

## ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund (PAF)

och

Sveriges Ingenjörer

1. Parterna enas om att för tiden från den 1 maj 2017 till och med den 30 april 2020 prolongera senast gällande avtal om allmänna villkor, med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga A.
2. Parterna enas om att för tiden från den 1 maj 2017 till och med den 30 april 2020 sluta avtal om löner i enlighet med bilaga B. Tekniska anvisningar, se bilaga C.
3. Parterna enas om att prolongera avtalet om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän.
4. Avsättning till deltidspension, se bilaga D.
5. Parterna enas om att införa en ny förhandlingsordning enligt bilaga E. Innehållet i nuvarande avtalstryck bilaga K ersätts med denna överenskommelses bilaga E.
6. Ändringar enligt bilaga A, B, C och E träder i kraft, där inte annat särskilt anges, från och med den avlöningsperiod som innehåller den 1 maj 2017.
7. Parterna konstaterar att avtalet gäller endast i de företag där i Sveriges Ingenjörer har medlemmar anställda och i dessa företag gäller avtalet enbart för medlemmarna. Sveriges Ingenjörers förhandlingsrätt gäller enbart för medlemmar i Sveriges Ingenjörer och enbart i de företag där Sveriges Ingenjörer har medlemmar.
8. Om part senast den 31 oktober 2018 har sagt upp överenskommelsen upphör den att gälla den 30 april 2019. Sådan uppsägning får endast ske om motsvarande uppsägning skett av Tjänstemannaavtalet mellan PAF och Unionen.
9. Denna överenskommelse gäller, såvida förtida uppsägning enligt punkt 8 inte sker, för tiden från och med den 1 maj 2017 till och med den 30 april 2020. Om överenskommelsen inte sagts upp tre månader före giltighetstidens utgång prolongeras den för ett år åt gången.

Stockholm den 27 april 2017

Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund



Sveriges Ingenjörer

## Ändringar och tillägg i avtalet om allmänna villkor

### **Bilaga H:C p 4, nytt andra stycke med följande lydelse (kursiv text är ny)**

*I de fall inställelse inte krävs utan arbete under beredskapstjänst kan utföras på distans, utgår övertidsersättning för faktiskt arbetad tid, dock minst en timme om arbetet utförts under beredskapspasset.*

#### **Anmärkning**

*I beredskapstjänstgöring ingår att motta telefonsamtal, felmeddelande el. dyl. När sådana kontakter föranleder åtgärder utöver att ta del av meddelande ska dessa åtgärder vad gäller ersättning betraktas som arbete.*

### **§ 12 ny rubrik, Förhandlingsordning, och ny lydelse (kursiv text är ny)**

*Mellan parterna gäller förhandlingsordning enligt avtalsbilaga K.*

UKW

**Löner m.m.****1. LÖNEPRINCIPER**

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad.

Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde tjänstemannens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

En utgångspunkt är att lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen satts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen. Det leder till sakligt väl motiverade löneskillnader. *Transparens gentemot facklig motpart avseende de löneprinciper företaget använder vid lönesättningen ska tillämpas.*

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre tjänstemän.

Samma värderingar och tillämpning beträffande ovanstående principer skall gälla för samtliga arbetstagare. Framgår det att diskriminerande eller osakliga löneskillnader förekommer skall dessa elimineras.

Anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet skall omfattas av den årliga lönerrevisionen. Lönerrevisionen för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets löneprinciper samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit tjänstledig.

**2. RIKTLINJER VID DEN LOKALA LÖNEPROCESSEN**

Utöver det ovan sagda skall följande utgångspunkter och riktlinjer gälla vid den lokala löneprocessen.

En löneprocess som parterna genomför med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen, leder till samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sin kunskap från verksamheten.

Det är i det enskilda företaget som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Företagsledning och de fackliga företrädarna skall därför komma överens om uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen, efter att gemensamt ha gått igenom avtalets intentioner och eventuella lokala kriterier för lönesättningen. Ett viktigt inslag i löneprocessen är också att parterna för en dialog om företagets utveckling (lönsamhet, produktivitet, utveckling, investeringsplaner mm).

UMRU

En dialog mellan chef och medarbetare om såväl företagets utvecklingsplaner som medarbetarens arbetsuppgifter, prestation och utveckling är en naturlig del av löneprocessen. Dialog skall även föras om hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildning.

Efter genomförd förhandling informerar chefen medarbetaren om dennas nya lön och motiven till lönesättningen.

Om en tjänsteman haft en ogynnsam löneutveckling skall parterna, på endera partens begäran, pröva vad som kan förändras, t ex med stöd av kompetensutvecklingsinsatser, för att tjänstemannen i fråga skall ges möjligheter till förbättrad löneutveckling i framtiden.

### **3. LÖNEHÖJNING 2017-05-01, 2018-05-01 OCH 2019-05-01**

#### **Allmän pott för lokala förhandlingar**

Den 1 maj 2017 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 2,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2017 såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.

Den 1 maj 2018 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 2,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2018 såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.

Den 1 maj 2019 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 2,0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2019 såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.

Löneavtalets storlek på lönepott är enbart en rekommendation i de företag där Sveriges Ingenjörer har färre än tre medlemmar.

Vid lönesättningen skall beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

Lönepotterna skall fördelas med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och grundas på systematisk och motiverad bedömning.

### **4. FÖRHANDLINGSORDNING**

#### **Lokal förhandling**

Arbetsgivaren skall så snart som möjligt kalla till lokal förhandling om lönerna.

*CMW*

## Central förhandling

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

## 5. LOKAL LÖNEBILDNING

### Inledning

Vid de företag där de lokala parterna blir överens kan en lokal löneprocess användas. Denna gäller då istället för de regler som anges i p 1-4 ovan.

Den lokala löneprocessen innebär följande:

Lönebildningen ska ske lokalt i företagen.

Lönesättningen skall ske enligt samma principer som anges i p 1.

Lön sätts genom en löpande process där mål- och lönedialoger hålls mellan lönesättande chef och respektive tjänsteman. Tjänsteman som inte blir överens om ny lön med sin närmaste chef har rätt att begära stöd av sin lokala företrädare.

För tjänsteman som haft ingen eller en ringa löneutveckling ska en åtgärdsplan gemensamt upprättas med kompetenshöjande insatser eller andra utvecklingsinsatser. Åtgärdsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande lönerevision.

### Förhandlingsordning för lokal lönebildning

Senast den 15 maj 2017, den 15 maj 2018 respektive den 15 maj 2019 skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart bestämma om de avser att tillämpa detta avtal.

Sedan överenskommelse träffats om att tillämpa detta avtal skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart

- informera berörda centrala parter genom att insända kopia av överenskommelsen om att tillämpa detta avtal.
- gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av avtalet.

De lokala parterna kommer överens om en förhandlingsordning, d v s när förhandlingarna skall starta och när de skall vara avslutade. I samband därmed skall lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.

Om de lokala parterna senast den 15 juni respektive år inte anser det vara möjligt att träffa lokalt löneavtal enligt detta avtal bör parterna innan förhandlingarna avslutas i oenighet begära rådgivning hos berörda centrala parter. Om så inte sker skall istället p 1-4 tillämpas.

Om de lokala parterna efter rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse skall förhandlingarna avbrytas och istället p 1-4 tillämpas.

Det är arbetsgivaren och Sveriges Ingenjörers klubb som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna skall gå till, lönerevisionsdatum och löneutrymme. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Om parterna inte kan enas om den individuella fördelningen fastställs ny lön i de delar oenighet föreligger enligt arbetsgivarens förslag. Sveriges Ingenjörer har rätt att vid sådan oenighet avbryta förhandlingarna och i stället ska p 1-4 tillämpas.

UFRW

### Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget.

*MMW*

**Tekniska anvisningar****1 LÖNEAVTALETS OMFATTNING****a) Löneavtalets tillämpningsområde**

Löneavtalet gäller endast Sveriges Ingenjörers medlemmar i PAF:s medlemsföretag.

Avtalet för respektive avtalsår omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast 2017-04-30, 2018-04-30 respektive 2019-04-30.

**b) Undantag**

Avtalet gäller inte för tjänsteman som

– är anställd för vikariat eller i övrigt viss tid, och vars anställning inte har varit fortlöpande under sex månader

– är anställd på prov

– innehar anställning som utgör bisyssla

– kvarstår i tjänst vid företaget efter uppnådd pensionsålder

– är tjänstledig under minst tre månader räknat från 2017-04-30, 2018-04-30 respektive 2019-04-30 av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet.

**c) Anställningsavtal träffat den 1 september eller senare 2016, 2017 respektive 2018**

Om ett anställningsavtal har träffats den 1 september eller senare 2016, 2017 respektive 2018 och överenskommelse träffats om att den avtalade lönen skall gälla oberoende av 2017, 2018 respektive 2019 års löneavtal skall tjänstemannen inte omfattas av lönerevisionen.

**d) Redan genomförd lönerevision**

Har i avvaktan på 2017, 2018 respektive 2019 års löneavtal lönehöjningar utgetts skall detta beaktas om inte de lokala parterna överenskommit om annat.

**e) Kontraktslön**

Löneavtalen tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det inte framgår av omständigheterna att så inte varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

**f) Tjänstemän som slutat**

Till tjänstemän som slutat sin anställning bör företagen, utan särskild anmaning, betala ut vad dessa kan ha att fordra efter lönerevisionen.

WARU

**g) Företag med verksamhet vid skilda enheter**

För de företag som bedriver verksamhet på flera orter eller vid flera enheter på en och samma ort gäller följande:

- Företaget skall tillämpa bestämmelserna i avtalet på företaget som helhet, om detta varit ”klar praxis” vid tidigare lönerrevisioner eller om lokal överenskommelse om detta träffats i samband med tillämpningen av nu aktuellt löneavtal.
- I övriga fall skall företaget tillämpa löneavtalet för varje ort där företaget bedriver verksamhet respektive för varje enhet av företaget på samma ort.

**2 RETROAKTIVA OMRÄKNINGAR M M**

Då löneavtalet för 2017, 2018 respektive 2019 skall tillämpas fr o m den 1 maj respektive år, måste vissa ersättningar och avdrag omräknas retroaktivt från respektive datum. Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar, gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Om inte lokal överenskommelse träffats om att omräkningen skall ske individuellt skall en ”schablonmetod” tillämpas som innebär omräkning med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget för de i Sveriges Ingenjörer organiserade tjänstemännen.

De genomsnittstal som vid schablonmetoden används för de i Sveriges Ingenjörer organiserade tjänstemännen bör även tillämpas för oorganiserade tjänstemän.

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt. Schablonmetod är inte tillåten.

Sjukavdrag skall omräknas enligt följande.

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen skall omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning skall inte ske för sjukavdrag fr. o m 15:e kalenderdagen.

**3 PROVISION OCH PREMIELÖN**

Reglerna avseende provisions- och premieavlönade är i princip oförändrade sedan tidigare år.

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

*WAW*



#### 4 VISSA PENSIONSFRÅGOR

##### a) Avtalets tillämpning vid pensionsfall

Om lönehöjning utges till tjänsteman som slutat sin anställning 2017-05-01, 2018-05-01 respektive 2019-05-01 eller senare och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall, skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

##### b) Anmälan om pensionsmedförande lön

Företaget skall till Collectum som pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning till följd av detta avtal.

*CMW*

**Avsättning till deltidspension**

Arbetsgivaren avsätter månatligen (löpande) från och med den 1 maj 2017 ytterligare 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt ITP-planen, d v s från och med den 1 maj 2017 sammanlagt 0,9 % av pensionsmedförande lön.

Arbetsgivaren avsätter månatligen (löpande) från och med den 1 maj 2019 ytterligare 0,3 % av pensionsmedförande lön enligt ITP-planen, d v s från och med den 1 maj 2019 sammanlagt 1,2 % av pensionsmedförande lön.

Avsättningen görs i syfte att skapa förutsättningar för tjänstemännen att gå i deltidspension i enlighet med möjligheten därtill i § 2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

**Infasning av nya medlemsföretag**

För företag som blir medlemmar i PAF och som inte tidigare omfattats av system med deltidspension eller som haft lägre sådan premienivå än som gäller för medlemmar i PAF gäller följande:

Företaget har sju (7) år på sig att stegvis komma upp till den nivå på premier för deltidspension som enligt avtal gäller för medlemmar i PAF (full premie). Dock ska premierna ökas med minst 0,1 procent per år till full premie.

Om premierna till deltidspension uppgår till 2,0 procent eller den lägre procentsats där parterna är överens om att systemet är fullt utbyggt och den procentsatsen också har uppnåtts i avtalen för samtliga medlemsförbund inom Svenskt Näringsliv, ska parterna uppta förhandling i syfte att uppnå enhetliga regler för infasning av premienivån för nytilträdna medlemmar i förbunden

## Bilaga K Förhandlingsordning mellan PAF och Sveriges Ingenjörer

### § 1 Samförstånd till undvikande av tvist<sup>1</sup>

Parternas utgångspunkt är att arbetsgivare och tjänstemän i konstruktiva diskussioner som präglas av ömsesidig förståelse, ordnar sina gemensamma angelägenheter och på det sättet försöker undvika tvister. I de fall tvist uppstår är parterna överens om följande förhandlingsordning.

Syftet med förhandlingsordningen är att parterna, först de lokala och sedan de centrala, i samma anda ska lösa tvisterna inom ramen för förhandlingsordningen. På det sättet kan vi även framledes upprätthålla en god tradition av att så långt möjligt undvika tvistelösning i domstol och därmed bidra med en effektiv och smidig tvistehantering till fördel för såväl anställda som företag.

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda hos medlemmar i PAF.<sup>2</sup>

### § 2 Fredsplikt

Parterna är ense om att fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan parterna under giltighetstiden av avtal om löner och allmänna anställningsvillkor mellan PAF och Sveriges Ingenjörer.

#### Anmärkning

Parterna är överens om att denna bestämmelse inte påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder enligt 41§ medbestämmandelagen.

### § 3 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av detta avtal.

#### Anmärkning

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Enskild tjänsteman som utan stöd av Sveriges Ingenjörer vill driva talan angående ett avtal mellan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen eller enligt lag utan att det i tvisten också finns frågor som rör kollektivavtal, har möjlighet att avstå från förhandlingar enligt förhandlingsordningen, dock gäller att förhandlingsordningen måste fullföljas om förhandlingar i tvisten har inletts.

#### Anmärkning

I kollektivavtal finns regler som hindrar talan enligt t.ex. skadeståndslagen. Nu angiven reglering berör inte sådana regler.

<sup>1</sup> Om en förhandling mellan ett medlemsföretag och arbetarparten vid företaget gäller en eller flera tjänstemäns sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter eller förhålla sig till arbetarna, har Sveriges Ingenjörer rätt att begära närvaro vid förhandlingen i syfte att ta del av uppgifter som kan vara av betydelse för att ta tillvara den enskilda medlemmens intressen. Detta överensstämmer med vad som gällt enligt tidigare förhandlingsordning och innebär inte att tjänstemannapartén kan ha anspråk på att det inte i förhandlingen sker enskilda överläggningar mellan medlemsföretaget och arbetarparten.

<sup>2</sup> Parterna är överens om att utanförstående fackliga organisationer inte kan åberopa förhandlingsordningen mot medlemmar i PAF.

MAN

Tjänstemän som enligt vad som nu sagts väljer att väcka talan utan förhandlingar enligt förhandlingsordningen, ska beträffande talefrister iaktta följande. Gäller talan anspråk enligt lag som innehåller regler om specialpreskription tillämpas reglerna i lagen. I övriga fall ska talan väckas inom fyra (4) månader efter det att tjänstemannen fått kännedom om den eller de sakomständigheter var till yrkandet hänför sig och senast två (2) år efter det att sakomständigheten har inträffat. Iaktas inte fristen för väckande av talan som anges i detta stycke har tjänstemannen förlorat sin talan.

#### § 4 Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan parterna på arbetsplatsen.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

#### § 5 Betalningstvister och tvister om arbetskyldighet

Vad som i §§ 6 - 8 och 11 - 12 sägs i fråga om frister och väckande av talan gäller inte i tvister som avses i 34 och 35 §§ MBL. I sådana tvister gäller vad som anges i 37 § MBL.

##### Anmärkning

I tvist om arbetstagares uppfinningar ersätter gällande förhandlingsordning bestämmelserna i 35 § MBL, som således inte kan tillämpas i sådana tvister.

#### § 6 Begäran om lokal förhandling

Uppkommer en rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Begäran ska nå motparten senast två (2) veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har tjänstemannen inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en (1) månad och räknas från den dag anställningen upphörde.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten fyra (4) månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter i sådana tvister om förhandling begärs mer än två (2) år efter det att den eller de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten eller i tvist om otillåten visstidsanställning mer än en månad efter det att tiden för anställningen löpt ut.

##### Anmärkning

För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. I fråga om möjligheten att vidta s.k. indrivningsblockad gäller 41 § andra stycket MBL.

WPAW

**§ 7 Begäran om central förhandling**

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska begäran om central förhandling nå motparten senast två (2) veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Denna regel om två (2) veckor träder i kraft den 1 april 2018. Fram till dess gäller en frist om två (2) månader.

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en (1) vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Det gäller också i fråga om tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL samt vid s.k. entreprenadförhandlingar enligt 38 § MBL.

I en annan tvist än som avses i tredje stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två (2) månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i andra, tredje eller fjärde stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

**§ 8 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas**

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom två (2) veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

**§ 9 Förhandlingsprotokoll**

Om så begärs ska ett protokoll föras över förhandlingen. Protokollet ska upprättas skyndsamt och justeras av parterna.

**§ 10 Hur förhandlingar avslutas**

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

**§ 11 Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt**

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Det gäller inte om part genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

**§ 12 Väckande av talan**

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att en visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare, ska talan väckas inom två (2) veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades och i andra tvister

UPW

inom fyra (4) månader från nu nämnda dag. Gäller tvisten tystnadsplikt enligt 21 § MBL ska talan väckas inom tio (10) dagar från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

Väcks inte talan inom de tider som anges i första stycket har parten förlorat sin talan.

**§ 13 Övrigt**

Vid fredspliktsbrott och i fråga om interimistiska förordnanden, kan talan föras utan föregående förhandlingar.

**§ 14 Giltighetstid**

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex (6) månader.

Om det mellan PAF och Sveriges Ingenjörer gäller kollektivavtal om löner eller allmänna anställningsvillkor vid den tidpunkt, då förhandlingsordningen med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut, förlängs förhandlingsordningen att upphöra samtidigt med nämnda avtals upphörande.

WAW