

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Avtal om löner och anställningsvillkor 1 november 2020 – 31 mars 2023
Avtalsområde Telekom

Parter: IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen
SEKO, Service och kommunikationsfacket

Datum: 9, 13, 22, 28 oktober, 4, 12, 18, 26, 30 november 2020

Närvarande för: **IT&Telekomföretagen**
Einar Humlin
Lisa Eriksson

Delegation
Nina Jernemalm
Ebba Nygren
Mikael Olrog
Monica Rosén
Frida Wennberg
Åsa Öhrström

SEKO
P-O Fällman
Carina Lindberg
Mattias Theliander

Delegation
Ann-Christine Gerdin
Kjell Österberg
Ander Segerros
Christina Qviström
Stefan Mårtensson
Nick Fortgens
Sölve Grönlund
Hans F Gustavsson
Anna Carlstedt Fredriksson

Plats: Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

§ 1 Parterna träffar Avtal om löner för avtalsområde Telekom enligt **bilaga 1**.

PF
lu

- § 2 Parterna prolongerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.
- § 3 Parterna prolongerar Avtal om samverkan och utveckling samt Avtal om kompetensutveckling i företagen med ändringar enligt **bilaga 3** respektive **bilaga 4**.
- § 4 Avtal om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023.
- § 5 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,3 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 november 2020 och ytterligare 0,4 procent avsätts från och med den 1 april 2022. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 0,7 procent från och med den 1 november 2020 och till 1,1 procent från och med den 1 april 2022.
- Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 2, Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse om ändringar i överenskommelsen under den föregående avtalsperioden samt i enlighet med tilläggsöverenskommelse om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla fr o m 1 november 2020. Aktuell redigering innebär ingen ändring av överenskommelserna.
- § 6 Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön dock att den lägsta månadslön som används vid beräkning åren 2020 och 2022 skall vara 26 100 respektive 26 805 kronor.
- § 7 Uppräkning av villkorsavtalets krontalsbelopp sker från 1 november 2020 med 2,7 % och den 1 april 2022 med 2,0 %. Företaget kan ha annan tillämpning enligt tidigare praxis inom avtalsområdet.



- § 8 Parterna gör följande konstaterande avseende bilaga 2 i allmänna villkorsavtalet vilket även gjordes i förhandlingarna 2010, 2012, 2013, 2016 och 2017.
- I allmänna anställningsvillkor konstaterar parterna att arbetsgivaren ska skapa förutsättningar för att arbetstidsförkortning skall kunna tas ut i ledighet. Arbetsgivaren skall inte regelmässigt neka uttag av arbetstidsförkortning enbart i syfte att neka uttag i tid.
 - Arbetsgivaren har skyldighet att informera om reglerna för arbetstidsförkortning. Om så inte skett och arbetstagare ej tagit ut sin arbetstidsförkortning under året utbetalas denna i kontant ersättning eller genom pensionsavsättning.
 - Det är den enskilt anställdes ansvar att begära uttag i ledig tid. Arbetstidsförkortning kan inte flyttas över till nästkommande år.

- § 9 Parterna är överens om att bilaga 2 i allmänna villkorsavtalet ändras i första, tredje och fjärde stycket till 2020 och 2022.

- § 10 Lokala avtal som träffas med stöd av avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller med samma uppsägningstid och giltighetstid som detta, om inte de lokala parterna enats om annat.

- § 11 Parterna enas om att företag som idag omfattas av ITP-Tele pensionsplan fortsätter att tillämpa ITP-Tele med dess bilagor och tillhörande protokoll till och med 31 mars 2023 med oförändrad lydelse.

§ 12 **Arbetsgrupp och partsgemensamt arbete avseende arbetsmiljöfrågor**

Parterna har i årets avtalsförhandlingar diskuterat frågor rörande riskfyllt ensamarbete, hot och våld, sexuella trakasserier m m. Även arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor rörande stolparbete, underjordsarbete i brunnar och i butik har berörts i förhandlingarna. SEKO har lämnat över textförslag rörande dessa frågor.

IT och Telekomföretagen inom Almega och Seko anser att de ovan nämnda arbetsmiljöfrågorna är viktiga och av stor betydelse för företag och medarbetare i Telekombranschen.

Handwritten signature
PF

Mot bakgrund av ovanstående har parterna bestämt att gemensamt, under kommande avtalsperiod, kontakta Prevent för att undersöka möjligheten att ge dem i uppdrag att ta fram följande stödmaterial:

Sammanställning av nu gällande regler

Ta fram en sammanställning av aktuell lagstiftning inklusive arbetsmiljöföreskrifter som parterna anser relevanta för Almegas medlemsföretag i Telekombranschen

Utbildningsmaterial

Förse parterna med utbildningsmaterial och checklistor rörande eventuellt riskfyllt ensamarbete, hot och våld och sexuella trakasserier som kan användas som stöd för lokala parter

Delge parterna eventuell förekommande ”best practice” i arbetet mot sexuella trakasserier som kan användas som stöd till de lokala parterna

Statistik

Undersöka möjligheterna för att få fram branschspecifik tillbuds och olycksfallsstatistik genom IA-systemen

§ 13

Partsgemensamt samråd i frågor rörande stolparbete

Om lokal arbetsmiljöfråga avseende allvarlig risk för arbete i stolpar ej handlagts i enlighet med gällande föreskrifter i aktuellt företags arbetsmiljökommitté, eller om arbetsmiljökommitté i företaget saknas, kan central facklig part begära samråd med IT och Telekomföretagen i frågan.

Syftet med samrådet är att de centrala parterna vid behov koordinerar aktuell fråga så den får ett tydligt ägarskap i det företag som konstateras bör ansvara för frågan. Endast fråga där ansvaret ligger i ett medlemsföretag i IT och Telekomföretagen, bransch Telekom, kan omfattas av samrådet.

Samrådet ska ske skyndsamt, är rådgivande och ersätter inte ansvaret för arbetsmiljöfrågor i något medlemsföretag.

Handwritten signature and initials:
 [Signature]
 PF

§ 14 **Arbetsgrupp harmonisering, avtalstryck m.m.**

Parterna inrättar en arbetsgrupp i syfte att göra en översyn av tidigare överenskommelser och föra in dessa i avtalstrycket samt möjligheten att översätta kollektivavtalet till engelska. Arbetsgruppen ska även se över möjligheten till harmonisering av avtalet samt gå igenom avtalets språk och redigering med målet att göra avtalstexten så användarvänlig som möjligt. Arbetsgruppens arbete ska pågå under avtalsperioden och avslutas i god tid före förhandlingar om nytt kollektivavtal.

§ 15 Parterna är överens om att se över skrivningen i allmänna villkor § 1 Avtalets omfattning om undantag för medarbetare som har tjänstepension eller pension enligt Socialförsäkringsbalken i syfte att utreda dess betydelse samt, om skäl finns, förändra denna.

§ 16 Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 2020 – 2023 varmed avses avtalsåren den 1 november 2020 – 31 mars 2023. Part äger rätt att senast den 1 oktober 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022. Parterna är överens om att om sådan uppsägning sker så upphör även löneavtalet att gälla mellan berörda parter den 31 mars 2022.

§ 17 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 1 december 2020



IT&Telekomföretagen inom Almega

Arbetsgivarsektionen



SEKO

Bilaga 1 - SEKO

Innehållsförteckning

Löneavtal

1 Gemensamma partsuppfattningar	2
2 Lönerevision	3
3 Minimilöner för yrkesarbetare inom fältteknik	4
4 Åtgärdsplan	5

Övriga överenskommelser

mellan IT&Telekomföretagen Telekom och Seko – Service och kommunikationsfacket

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

Löneavtal avtalsområde Telekom mellan IT & Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen och Seko – Service och kommunikationsfacket

1 Gemensamma partsuppfattningar

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

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

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

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

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

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

2 Lönerevision

Lönerevisionen innefattar en översyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående medarbetarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. De lokala parterna gör inför lönerevisionen en gemensam genomgång av avtalets intentioner och dess tillämpning vid företaget. I detta ingår att utarbeta en tidsplan för revisionen, som innebär att den kan slutföras skyndsamt utan onödiga dröjsmål.

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

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

Lönerevisionen ska om lokala parterna inte enas om annat ske per 1 november 2020 och omfatta en pott om minst 2,7 % och den 1 april 2022 och omfatta en pott om minst 2,0 %.

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

lu
PF

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

Enas inte de centrala parterna i lönerevisionen, utges 50 % av utrymmet generellt och 50 % fördelas av arbetsgivaren.

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

2.1 Lägsta löner

Lägsta löner: För arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år, ska lägsta lön vara 19 077 kronor fr o m den 1 november 2020 och 19 458 kronor fr o m 1 april 2022. För arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år och har ett års sammanhängande anställningstid i företaget, ska lägsta lön vara 20 287 fr o m den 1 november 2020 och 20 693 kronor fr o m 1 april 2022 om de lokala parterna inte enas om annat.

För arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har två års sammanhängande anställningstid i företaget ska lägsta lön vara 21 349 kronor fr o m 1 november 2020 och 21 776 kronor fr o m 1 april 2022 om de lokala parterna inte enas om annat.

Anmärkning

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

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

3 Minimilöner för yrkesarbetare inom fältteknik

Med yrkesarbetare avses Telemontörer, Ftthtekniker, Fastighetsnättekniker, Servicetekniker och Kabeltekniker inom Sekos avtalsområde med minst två års relevant yrkeserfarenhet. För en sådan yrkesarbetare, som fyllt 18 år och som är medlem i Seko, ska minimilönen (heltid) vara 23 129 kronor fr o m den 1 november 2020 och 23 592 kronor fr o m 1 april 2022.

Efter fem års relevant yrkeserfarenhet ska minimilönen (heltid) för en sådan yrkesarbetare, som fyllt 18 år och är medlem i Seko, vara 26 229 kronor fr o m den 1 november 2020 och 26 753 kronor fr o m 1 april 2022.

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

Yrkeserfarenhet ska kunna dokumenteras.

Övergångsregel

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

4 Åtgärdsplan

Om en medarbetare efter lönerevisionen inte erhållit en löneökning, den 1 november 2020 respektive 1 april 2022, ska särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma att löneökningens storlek är beroende av medarbetarens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till medarbetarens person, ska de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Dessa åtgärder ska följas upp vid den tidpunkt som parterna är överens om.



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

5 Giltighetstid

från och med den 1 november 2020 till och med 31 mars 2023.

IT & Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen

Seko – Service och kommunikationsfacket

Bilaga 1

Riktlinjer för tillämpning av MBL § 38

(Överenskommelsen gäller från 1 april 2016)

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

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

Anmärkning

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

Anmärkning

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

Anmärkning

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

Gemensamma värderingar

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

A Primärförhandling genom kontroll och förteckning

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



§ 1 Kontroll av förteckning

a Kontroll av UE

Företag ska kontrollera att underentreprenör som anlitas uppfyller följande villkor:

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

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

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

b UE-förteckning

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

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

Anmärkning

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

c Revidering av UE-förteckning

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

Anmärkning

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

§ 2 Entreprenadkedjor

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

§ 3 Avförande av UE från företagsförteckning

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

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

Anmärkning

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

B Primärförhandling i övriga fall

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

Avförande av UE från förteckning

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

att uppgift föreligger om företagsledning etc,

li
PF

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

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

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

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

MC, som träffat sådant avtal, ska behandlas som underentreprenör enligt denna överenskommelse.

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

Bilaga 2

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

(Överenskommelsen gäller från 1 april 2010)

1. Förhandling och tvist om inhyrning

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

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

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

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

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

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

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

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

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

2. Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

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

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

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

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

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

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

Lu'
RF

Bilaga 3

Kontroll och bevakningssystem

(Överenskommelsen gäller från 1 april 2016)

Kontroll och bevakningssystem

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

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

6556 1705

Bilaga 2 – SEKO

§ 11 Semester

Mom 2 Semesterns längd får efter att ha tillförts ett femte, sjätte och sjunde stycke samt två nya anmärkningar, följande lydelse:

Mom 2 Semesterns längd

Årssemestern är

25 dagar -

om inte annat anges nedan

28 dagar -

för medarbetare, som har frihet beträffande arbetstidens förläggning och överenskommelse träffats med medarbetaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen

30 dagar -

för medarbetare som har rätt att beordra andra medarbetare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete och överenskommelse träffats med medarbetaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen.

Överenskommelse kan träffas med medarbetare i annat fall om rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för arbetad övertid.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan sägas upp till nästkommande semesterår.

Den part som vill att en individuell överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande semesterår.

Lokalt avtal kan även träffas om att medarbetare ska ha rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.



Anmärkning 1

När en individuell överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller annan kompensation som överenskommit. Ersättning utgår istället enligt kollektivavtalets huvudregel.

Anmärkning 2

Det är viktigt att den chef som har medarbetare som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina medarbetare om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med högre lön och/eller fler semesterdagar innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

Lu' PF

Ändringar av Avtal om Samverkan och Utveckling

Parterna har överenskommit om ändringar av Avtal om Samverkan och Utveckling som följer enligt nedan.

Avtalet tillförs en ny punkt 3 enligt nedan.

3. Partsgemensamma rekommendationer avseende lokalt fackligt arbete

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

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

- Underlätta för den fackliga organisationen att kunna utveckla förtroendevalda med hög kompetens.
- Ge förtroendevald som åtar sig fackligt uppdrag lika möjligheter till utveckling som annan anställd.
- Deltidsfackliga ska ges möjlighet att kombinera yrkesrollen och det fackliga uppdraget.

Inledning av det fackliga uppdraget

Det är den fackliga organisationens uppgift att anordna utbildning för den fackligt förtroendevalde avseende de skyldigheter och rättigheter som följer med det fackliga uppdraget. Företaget och den fackligt förtroendevalde diskuterar uppdragets omfattning och dess samspel med det ordinarie arbetet.



Under pågående uppdrag

Det är angeläget att företaget och facklig förtroendevald under mandatperioden genomför utvecklingsinsatser avseende den yrkesmässiga rollen och diskuterar samspelet mellan den yrkesmässiga och fackliga rollen, och vid behov även karriärvägar. Detta kan vara en del av det normala utvecklingssamtalet, men kan även diskuteras med andra företrädare i företaget än den närmaste chefen.

Efter avslutat fackligt uppdrag

För att underlätta återgång efter avslutat fackligt uppdrag ser parterna det som naturligt med ett utvecklingssamtal för att diskutera återgången till tidigare yrkesroll eller karriärvägar inom företaget.

Nuvarande punkt 4 kompletteras (och följdändras till punkt 5) med två stycken enligt nedan:

4. Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst fem timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Den närmare tillämpningen av denna bestämmelse överenskommes lokalt. Härvid ska beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störning för verksamheten. Förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid utges övertidsersättning (i sådant fall anses tiden inte som arbetad tid i arbetstidshänseende).

Parterna rekommenderar företag, där förening finns, att uppta överläggningar med föreningen som ger denna möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktionen av nyanställd personal.

Om överenskommelse därvid ej kan träffas om formerna härför gäller att den nyanställda har rätt till en timmas facklig information på betald arbetstid.

Li
HF

7. Arbetsmiljö

Nuvarande punkt 7 kompletteras (och följdändras till punkt 8) med ett nytt 8:e stycke enligt nedan:

Parterna ska därför verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud/arbetsmiljöombud och ledamöter i skyddskommittéer innehar erforderliga arbetsmiljökunskaper. Där det bedöms lämpligt och möjligt bör arbetsmiljöutbildning anordnas samtidigt för nu nämnda grupper. Utbildningen bör genomföras inom sex månader. Utbildningsbehov i arbetsmiljöfrågor bedöms och följs upp regelbundet i förekommande skyddskommitté eller där sådan saknas i dialog mellan ledning och skyddsombud/arbetsmiljöombud.

Nuvarande punkt 7 kompletteras (och följdändras till punkt 8) med ett nytt 9:e stycke enligt nedan:

Parterna kan konstatera att förebyggande arbete mot sexuella trakasserier ligger inom ramen för arbetsgivarens arbetsmiljöansvar enligt gällande lagstiftning. Detta ansvar omfattar även förebyggande arbete gentemot sexuella trakasserier av tredje man. Arbetsgivaren ansvarar för att utreda omständigheterna om en medarbetare uppger sig blivit sexuellt trakasserad i tjänsten.



Bilaga 4 - SEKO

Ändringar av Avtal om kompetensutveckling i företagen

Parterna har överenskommit om ändringar av Avtal om kompetensutveckling i företagen i enlighet med följande:

”I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning.”

Ovanstående stycke ändras och får följande ny lydelse:

”I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.”



