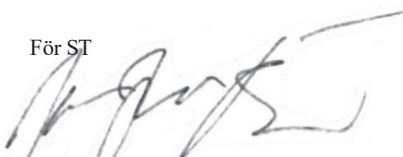
För Seko - Förhandlingsorganisation
Infranord


Håkan Englund

För SACO


Lars-Erik Mott

För ST


Volkan Bilyar

Bilaga A - Förhandlingsordning

§ 1 Fredsplikt

Förhandlingar enligt detta avtal förs under fredsplikt.

§ 2 Arbetstagarorganisation

Arbetstagarorganisation ska skriftligen underrätta Infranord om vem som har rätt att företräda organisationen vid olika förhandlingar. Arbetstagarorganisationer som ingår i samma huvudorganisation ska företrädas av samverkansorgan.

§ 3 Förhandlings avslutande

Förhandling som förs enligt detta avtal skall, om de av förhandlingen berörda parterna inte enas om annat, anses avslutad när protokoll har justerats av parterna eller när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

§ 4 Infranord förhandling

4.1 Central förhandling

Med central förhandling avses förhandling mellan parterna i detta avtal.

4.2 Lokal förhandling

Med lokal förhandling avses förhandling på region – eller avdelningsnivå. Vid oenighet i lokal förhandling lyfts frågan till central nivå om part så begär.

4.3 Central förhandling Almega och huvudorganisationerna

Om parterna i en Infranord central förhandling inte enas i fråga som rör detta kollektivavtal ska frågan göras föremål för central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast 2 månader efter den dag den centrala Infranord förhandlingen avslutades, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal.

Central förhandling förs mellan Almega och Huvudorganisationerna.

§ 5 Anställningsvillkor för nyanställd

5.1 Arbetsgivarbeslut

Arbetsgivaren beslutar om anställningsvillkoren vid nyanställning inom ramen för gällande avtal och inom ramen för befintliga lönesystem och lönestrukturer.

5.2 Information och förhandling

Infranord informerar den lokala arbetstagarorganisationen om tilltänkt beslut om anställningsvillkor för nyanställd.

Organisationen har rätt att begära förhandling om beslutet inom 5 arbetsdagar räknat från den dag informationen lämnades.

Om enighet inte kunnat uppnås i förhandling som på arbetsgivarsidan förts lokalt skall frågan göras till föremål för förhandling mellan Infranord och berörd arbetstagarorganisation. Sådan förhandling skall begäras inom 10 arbetsdagar från det att den första förhandlingen avslutades.

5.3 Beslut före information

Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren fatta och verkställa beslut före informationen. I sådana fall kan förhandling om beslutet endast avse frågan om lönen skall sättas högre än vad arbetsgivaren beslutat. Särskilda skäl avser fall där ett iakttagande av informationsskyldigheten innebär dröjsmål, som kan leda till att anställningen av en viss person hindras.

§ 6 Ändring av anställningsvillkor

Om en arbetstagare redan är anställd kan arbetsgivaren, om det finns särskilda skäl, besluta att arbetstagaren skall ha högre lön än den som hittills har gällt. Med särskilda skäl menas att arbetsuppgifterna/uppdragets svårighetsgrad och ansvar väsentligt förändrats mot de arbetsuppgifter som tidigare gällt för befattningen. I de fall som lönen ska justeras pga. nya/förändrade arbetsuppgifter enligt denna paragraf bör detta ske i samband med att arbetsuppgifterna ändras.

Löneförändringen dokumenteras genom skriftligt beslut.

Innan arbetsgivaren fattar ett sådant beslut skall arbetsgivaren informera den lokala arbetstagarorganisationen om det tilltänkta beslutet.

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling med arbetsgivaren om beslutet. En sådan begäran skall göras inom fem arbetsdagar räknat från den dag information om det tilltänkta beslutet lämnades.

Anställningsvillkor får ändras under avtalsperioden när ett beslut som fattats av riksdag och regering inte kan genomföras utan ändrade anställningsvillkor.

Lokal arbetstagarorganisation kan på eget initiativ begära lokal förhandling om åtgärd enligt §§ 6 och 7.

§ 7 Tillfälliga åtgärder

Då anställd åtar sig att under tidsbegränsad period utföra arbetsuppgifter eller uppdrag som i större omfattning och svårighetsgrad/ansvar skiljer sig från de arbetsuppgifter som ingår i den ordinarie befattningen kan överenskommelse träffas om tillfällig löneförändring.

Den tillfälliga löneförändringen avser nytt månadslönebelopp under viss tidsperiod och dokumenteras genom skriftligt beslut.

Innan beslut om tillfällig löneförändring fattas skall arbetsgivaren informera den lokala arbetstagarorganisationen om tilltänkt beslut.

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära lokal förhandling med arbetsgivaren om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran skall göras inom fem arbetsdagar räknat från den dag information om det tilltänkta beslutet lämnades.

Bilaga B – Beloppsbilaga

Paragraf och benämning	Ersättningsbelopp
2.3.1 Ersättning, dubbel bosättning	
a) de första tre månaderna	6500 kr/mån
b) efter de tre första månaderna	5000 kr/mån
Anm. Beloppen reduceras i vissa fall	
2.3.4 Ersättning för egen bil	26,52 kr/mil (skpl)

Alla belopp i beloppsbilaga bygger på faktisk tid och inkluderar i förekommande fall semestertillägg.

Bilaga C - Rörliga lönetillägg

Lönetillägg som skall ingå vid beräkningen av rörliga tillägg

Bilersättning, (skattepliktig del)

Förrättningstillägg

Instruktionstillägg

Logitillägg

Lönetillägg 1/165-delar

Lönetillägg/beredskap

Lönetillägg/helg

Lönetillägg/kväll

Lönetillägg/natt

Lönetillägg/natt lördag-söndag

Lönetillägg/storhelg

Lönetillägg/tidsöverskott

Pensionsgrundande tillägg/reglering

Restidsersättning

Timkompensation (löneutfyllnad enl. 21.4.2)

Undervisningstillägg

Utryckningstillägg

Bilaga D - Löneutvecklingstrappa

Löneutvecklingstrappa för anställda med examen från avslutad högskoleutbildning på minst 180 poäng och kort yrkeserfarenhet.

Löneprövning görs var 6:e månad under de första 24 anställningsmånaderna mot för den anställda uppsatta utvecklingsmål och med roll/funktionsbeskrivning som underlag.

Den anställda omfattas inte av lönerevisionsförhandlingarna fram till månaden efter den månad då sista lönehöjningen i lönetrappan infaller.

Ny lön gäller from månaden efter det att angiven anställningstid uppnåtts.

Med kort yrkeserfarenhet avses mindre än 2 års yrkeserfarenhet efter avslutad högskoleutbildning.

I anställningsavtalet skall anges:

”Löneutvecklingstrappa – löneprövning görs var 6:e månad under de 24 första anställningsmånaderna mot för befattningen/individens uppsatta mål. Löneprövning sker därefter vid ordinarie lönerevisionsförhandlingar.”

Bilaga E - Överenskommelse om avsteg och kompensation vid förläggning av semester vid Infranord

§ 1 Överenskommelsens tecknande

Överenskommelsen sluts med stöd av § 17 i Infranords Järnvägsinfrastrukturavtal och är en komplettering till § 17.13 i samma avtal.

§ 2 Förläggning utanför huvudsemesterperioden

Förläggning av huvudsemester utanför perioden juni-augusti kan ske efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om sådan överenskommelse görs på arbetsgivarens begäran utgår ersättning med 1 000 kr per semesterkonsumerande dag.

§ 3 Förändring av fastställd semester

Förändring av fastställd semester kan ske efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om semesterledigheten, på arbetsgivarens begäran, förläggs till annan tid än vad som är fastställt i semesterplanen utgår ersättning enligt följande;

- a. Vid flyttning av semesterdag som ligger inom semesterperioden juni-augusti och förläggs inom perioden, 1 000 kr per semesterkonsumerande dag.
- b. Vid flyttning av semesterdag som ligger inom semesterperioden juni-augusti som förläggs utanför perioden, 1 500 kr per semesterkonsumerande dag.
- c. Vid flyttning av semesterdag som ligger utanför semesterperioden juni-augusti, 1 000 kr per semesterkonsumerande dag.

§ 4 Utryckning under semester

Vid utryckning under semesterperiod gäller följande;

- a. Vid utryckning under semesterdag anses semesterdagen som flyttad och ersätts enligt detta avtal. Semesterdagen ska direkt planeras om. Övriga ersättningar utgår enligt gällande Järnvägsinfrastrukturavtal.
- b. Vid utryckning under semesterperiod på ej semesterkonsumerande dag ersätts detta med 1 000 kr per dag. Övriga ersättningar regleras av arbetstidsavtalet.
- c. Vid arbete på lördag, söndag när rätt till ledighet föreligger enligt §§ 17.10.4 och 17.10.5 ersätts detta med 1 000 kr per dag.

§ 5 Skriftlig överenskommelse

Överenskommelse om kontant kompensation (enligt § 3, § 4 eller § 5) ska framgå av särskild handling (se Bilaga M, Blanketter) som undertecknas av både arbetsgivare och arbetstagare.

§ 6 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller från och 2016-11-01 kalenderårsvis med möjlighet till uppsägning senast 30/11 gällande kalenderår. I annat fall förlängs överenskommelsen att gälla kommande kalenderår. Om avtalet enligt § 1 upphör att gälla upphör även denna överenskommelse.

Bilaga F - Riktlinjer för tillämpning av MBL § 38

Infranords riktlinjer för tillämpning av MBL § 38 samt rutin vid anlitande av entreprenör/konsult och vid inhyrning av personal (UE)

Gemensamma värderingar

Infranord och arbetstagarorganisationerna är överens om vikten av att främja ett seriöst företagande.

Parterna ska inom ramen för gällande regler verka för att de entreprenörer/konsulter och bemanningsföretag som anlitas bedriver sin verksamhet så att det inte innebär ett åsidosättande av gällande lagstiftning eller inom branschen gällande kollektivavtal för ifrågavarande arbete.

Lagstiftning

Informationsskyldighet enligt MBL § 19.

Arbetsgivaren har skyldighet att informera de arbetstagarorganisationer med vilken han har kollektivavtal om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom riktlinjer för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Förhandlingsskyldighet enligt MBL § 11.

Arbetsgivaren har en skyldighet att förhandla med de arbetstagarorganisationer han har kollektivavtal med. Förhandling ska ske, på eget initiativ, innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet eller förändring av arbets- och anställningsförhållandena för arbetstagarna.

Beslut att inte utföra ett arbete i egen regi genom att anlita entreprenör/konsult eller att hyra in arbetskraft som han inte avser att anställa är en fråga som faller under informations och förhandlingsskyldigheten enligt MBL §§ 19 och 11.

Förhandlingsskyldighet enligt MBL § 38.

En arbetsgivare ska innan han anlitar någon som inte är anställd för att utföra arbete för hans räkning, på eget initiativ, förhandla med de arbetstagarorganisationerna med vilka han har kollektivavtal.

Förhandlingsskyldigheten enligt MBL § 38 inträder först när arbetsgivaren står i begrepp att anlita viss entreprenör/konsult, bemanningsföretag eller annan personal som han inte avser att anställa.

Från denna förhandlingsskyldighet finns vissa undantag t.ex. i fråga om arbeten som är av kortvarig eller tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap eller beträffande åtgärd som i allt väsentligt motsvarar vad som tidigare godtagits av arbetstagarorganisationen.

Arbetslagare/Uppdragstagare

När Infranord avser att anlita arbetskraft ska det prövas om arbetskraft enligt gällande rättspraxis är att anse som arbetslagare eller som uppdragstagare.

Personalinhyrning/Avgränsad entreprenad

När Infranord avser att anlita externa resurser ska det prövas om det enligt gällande rättspraxis är att anse som personalinhyrning eller en avgränsad entreprenad.

Information

Arbetsgivare är skyldig att lämna information om det tilltänkta arbetet som arbetslagarorganisationen behöver för att ta ställning till förhandlingsfrågan (MBL § 38 första stycket).

Det är arbetsgivaren som skall lämna sådana upplysningar att förhandlingen kan fylla sitt syfte att ge den fackliga organisationen möjlighet att ingripa med veto (MBL § 39).

Facklig vetorätt enligt MBL § 39.

Om arbetslagarorganisationen efter förhandling enligt MBL § 38 skulle finna att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal åsidosätts eller åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde kan arbetslagarorganisationen förklara att åtgärden inte får beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

En vetoförklaring enligt MBL § 39 innebär ett förbud för arbetsgivaren att vidta de åtgärder förhandlingen enligt § 38 avsett.

Beslut om användande av MBL § 39 förbehålls normalt den centrala arbetslagarorganisationen.

Arbetsmiljölagen.

Arbetsgivaren är också ansvarig för arbetsmiljön för samtliga som arbetar inom verksamheten. I avgränsade entreprenader (uppdragstagare) är det i huvudsak beroende på hur arbetsmiljöplanen och samordningsansvaret är utformat i verksamheten. Vid inhyrning och bemanning har arbetsgivaren samma arbetsmiljöansvar som för sina anställda. Viktigt i sammanhanget är att skyddsombud och lokal skyddsorganisation är informerade och får en arbetsplatsanmälan för att ha möjlighet att fullgöra sitt uppdrag.

A. Primärförhandling genom kontroll och förteckning

Infranords skyldighet att primärförhandla enligt MBL § 38 första stycket vid utlämnande av arbete inom sin verksamhet är fullgjort när förutsättningarna enligt §§ 1-4 är uppfyllda.

§ 1 Kontroll och förteckning

1.1 Kontroll av underentreprenör och bemanningsföretag

Infranord ska kontrollera att underentreprenör som anlitas uppfyller följande villkor:

- a) F-skattebevis
- b) Momsregistreringsbevis
- c) Registreringsbevis
- d) Kollektivavtal för ifrågakvarande arbete. Undantag från detta villkor finns för "enmansföretag"
- e) Att det hos företaget inte föreligger klara och förfallna fordringar på lön eller annan ersättning

- f) Varsel- och skyddskläder, skyddsutrustning samt miljöberedskapsutrustning lägst uppfyller de krav och riktlinjer som gäller inom Infranord

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

- g) Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar
h) Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring
i) Att förare av maskin innehar yrkesbevis/utbildningsbok för ifrågavarande maskin.

Anmärkning d) Vid arbete inom spårområde* innebär kollektivavtal för ifrågavarande arbete.

- Järnvägsinfrastrukturavtalet
- Väg- och Banavtalet
- Bemanningsavtalet
- ME-avtalet (Maskinentreprenörerna)

**Med spårområde avses det område som ligger i direkt eller indirekt anslutning till spårburen trafik t.ex. järnväg, spårväg eller enheter knutna till järnväg, spårväg för ifrågavarande arbete.*

1.2 UE-förteckning

Infranord ska till arbetstagarorganisationerna lämna information då underentreprenörer eller bemanningsföretag första gången anlitas eller när ramavtal tecknas med tilltänkt UE eller bemanningsföretag. Sådan information ska innehålla följande:

- a) Organisationsnummer
- b) Fullständigt namn och adress
- c) Telefonnummer, kontaktperson och e-postadress
- d) Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde)
- e) Uppgift om underentreprenörens/bemanningsföretagets åtagande på arbetsplatsen

Anmärkning:

När UE eller bemanningsföretag godkänts och finns i förteckning föreligger inte informationsskyldighet enligt ovanstående punkter.

Revidering av UE-förteckning ska ske en gång per år på sådant sätt som bestäms i samverkan mellan Infranord och arbetstagarorganisationerna. Anser ATO att vetorättssituationen kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör eller bemanningsföretag har arbetstagarorganisationen rätt att få kopia på handlingar enligt ovan.

1.3 Arbetsplatsanmälan

Infranord ska anmäla till arbetstagarorganisation och berört skyddsombud tidpunkt och var i verksamheten UE eller inhyrd personal kommer att användas.

§ 2 Avförande av UE/leverantör från företagsförteckning

Om det finns skäl för vetorätt enligt MBL § 39 avseende viss underentreprenör eller bemanningsföretag på förteckningen äger arbetstagarorganisationerna rätt att kräva att Infranord avför underentreprenören eller bemanningsföretag från förteckningen. Arbetstagarorganisationen ska skriftligen informera Infranord och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av denna skrivelse ska samtidigt tillställas berörd entreprenör eller bemanningsföretaget.

Om entreprenadavtal ingåtts då arbetstagarorganisation kräver att berörd underentreprenör avförs ska Infranord snarast begära förhandling med berörd arbetstagarorganisation. I så fall

har arbetstagarorganisation rätt att uppställa villkor för att godta ifrågavarande entreprenör eller bemanningsföretag.

§ 3 Entreprenadkedjor

Infranord 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.

Huvudentreprenör enligt bestämmelserna i avtalet bransch Järnvägsinfrastruktur är första arbetsgivare bunden av Järnvägsinfrastrukturavtalet under byggherren.

En arbetsgivare som är underentreprenör ska till sin beställare rapportera vilken underentreprenör som arbetsgivaren har anlitat. Arbetsgivaren ska också till beställaren vidarebefordra rapporter som denne har fått från en underentreprenör som denne i sin tur har anlitat.

Den som är huvudentreprenör enligt ovan ska sammanställa rapporterna och upprätta en lista över vilka underentreprenörer som denna anlitat på arbetsplatsen och vilka underentreprenörer som dessa i sin tur anlitat på arbetsplatsen (underentreprenörslista).

Lokal facklig organisation har, i syfte att kontrollera efterlevnaden av detta kapitel, rätt att få del av de uppgifter i underentreprenörslistan som visar vilka underentreprenörer inom Järnvägsinfrastrukturavtalets tillämpningsområde som verkar på arbetsplatsen. Lokal facklig organisation har rätt att få del av listan hos huvudentreprenören vid ett arbetsplatsbesök senast fyra arbetsdagar efter det att en skriftlig begäran kom huvudentreprenörens ansvarige produktionsledare på arbetsplatsen tillhanda.

§ 4 Inhyrning och uthyrning av personal.

Infranord och dess lokala arbetstagarorganisationer ska förhandla om inhyrnings inriktning och omfattning.

Arbetsgivaransvaret åligger den som är arbetsgivare enligt anställningsavtalet.

Arbetsmiljöansvaret åligger enligt arbetsmiljölagen den arbetsgivare som har samordningsansvaret över arbetsstället där arbete utförs, normalt sett den inhyrande arbetsgivaren.

Inhyrning och uthyrning av personal ska ske i enlighet med de i branschen gällande avtalen. Därvid ska snittlön (GFL) och ersättningar stämma överens med lokalt löneläge. Den inhyrda medarbetarens lön ska emellertid bestå om den överstiger snittlönen enligt ovan.

Underentreprenör eller bemanningsföretag kan enbart hyra ut personal som är anställda på företaget under den aktuella uthyrningsperioden.

Inhyrning

Inhyrd medarbetare får inte hyras ut till annat företag.

Uppstår arbetsbrist under inhyrningsperioden ska inhyrd medarbetare omfattas först av driftsinskränkningen.

Inhyrning får endast ske från arbetsgivare som är bundna av det centrala Järnvägsinfrastrukturavtalet, Väg- och Banavtalet, Maskinföraravtalet och Bemanningsavtalen.

Uthyrning

Uthyrning ska föregås av förhandling med lokal facklig organisation. Periodens längd bör inte överstiga 8 veckor. Överenskommelse kan träffas om längre period.

Anm: Förhandlingen ska klargöra tidsregistrering, uthyrningens längd, medgivande samt gällande avtalsvillkor/arbetsbetsbestämmelser hos inhyrande företag.

Uthyrning av medarbetare får endast ske om medarbetaren skriftligt har gett sitt medgivande till detta i samband med anställningens ingående eller om överenskommelse därom träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren vid senare tillfälle.

Anmärkning: Överenskommelse om uthyrning kan göras på kvitterad reseorder.

Uthyrning får endast ske till företag som är bundna av Järnvägsinfrastrukturavtalet, Väg och Banavtalet och Maskinföraravtalet.

Under all tid då medarbetaren är uthyrd tillämpas på den aktuella arbetsplatsen gällande arbetsbetsbestämmelserna.

Medarbetare som är uthyrd ska erhålla samma lön och samtliga avtalade villkor som övriga medarbetare har på den arbetsplats som medarbetaren är uthyrd till. Dock lägst bibehållen lön och ersättningar enligt Infranords Järnvägsinfrastrukturavtal. Uthyrd medarbetare är i förekommande fall berättigad till rese- och traktamentsersättningar enligt bilaga H i detta avtal.

Uthyrd medarbetare får inte hyras ut till annat företag.

Uthyrd medarbetare kvarstår i anställningen och behåller sin plats i turordningen hos Infranord AB.

Vid utlandstjänstgöring gäller Infranords avtal gällande tjänsteresa utanför Sverige.

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 enligt §15 mom. 5 branschavtal Järnvägsinfrastruktur.

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

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

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt bilaga 8 bransch Järnvägsinfrastrukturavtal § 3 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till central skiljenämnd enligt bransch Järnvägsinfrastrukturavtal 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.

B. Primärförhandling i övriga fall

Om Infranord avser att anlita underentreprenör eller bemanningsföretag som ej finns med i UE-förteckning enligt A § 1b, ska Infranord i varje särskilt fall primärförhandla med berörd arbetstagarorganisation enligt MBL § 38 första stycket i angivna fall.

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

MC som önskar att branschöverenskommelsen om underentreprenader ska tillämpas vid förmedling av maskinentreprenörer och som träffat särskilt avtal med berörd branschavdelning.

MC som träffat sådant avtal, ska behandlas som underentreprenör enligt branschöverenskommelsen.

Bilaga G Regler för förläggning av facklig information, ersättning mm

Förläggning av facklig information

Arbetstagarna har rätt till 5 timmars information per år på betald arbetstid.

Informationen får inte förläggas så att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Informationen skall förläggas till ordinarie arbetstid om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen överenskommer om annat.

Lokal arbetstagarorganisation skall, om Infranord så begär, underrätta Infranord om vilka som varit närvarande.

Ersättning mm

Sker facklig information på ordinarie arbetstid har arbetstagaren rätt till befrielse från tjänstgöring för att närvara vid den fackliga informationen.

Den tid som behövs för förflyttning till och från den fackliga informationen ska inräknas i informationstiden.

Förläggs den fackliga informationen utanför den ordinarie arbetstiden har arbetstagaren för varje timme sammankomsten varar rätt till ersättning enligt följande:

- Den tid som åtgår läggs till arbetstidsbanken, samt eventuellt lönetillägg som utgår vid tjänstgöring.

Bilaga H Resebestämmelser

Mom 1 Rätt till restidsersättning

Arbetstagaren har rätt till restidsersättning för resa som företagits på tid som inte är arbetstid om inte arbetstagaren är undantagen från rätten till restidsersättning.

Mom 2 Restid

Med restid avses restid som faller utanför klockslagen för arbetstagarens ordinarie dagliga arbetstid, där det huvudsakliga syftet är att arbetstagen ska förflytta sig till eller från en förrättningsplats. Restidsersättning betalas för

- tid mellan tjänsteresans början och förrättningens början eller tidpunkten för ankomst till tillfällig bostad.
- tid mellan förrättningens slut eller tidpunkten för avresan från tillfällig bostad och tjänsteresans slut.
- sådan väntetid som uppkommer under fram- eller återresan, om väntetiden är föranledd av färd sättet. Om övernattnig är nödvändig före avresan räknas väntetiden från avresan påföljande dag.

Ersättning beräknas ej för kortare tid än 15 minuter i följd.

Om Infranord har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden som arbetstagaren kunnat disponera denna mellan klockan 00.00 och 06.00 inte räknas med. Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för trakamentsberäkning (motsvarande).

Mom 3 Ersättning

För tid som ligger från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn eller lördag, söndag och helgdag, till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag är restidsersättningen per timme 139,32 kr. Övrig tid är restidsersättningen per timme 129 kr. Semestertilläget är inkluderat i beloppen.

Mom 4 Ersättning vid tjänsteresa och förrättning Vissa definitioner

Vanliga verksamhetsorten	Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap. IL vilket är ett område inom 50 km, närmaste färdväg, från tjänsteställe och bostad.
Tjänsteställe	Med tjänsteställe avses detsamma som i 12 kap. IL vilket normalt är den arbetsplats där arbetstagaren huvudsakligen utför sina arbetsuppgifter. Se i övrigt 12 kap IL och anvisningar till IL.
Förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare - utan att få annan anställning - fullgör på annat ställe i Sverige än tjänstestället.
Förrättningsställe	Arbetsplats där förrättning fullgörs.

Tjänsteresa	Resa som föranleds av förrättning i Sverige.
Flerdygnsförrättning	Förrättning som medför övernattning utom bostaden.
Traktamente	Skattefri ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som Infranord betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten.
Förrättningstillägg	Skattepliktig ersättning för ökade levnadskostnader som är förenade med tjänsteresa
IL	Inkomstskattelagen (1999:1229)

Mom 5 Grundläggande bestämmelser

Vid tjänsteresa och förrättning har en arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m.m. enligt bestämmelserna i denna bilaga. Planläggning av resan görs efter samråd med berörd arbetstagare innan Infranord beslutar om förrättningen (se bilaga M, Blanketter). Resekostnadsersättningen och traktamentet beräknas med hänsyn till det faktiska färdstället och den faktiska bortovaren från tjänstestället eller bostaden eller annan plats där en tjänsteresa börjar eller slutar. Förmånerna får dock inte beräknas för längre färdväg eller bortovaro än som föranleds av förrättningen.

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning utfärdas av Infranord. Om arbetsgivaren inte beslutar något annat, är rätten till sådana förmåner för viss månad förfallen om reseräkning inte har getts in inom ett år efter utgången av den månaden.

Tjänsteresa och förrättning planläggs så att tid mellan klockan 23.00 och 06.00 inte annat än undantagsvis behöver tas i anspråk för själva resan, om inte sovplats på tåg kan disponeras under hela den tiden. Vid sådan resa utgår inte nattractamente.

Om bortovaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständighet som arbetstagaren inte kan råda över, anses denna längre bortovaro vara föranledd av förrättningen.

Medarbetare har rätt till resa i första klass på tåg om resan enligt tidtabell överstiger 2 timmar.

Mom 6 Resekostnadsersättning

Vid tjänsteresa betalar Infranord resekostnadsersättning (inklusive ersättning för bagagetransport) motsvarande gjorda utlägg för resa med färdmedel som bestämts när resan beordrades i förekommande fall inom den beloppsram som anges i 12 kap IL.

Vid tjänsteresa som efter arbetsgivarens beslut görs med egen bil betalas ersättning 15,38 kr skattepliktigt och 25,00 kr skattefritt per mil.

Mom 6.1 Ersättning för hemresa

Vid flerdygnsförrättning över veckoslut medges ersättning för hemresa med kollektivtrafik enligt Inkomstskattelagens bestämmelser. Sådan hemresa, "veckoslutsresa/fri hemresa", är inte att betrakta som tjänsteresa. Resekostnad ersätts med egen bil till högst det belopp som tågresa i andra klass skulle ha medfört (skattepliktig ersättning). Om Infranord bedömer att

egen bil är lämpligaste färdmedel betalas skattepliktig ersättning med 26,52 kr/mil. Flyg används vid långa avstånd för att få ett tidseffektivt transportsätt.

Mom 6.2 Traktamente under uppehåll för tjänstgöringsfria dygn då rätten till hemresor utnyttjas

Dagtraktamente utgår inte under uppehåll för tjänstgöringsfria dygn om arbetstagaren utnyttjar rätten till fria hemresor under pågående förrättning.

Mom 6.3 Veckobeordring

Om dagliga resor till och från förrättningsplatsen inte lämpligen kan företas men platsen är så nära belägen arbets- respektive bostadsorten att hemresa över tjänstgöringsfria dygn bedöms kunna företas utan att den inkräktar på fridagarna kan sådan hemresa föreskrivas generellt för viss sådan förrättning att ske på Infranords bekostnad vilket då är en skattepliktig ersättning.

Sådan resa jämföras i fråga om resekostnads- och restidsersättning (skattepliktig) med tjänsteresa till respektive från förrättning.

Dagtraktamente utgår inte under uppehåll för tjänstgöringsfria dygn när arbetstagaren har hemresor enligt detta moment.

Mom 7 Traktamente m.m.

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som anges i 12 kap. IL.

Med logi avses boende i enkelrum med toalett och dusch, inklusive sänglinne, handduk och städning. Om logi med lägre standard accepteras av arbetstagaren utgår ersättning för annat boende.

Om medarbetaren efter överenskommelse med företaget använder egen husvagn vid flerdygnsförrättning betalas natttraktamente och ersättning för egen husvagn enligt mom 7.1. Ersättning för egen husvagn utbetalas även för dag under uppehåll eller avbrott om högst 10 dagar. Ersättning för egen husvagn kan utbetalas för längre tid, dock högst 30 dagar, om uppehållet beror på omständigheter som medarbetaren inte råder över. För rätt till ersättning över 10 dagar krävs särskild överenskommelse mellan Infranord och arbetstagaren.

Om medarbetaren efter överenskommelse med företaget använder egen bil för transport av husvagn utbetalas ersättning per mil enligt detta mom 6 samt ett transporttillägg per mil med 13,80 kr.

Infranord betalar uppställningskostnader inklusive el.

Mom 7.1 Förrättningsstillägg samt traktamente vid flerdygnsförrättning
(beloppen gäller för 2025)

Tre första månaderna		Förrättnings- tillägg (skattepl.)	Traktamente (skattefritt)	Nattrak- tamente	Totalt
Dag					
Avresedag	före kl 12.00	132,61 kr	300 kr		432,61 kr
Avresedag	efter kl 12.00	68,96 kr	150 kr		218,96 kr
Hel dag		159,13 kr	300 kr		459,13 kr
Hemkomstdag	före kl 19.00	68,96 kr	150 kr		218,96 kr
Hemkomstdag	efter kl 19.00	132,61 kr	300 kr		432,61 kr
Natt					
Vid egen logi*		371,31 kr		150 kr	521,31 kr
Annat boende**		212,18 kr			212,18 kr
Egen husvagn***		424,36 kr		150 kr	574,36 kr
Efter 3 månader upptill 2 år					
Dag					
Avresedag	före kl 12.00	68,96 kr	210 kr		278,96 kr
	efter kl 12.00	86,99 kr			86,99 kr
Hel dag		132,61 kr	210 kr		342,61 kr
Hemkomstdag	före kl 19.00	86,99 kr			86,99 kr
	efter kl 19.00	68,96 kr	210 kr		278,96 kr
Natt					
Vid egen logi*		371,31 kr		150 kr	521,31 kr
Annat boende**		212,18 kr			212,18 kr
Egen husvagn***		424,36 kr		150 kr	574,36 kr

Efter 2 år					
Hel dag (avresa före kl 12.00 hemkomst efter kl 19.00)		127,31 kr	150 kr		277,31 kr
Natt Vid egen logi *		371,31 kr		150 kr	521,31 kr
Annat boende **		212,18 kr			212,18 kr
Egen husvagn ***		424,36 kr		150 kr	574,36 kr

Anmärkning:

* Tillägget utges när medarbetaren ordnar eget logi.

** Tillägget när logi med lägre standard tillhandahålls av arbetsgivaren. Med annat boende jämställs av arbetsgivaren tillhandahållen husvagn.

*** Arbetsgivaren bekostar uppställningskostnad inklusive el.

Om arbetstagaren får fria måltider reduceras både traktamente och förrättningstillägg med 20 % för frukost, 35 % för lunch, 35 % för middag på både förrättningstillägg och traktamente. Vid flera fria måltider samma dag kan totalbelopp bli högre pga. avrundning.

Mom 7.2 Uppehåll i förrättning, mm

- Som första dygn räknas avresedagen.
- Som sista dygn i en förrättning räknas hemkomstdagen.
- Förrättningen anses avslutad då den anställda återgår till arbete på den vanliga verksamhetsorten eller påbörjar ny förrättning på annan ort. En förrättning skall anses ha pågått på samma ort så länge den inte har krävt byte av nattlogi.
- Flera förrättningar på samma ort betraktas som en förrättning om samma nattlogi kan användas.

En löpande förrättning anses bruten endast av uppehåll, som beror på att arbetet förläggs till annan ort under minst 4 veckor. Kortare uppehåll utan traktamente samt semester och sjukdomsperioder medför att förrättningen anses fortlöpa men tidpunkten för nedsättning av traktamentet flyttas fram i motsvarande mån under förutsättning att traktamente inte betalas ut under uppehållet.

- Vid sjukdom om man är kvar på förrättningsorten utbetalas traktamente
- Vid sjukdom vistelse på verksamhetsorten utbetalas inte traktamente
- Vid sjukdom intagen på sjukhus utanför verksamhetsorten betalas traktamente under skälig tid

- Vid semester och tjänstledighet utgår inget traktamente
- Vid tjänstgöringsfria dygn utbetalas traktamente om man är kvar på förrättningsorten.
- Vid tillfällig tjänstgöring inom verksamhetsorten utgår traktamente endast för avrese- resp hemresedag från respektive förrättningsorten.

Anm. Med traktamente avses även förrättningstillägg.

Mom. 8 Förskott

Arbetstagaren har rätt att efter framställning få förskott på skattefria kostnadsersättningar och traktamenten enligt detta avtal dock högst för en månad i taget.

Om ett förskott är större än den summa arbetstagaren enligt avtalet har rätt till för den tid förskottet avser, skall han betala tillbaka det överskjutande beloppet inom en månad efter anmodan.

Om ett förskott har betalats ut för viss månad och reseräkning inte getts in inom tre månader efter den månads utgång, skall arbetstagaren betala tillbaka hela förskottet inom en månad efter anmodan.

Mom. 9 Reseräkning

1. Anspråk på förmåner enligt detta avtal anges i reseräkning som skall vara undertecknad av arbetstagaren. Infranord får dock besluta om undantag från det som nu sagts.

Reseräkning på förmåner som hänför sig till viss månad bör ges in före utgången av närmast följande månad.

2. Reseräkning skall innehålla de uppgifter som behövs för att bestämma vilka förmåner som skall betalas.
3. Tillsammans med reseräkningen skall i förekommande fall ges in verifikationer i original över gjorda utlägg t.ex. färd- och logikostnader, avgift för uppställningsplats för husvagn, parkeringsavgifter, bagageförvaring.

Verifikationer skall lämnas till arbetsgivaren inom 14 dagar.

4. Förmåner enligt avtalet skall om möjligt betalas ut senast under kalendermånaden efter den då reseräkningen har getts in.
5. Rätten till förmåner enligt avtalet för viss månad är förfallen om reseräkning inte har getts in inom ett år efter utgången av den månaden. Om särskilda skäl föreligger får Infranord dock medge att ersättning utgår, även om reseräkning ges in senare än nu sagts.

Bilaga I Fastställande av grundlön för vissa yrkeskategorier

1 Produktionspersonal/yrkesarbetare

För fullt yrkeskunnig medarbetare med adekvat utbildning och erfarenhet inom kompetensområden ban-, el-, signal- och teleteknik.

Lägsta grundlön fr o m 1 maj 2025
32 713 kr

1 maj 2026
33 629 kr

För medarbetare som inte är fullt yrkeskunnig best-tekniker utges lägsta grundlön enligt nedan fr o m

Erfarenhet/ Utbildning	Fördelnings- tal
0-6 månader	80 %
7-14 månader	84 %
15-22 månader	90 %
23-30 månader	94%
31-40 månader	98%

Från och med månad 41 fastställs ny individuell månadslön.

Anmärkning:

Fördelningstalet beräknas på genomsnittslönen för varje befattning/yrkeskategori. Inplacering sker i något av stegen utifrån utbildning och erfarenhet.

De centrala parterna fastställer efter varje lönerörelse snittlöner för BEST-lönetrappan för berörda yrkeskategorier och områden.

Den anställda omfattas inte av löneredovisionsförhandlingarna så länge den anställda tillhör BEST-lönetrappan.

Lönen höjs dock vid varje revisionstillfälle enligt ny fastställd snittlön samt vid varje uppflyttning (tidsintervall).

2 Maskinförare

För medarbetare med adekvat utbildning och erfarenhet.

Lägsta grundlön fr o m 1 maj 2025
32 713 kr

1 maj 2026
33 629 kr

Feriearbetare

Med **feriearbetare** avses medarbetare som under pågående utbildning arbetar under ferier eller medarbetare som arbetar under övergången mellan olika utbildningar eller medarbetare som arbetar i anslutning till avslutad utbildning.

Lön enligt ålder och faktor mot aktuell lägsta lön detta avtal dividerat med 165 samt avrundat till jämnt kronor.

	Faktor	Fr o m 1 maj 2025	Fr om 1 maj 2026
		kr/tim	kr/tim
Fyllt 22 år eller äldre	0,90	176	181
Fyllt 19 år	0,83	163	167
Fyllt 18 år	0,75	147	151
Fyllt 17 år	0,60	118	121
Fyllt 16 år	0,50	98	101

Anmärkning:

I de fall när en feriearbetare utför arbete tillhörande kompetensområdena ban-, el-, signal- eller teleteknik, avlönas feriearbetaren under den tiden enligt trappan för icke fullt yrkeskunnig best-tekniker.

Bilaga J - Beloppsbilaga till §§ 6-16 arbetstid

Paragraf och benämning	Veckodagar	Klockslag	Belopp
7.11 Lönetillägg kväll	Måndag-torsdag	18.00 - 22.00	68,96 kr/tim
7.11 Lönetillägg natt	Fredag och dag före helgdag	18.00 – 24.00	154,20 kr/tim
7.11 Lönetillägg natt	Måndag – torsdag	22.00 – 06.00	154,20 kr/tim
7.11 Lönetillägg natt	Lördag – Söndag	22.00- 06.00	206,87 kr/tim
7.11 Lönetillägg helg	Lördag, söndag, helgdag	00.00 – 24.00	185,66 kr/tim
7.11 Lönetillägg storhelg	Dag före storhelg x)	18.00 – 24.00	217,48 kr/tim
7.11 Lönetillägg storhelg	Dag efter storhelg x)	00.00 – 06.00	217,48 kr/tim
7.11 Lönetillägg storhelg	Påsk, pingst, nationaldagen, midsommar, jul och nyår	00.00 – 24.00	217,48 kr/tim
13. Undervisningstillägg			58,35 kr/timme
13. Instruktionstillägg	För dag då instruktion fullgöres		58,35 kr/dag
14. Utryckningstillägg			742,63 kr/ tillfälle
12.3 Restidsersättning vid flerdygnsförrättning	För tid som ligger från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn eller lördag, söndag och helgdag, till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag		143,22 kr/tim
	På övrig tid		132,61 kr/tim
x) Med dag före respektive dag efter menas närmaste vardag före respektive efter storhelg.			

Exempel på hur lönetillägg utgår:

Arbetstidens början	Arbetstidens slut	Rast	Tim till ATB	Lönetillägg	Tid för löne- tillägg
07.00 må-fr	15.30 må-fr	30 min	8 tim	0	0
06.00 må-fr	16.30 må-fr	30 min	10 tim	2 tim á 67,08 kr	14.30-16.30
15.00 må-to	23.00 må-to	0	8 tim 12 min	4 tim á 67,08 kr 1 tim á 150 kr	18.00-22.00 22.00-23.00
15.00 fr	23.00 fr	0	8 tim 12 min	4 tim á 150 kr 1 tim á 150 kr	18.00-22.00 22.00-23.00
22.00	06.00	0	9 tim 36 min	8 tim á 150 kr	22.00-06.00
07.00 sö	15.30 sö	30 min	8 tim 24 min	8 tim á 180,60 kr	07.00-15.30
22.00 må-fr	08.00 må-fr	0	11 tim 36 min	8 tim á 150 kr 2 tim á 67,08 kr	22.00-06.00 06.00-08.00
22.00 lördag	06.00 söndag	0	9 tim 36 min	8 tim á 201,24 kr	22.00-06.00

Bilaga K - Förhandlingsprotokoll till §§ 6-16 Arbetstid

Tid: 2017-06-28
Plats: Solna
Närvarande: Torgny Johnsson, Infranord
Jörgen Lundström, SEKO
Lars-Erik Mott, SACO-TJ
Dick Rydås, ST
Peter Mattsson, Ledarna

1 §

Parterna ser det som angeläget att hanteringen av arbetstidsfrågorna sker i nära samarbete mellan arbetsledning och arbetstagare.

Parterna förutsätter att planeringen av såväl arbete som arbetstidsförläggning och ledighet sker i så god tid att arbetstagaren kan planera sin tjänstgöringsfria tid.

En avvägning mellan verksamhetens krav och medarbetarnas intressen måste ske för att arbetstiden ska utnyttjas optimalt. Detta innebär att arbete på oregelbundna tider och snabba förändringar kommer att förekomma. För att detta skall fungera bör arbetsledningen tillse att inte planera ut korta arbetspass utan strävan skall vara att man lägger ut normalarbetstid.

Arbetsledningen skall också undvika att planera längre uppehåll/raster än normalt mellan arbetspassen inom en arbetsperiod. Detta skall alltid undvikas när beredskap eller utryckning kan förekomma.

Avtalet skall inte heller användas så att arbetstagarna skall stå till pass för att arbeta en dag då och då utan strävan skall vara att ha kontinuitet i såväl arbete som ledighet.

Detta avtal skall också ge bättre förutsättningar att kombinera föräldraskap och arbete.

Chefer och medarbetare ska genom information och utbildning vara medvetna om arbetsuppgifter, befogenheter och ansvar. Samtliga ska också vara informerade om vilka regler som gäller beträffande arbetstider enligt gällande lagar och avtal som träffats i arbetstidsfrågor.

Detta avtal ger varje organisationsenhet möjlighet att verka för att utveckla arbetsformer i produktion. Arbetssättet skall präglas av förbättrad planering, ökad arbetstrivsel, ökad delaktighet hos personalen vid planering, genomförande och uppföljning av arbeten.

2 §

Parternas intentioner med detta avtal har bland annat varit

- Att samma avtalsregler skall gälla samtliga anställda inom Infranord AB
- Förutsättning för att öka medarbetarnas inflytande över sin arbetstidsförläggning och förbättra förutsättningarna för att

öka den tillgängliga arbetstiden i spåret samt klara sysselsättningen med egna resurser. Parterna är vidare överens om att överenskommelsen är en del av ett förändringsarbete vad avser arbetsformer, befogenheter, ansvar, delaktighet m.m.

- Att avtalet skall ge en arbetstidsförkortning
- Att vara överens om att ta upp förhandlingar om arbetstidsmättet om arbetstiden minskas genom lag eller centrala avtal.

3 §

Parterna är överens att nattarbete ska undvikas av hälsoskäl. Parterna har i avtalet gett möjlighet till att arbete utförs fler nätter under en 4-veckors period. Detta innebär inget förändrat synsätt på hur nattarbete ska planeras jämfört med tidigare avtal. Vid planering av nattarbete ska stor hänsyn tas till medarbetarnas hälsa och sociala situation. Det innebär att vissa medarbetare har svårt att arbeta nätter eller att de inte kan arbeta så många nattskift som avtalet ger möjlighet till. Ska fler nätter än 11 planeras ut under en 4-veckorsperiod så förutsätter detta en överenskommelse mellan arbetsledning och arbetstagare.

De medarbetare som arbetar nätter mer än en tredjedel av sin arbetstid, skall ha speciella regelbundna hälsoundersökningar enligt kraven i Arbetstidslagen.

Parterna har i avtalet gett uttryck för att det är viktigt med återhämtningsperioder i direkt anslutning till nattarbete. Det är alltså minimitider för vila som är reglerade och dessa skall inte nyttjas för långa resor. Ligger arbetsplatsen på långt avstånd så är det viktigt att undersöka om tidseffektiva transportsätt.

4 §

Parterna är överens om att ständigt utvärdera hur avtalet har tillämpats. Visar det sig att tillämpningen i vissa delar inte motsvarar intentionerna i avtalet, är parterna beredda att förhandla om erforderliga ändringar. Parterna ska undersöka tillämpningen av avtalet bland annat med avseende på vilka avvikelser mot arbetstidsreglerna som är vanligast förekommande, vilken typ av arbete, regionala skillnader mm. Detta arbete ska leda fram till riktade insatser i form av utbildning och stödåtgärder. Arbetet kommer att göras i den partsgemensamma avtalsgruppen.

Bilaga L - Regler kring inställt arbete §§ 6-16 Arbetstid

Planerat arbete	Besked om att arbetet är inställt	Konsekvenser
Måndag-fredag 07.00-15.30	Tisdagen kl 12.00 under arbetspasset	Besked har lämnats senast under föregående arbetspass. Inga extra ersättningar. Ingen tid till ATB
Måndag-fredag 07.00-15.30	Tisdagen kl 16.00 efter arbetet	Besked har inte lämnats senast under föregående arbetspass. Den planerade tiden 07.00-15.30 på onsdagen uppdaterar ATB. 07.00-15.30 = Inställt arbete
Onsdag 22.00 – torsdag 06.00	Tisdagen kl 12.00 under arbetspasset.	Besked har lämnats senast under föregående arbetspass. Inga extra lönetillägg. Ingen tid till ATB
Onsdag 22.00 – torsdag 06.00	Tisdagen kl 20.00 under viloperioden	Besked har inte lämnats senast under föregående arbetspass. Den planerade tiden 22.00-06.00 uppdaterar ATB. 22.00-06.00 = Inställt arbete. Inga extra lönetillägg
Onsdag 22.00 – torsdag 06.00	Onsdagen efter kl 22.00 när arbetet har påbörjats	Besked har inte lämnats senast under föregående arbetspass. Den planerade tiden 22.00-06.00 uppdaterar ATB. Lönetillägg för ett fristående arbetspass utgår. (3 timmar). 22.00-01.00 = arbetad tid. 01.00-06.00 = Inställt arbete.
Lördag, söndag besked i samma vecka. Arbetstid 07.00-15.30 bägge dagarna. Veckovilan tillgodoses inte. Sammanlagren veckovila nästkommande helg.	Under veckan före helgarbetet.	Besked har inte lämnats senast under föregående kalendervecka. Den planerade tiden uppdaterar ATB. Tiden = Inställt arbete. Inga extra lönetillägg. Eftersom veckovilan nu erhålls= Ingen sammanslagen veckovila nästkommande helg.
Lördag, söndag besked i samma vecka Arbetstid 07.00-15.30 bägge dagarna. Veckovilan tillgodoses inte. Sammanlagren veckovila nästkommande helg.	Under viloperioden före helgarbetet.	Den planerade tiden uppdaterar ATB. Lönetillägg för ett fristående arbetspass utgår. (3 timmar). De första 3 timmarna = Arbetad tid. Övrig tid = Inställt arbete. Eftersom veckovilan nu erhålls=Ingen sammanslagen veckovila nästkommande helg.
Lördag, söndag besked i samma vecka Arbetstid 07.00-15.30 bägge dagarna. Veckovilan tillgodoses inte. Sammanlagren veckovila nästkommande helg.	Efter att arbetet har påbörjats på lördagen.	Den planerade tiden uppdaterar ATB. Lönetillägg för hela den påbörjade arbetsperioden. (Lördagen) Lördagen = Arbetad tid. Söndagen = Inställt arbete. Eftersom veckovilan nu erhålls=Ingen sammanslagen veckovila nästkommande helg.

Regler kring inställt arbete. (§ 8.2)

Vid inställt arbete under vardag gäller att om besked lämnas senare än under föregående arbetspass uppdaterar den planerade tiden arbetstidsbanken. (ATB).

Vid inställt arbete under lördag/söndag gäller att om besked lämnas under samma kalendervecka uppdaterar den planerade arbetstiden arbetstidsbanken. (ATB).

Bilaga M – Blanketter

Nummer i VAS	Namn
2749	Överenskommelse om fridags- och viloperiod, § 7.8
1057	Överenskommelse, arbete mer än 230 timmar/mer än 11 nätter, §§ 7.12 och 8
3051	Överenskommelse, arbete ytterligare max 200 timmar utöver arbetstidsmått + 100 timmar/dispens av ATO för uttag av ytterligare arbetstid (avser tid utöver arbetstidsmåttet+100+200 timmar), § 8.1
1061	Flyttning av fastställd semester, §17.13.5
4897	Reseorder vid flerdygnsförrättning, Bilaga H mom 5

Anm. Revidering av blankett får ske efter överenskommelse mellan parterna

Bilaga N – Förhandlingsprotokoll

Ärende Överenskommelse om företagsavtal vid Infranord AB
Parter Infranord AB
SEKO FO Infranord
SACO
ST
Ledarna

Datum 2025-10-21

Närvarande Mathias Wennberg Infranord
Jan Broberg Infranord
Henrik Eneroth Seko
Håkan Englund Seko
Per-Ola Axelsson Åhl Seko
Lars-Erik Mott SACO
Volkan Bilyar ST

§ 1

Med stöd av Branschavtal Järnvägsinfrastruktur tecknar parterna företagsavtal för Infranord AB för perioden 2025-05-01—2027-04-30.

§ 2

Avsättning till flexpension görs enligt ”Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2025-05-01 t.o.m. 2027-04-30” mellan Almega Tåg företagen, branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur och Seko, SACO-TJ, ST och Ledarna. I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 17 maj 2017 avsätts 0,2 procent till Flexpension hos Tjänsteföretag från och med den 1 maj 2025, ytterligare 0,2 procent avsätts till Flexpension hos Tjänsteföretag från och med den 1 maj 2026. Avsättningen uppgår därmed till 1,7 procent från och med den 1 maj 2026. Reglering av flexpension för anställda som tillhör/tillhört SPV och medarbetare i åldersintervallet 18-24 år görs enligt överenskommelse mellan Infranord AB och Seko, SACO-TJ och ST enligt förhandlingsprotokoll 2019-06-13.

§ 3

Genom tecknandet av § 17 Semester omfattas inte Infranord AB av den arbetstidsförkortning på 34 timmar som regleras i Almega Branschavtal Järnvägsinfrastrukturavtal, § 6 moment 8. (2025-05-01).

§ 4

Parterna är överens om att underlaget för pensionsmedförande lön ska beräknas på samma sätt till ITP systemet som det tillämpats för PA-03 (2012-10-01)

§ 5

För att undvika missförstånd om vad som överenskommits mellan arbetsledning och ATO eller arbetsledning och medarbetare angående utökat antal nätter vid nattarbete, viloperiod, fridagsperiod, utökat arbetstidsuttag och planering i samband med flerdygnsförrättning är parterna överens om att blanketterna i bilaga M ska användas.

§ 6

Till 17.13.2 Semesterplan och 17.13.3 Särskild semesterplan.

Parterna är överens om att medarbetarna normalt ska ta ut sin semester innevarande år, bl.a. för att få behövlig återhämtning och att inte Infranords semesterskuld ska öka. Lika viktigt som det är att planera ut huvudsemestern är det viktigt att, så långt som möjligt, ge förutsättningar att kombinera familjeliv och arbete genom att tidigt kunna planera ledighet i anslutning till storhelger och skollov.

Eftersom semesterplanen omfattar 1 april-31 mars ska det vara möjligt att planera semester under hela perioden. Alla dagar utom max 5 dagar ska normalt planeras ut. Dagar som anmäls som sparade betraktas som planerade i detta avseende.

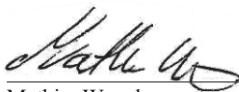
Den särskilda semesterplanen för perioden oktober-december ska göras för de planerade dagar som inte tagits ut, t.ex. på grund av sjukdom, samt för eventuellt oplanerade dagar.

Avsikten är att semester tas ut i ledighet så att inte en onödig kostnad uppstår genom att s.k. ogulden semester uppstår och kontanterställs.

§ 7

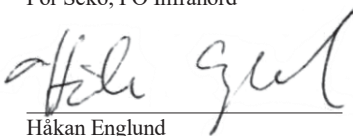
Infranord kommer att se över arbetssätt mm för att tidsregistrering av inhyrd personal ska göras inom hela bolaget.

För Infranord AB



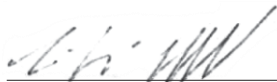
Mathias Wennberg
Förhandlingschef

För Seko, FO Infranord



Håkan Englund

För SACO



Lars-Erik Mott

För ST



Volkan Bilyar



