

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

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

Parter: TechSverige, arbetsgivarsektionen
 Sveriges Ingenjörer och Akavia

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

Närvarande för: **TechSverige**
 Einar Humlin
 Lisa Eriksson
 Maja Khailat Holmberg
 Fredrik Strömberg

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

Sveriges Ingenjörer
Ola Sundström
Lisa Hellström

Akavia
Jens Jansson

Delegation
Anders Wedebrand
Birgit Englund
Fredrik Jervfors
Jennie Rahm
Lars Lindeberg
Thomas Zeidler
Jonas Hultsborn

Plats: Näringslivets hus, Storgatan 19, Stockholm



- § 1 Parterna träffar Avtal om löner för avtalsområde Telekom enligt **bilaga 1**.
Parterna är överens om att det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet, är för perioden 6,4 procent.
- § 2 Ett system för arbetstidsförkortning införs enligt bilaga 2 Avtal om anställningsvillkor § 6 Mom. 8 till bifogat protokoll. För avtalad ledighet om en dag avsätts 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,3 procent den 1 april 2026.
- § 3 Parterna prolangerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.
- § 4 Parterna prolangerar Avtal om Samverkan och utveckling med ändringar enligt **bilaga 3**.
- § 5 Parterna konstaterar att Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation har ingåtts den 17 mars 2025.
- § 6 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i Tilläggsöverenskommelsen om avsättning till Flexpension 2025, 2026 och 2027 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 april 2025. Avsättningen uppgår därmed till 1,5 procent från och med den 1 april 2025.
Från och med den 1 april 2026 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag. Avsättningen uppgår därmed till 1,7 procent från och med den 1 april 2026.
- § 7 Uppräkning av villkorsavtalets krontalsbelopp sker från 1 april 2025 med 3,0 procent och den 1 april 2026 med 2,5 procent.
- § 8 Parterna gör följande konstaterande avseende bilaga 2 i allmänna villkorsavtalet vilket även gjordes i förhandlingarna 2010, 2012, 2013, 2016, 2017, 2020 och 2023.

- 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 2025 och 2026.
- § 10 Parterna är överens om att, under avtalsperioden, se över skrivningen i allmänna villkor § 1 Avtalets omfattning angående undantag för medarbetare som har tjänstepension eller pension enligt Socialförsäkringsbalken i syfte att utreda dess betydelse. Om parterna bedömer att skrivningen är obsolet ska den utgå ur allmänna anställningsvillkor under avtalsperioden.
- § 11 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.
- § 12 Parterna enas om att företag som idag omfattas av ITP-Tele pensionsplan fortsätter att tillämpa ITP-Tele med dess bilagor och tillhörande protokoll till och med 31 mars 2027 med oförändrad lydelse.
- § 13 Parterna är överens om att avvakta och beakta den inom industrin partsgemensamma arbetsgruppen i frågan om rätten till årlig betald semester i förhållande till EU-rätten.
- § 14 Parterna ska se över och utveckla nytt partsgemensamt material utifrån tidigare partsprodukter såsom vägen framåt, en bra löneprocess och en riktigt bra samverkan. Arbetet inleds under 2025 med ambitionen att vara klara senast under avtalsperioden.

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

§ 16 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 3 april 2023



TechSverige
Arbetsgivarsektionen



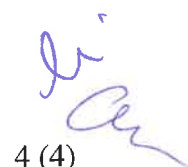
Sveriges Ingenjörer

Ola Sundström



Akavia

Jens Jansson



Bilaga 1 – Sveriges Ingenjörer och Akavia

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning.....	4
§ 2 Övergripande mål för lönebildningen.....	4
§ 3 Löneprocessen.....	5
3.1 Parternas inledande arbete	5
3.2 Principer för den individuella lönesättningen.....	6
3.2.1 Lönesättningskriterier	7
3.3 Det individuella lönesamtalet	7
3.4 Förhandling	7
3.5 Utebliven löneökning /Utvecklingsplan	8
3.6 Utvärdering	8
§ 4 Förhandlingsordning.....	8
§ 5 Giltighetstid.....	9



Avtal om lokal lönebildning i företagen för avtalsområde Telekom mellan TechSverige, arbetsgivarsektionen och Sveriges Ingenjörer och Akavia

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer, Akavia och i övrigt till PTK anslutna Saco-förbund som är anställda i företag anslutna till TechSverige, arbetsgivarsektionen – avtalsområde Telekom.

§ 2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medar-



betarnas fortlöpande kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

§ 3 Löneprocessen

3.1 Parternas inledande arbete

Löneprocessen sker på företagsnivå. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål. De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Ekonomiskt underlag vilket företaget grundar sin uppfattning på skall hållas tillgängligt för Akademikerförbundet
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur
- diskuterar lönesättningskriterier i enlighet med de rekommendationer som de centrala parterna utarbetat kring lokal lönebildning
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.



Parterna kan även i samband med det inledande mötet diskutera möjliga löneökningar, löneökningsbehov och förväntningar inför lönerevisionen.

Kan parterna inte uppnå en gemensam syn i ovanstående punkter ska de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål inledas.

Anmärkning:

Saknas lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda, i enlighet med p 4 b i Avtal om Samverkan och utveckling. Arbetstagarparten bereds möjlighet att kontakta de som ska företrädas.

3.2 Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända.

Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.

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.

3.2.1 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål

Vid lönesättningen ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

3.3 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess.

Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Detta bör innehålla

- beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- individuell löneutveckling

Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

3.4 Förhandling

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Akademikerföreningen förslag till nya individuella löner



för medlemmarna. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Saknas Akademikerförening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

3.5 Utebliven löneökning/Utvecklingsplan

Om en medarbetare inte erhåller lönehöjning i samband med lönerevision i företaget ska motivet för detta redovisas. Är motivet låg måluppfyllelse upprättas en utvecklingsplan med berörd medarbetare. I denna behandlas hur en positiv löneutveckling kan erhållas vid kommande lönerevisioner. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras samt följs upp vid tidpunkt som överenskommes.

Om medarbetaren anser att arbetsgivaren inte fullföljer överenskomna åtaganden i utvecklingsplanen kan på medarbetarens begäran lokal facklig organisation ta upp diskussion med arbetsgivaren avseende åtgärdsplanens kvalitet och fullföljande.

3.6 Utvärdering

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

- löneprocessen
 - lönesamtal
 - förhandlingsklimat
- i syfte att förbättra löneprocessen.

§ 4 Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Om lokal överenskommelse inte kan träffas skall förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central



konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

För avtalsperioden 2025 - 2027 gäller följande. Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Akademiker-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen 1 april 2025 med 3 % och 1 april 2026 med 2,5 %.

Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.

§ 5 Giltighetstid

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

TechSverige, arbetsgivarsektionen
Sveriges Ingenjörer
Akavia



Bilaga 2 – Sveriges Ingenjörer och Akavia

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om ändringar av anställningsvillkor som följer:

Övriga avtal på avtalsområdet

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

Övergångsbestämmelserna utgår.

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

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

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

Anmärkning

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

Bestämmelserna om mertidsersättning utgår.

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

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

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

§ 6 Mom. 6 Anteckningar om övertid och jourtid

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

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

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

§ 8 Mertid mom. 1-8 utgår.

§ 6 Arbetstid tillförs ett nytt moment enligt följande lydelse.

Mom. 8 Avtalad ledighet, se bilaga 3.

Allmänna villkorsavtalet tillförs en ny bilaga 3 med följande lydelse.

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

Bilaga 3 Avtalad ledighet

1.

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. I dessa överläggningar behandlas förläggning av arbetstidsförkortning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål. Överläggningen omfattar arbetstidsförkortning motsvarande en (1) dag per kalenderår alternativt det antal timmar som en arbetsdag normalt motsvarar vid företaget.

2.

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

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

Förläggningen ska gälla för samtliga medarbetare inom arbetsgruppen.

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

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

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

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

3.

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

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

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

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

I annat fall gäller för Unionen och Seko

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

Bilaga 4 Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte blir Bilaga 5.

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

§ 16 Giltighetstid första stycke uppdateras med följande datum.

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

Bilaga 3 – Sveriges Ingenjörer och Akavia

Ändringar av Avtal om Samverkan och Utveckling

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.Omfattning

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

Anmärkning

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

2. Förhandling om lokalt samverkansavtal

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

Anmärkning

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

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

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

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

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

Anmärkning

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

3. Samverkan när lokalt samverkansavtal inte har träffats

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

3:1 Beslut som ska föregås av förhandling

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

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

3:2 Information m.m.

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

4. Konsultation, upphörande m.m.

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

Anmärkning

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

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

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

4 (5)



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

5. Giltighetstid

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

