

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Järnvägsinfrastruktur
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2016-04-01 t.o.m. 2017-04-30.
Parter	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur och Sveriges Ingenjörer respektive Saco-förbundet Trafik och Järnväg (TJ)
Tid	2016-03-08, 2016-03-14, 2016-03-21, 2016-04-01, 2016-04-05, 2016-04-11, 2016-04-18, 2016-04-27, 2016-04-29, 2016-05-10
Plats	Almegas lokaler
Närvarande för	<b>Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur</b> Beata Hammarskiöld, Almega, Madeleine Edberg, Almega, Lina Olofsson, Almega, vid protokollet Torgny Johnsson Nils Göran Eriksson Anders Wessmark  <b>Sveriges Ingenjörer och TJ</b> Frida Elfving Fredrik Damm
Justerare	Beata Hammarskiöld, Frida Elfving och Fredrik Damm.

---

FD  
FE

## **§ 1 Kollektivavtal för perioden 2016-04-01 – 2017-04-30**

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2016-04-01 t.o.m. 2017-04-30. Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1.

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

## **§ 2 Allmänna anställningsvillkor**

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

## **§ 3 Övervaknings- och kontrollåtgärder**

I Allmänna bestämmelser § 3 införs ett nytt moment rörande övervaknings- och kontrollåtgärder. Parterna är ense om att momentet innebär en ordningsregel som är intagen för att erinra om vilka regler som gäller enligt lag: Eventuell sanktion för felaktig hantering regleras i relevant lagstiftning.

## **§ 4 Alkohol- och drogtestning samt OSA**

Parterna är överens om att ny reglering rörande drogtestning enligt bilaga 3 tillförs "Avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor", infogat efter momentet "Skyddsombud". Parterna är ense om att momentet innebär en ordningsregel som är intagen för att erinra om vilka regler som gäller enligt lag: Eventuell sanktion för felaktig hantering regleras i relevant lagstiftning. Detta gäller även texten som hänvisar till arbetsmiljöverkets föreskrift OSA, vilken infogas i momentet "Arbetsmiljöarbetet i företagen".

## **§ 5 Inhyrning av personal**

Parterna är ense om överenskommelse enligt bilaga 4. Överenskommelsen tillförs branschavtalet som ny bilaga.

## **§ 6 Huvudentreprenörsansvar**

Parterna är ense om att införa branschavtalets bilaga "Riktlinjer för tillämpning av MBL § 38" i avtalet mellan parterna. Ny lydelse framgår av bilaga 5.

## **§ 7 Tycodomen**

Med anledning av den s k Tycodomen ska parterna under avtalsperioden utvärdera eventuella konsekvenser för avtalsområdet.

FD  
F.E

**§ 8**

**Förhandlingarna avslutas**

Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Vid protokollet



Lina Olofsson

Justeras:



Beata Hammarskiöld



Frida Elfving



Fredrik Damm

## **Avtal om lokal lönebildning**

mellan å ena sidan Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur och å andra sidan Sveriges Ingenjörer och Saco-förbundet Trafik och Järnväg (TJ)

1. Avtalets omfattning
2. Lönebildningens syfte och förutsättningar
3. Grundläggande principer
  - 3.1 Mål
  - 3.2 Lönekriterier
  - 3.3 Lönesamtal
  - 3.4 De lokala parternas ansvar
  - 3.5 Löneökningar utanför ordinarie lönerevision
4. Löneprocess och förhandlingsordning
  - 4.1 Inledande genomgång
    - 4.1.1 Strukturgenomgång
  - 4.2 Löneprocessen
    - 4.2.1 Lönesamtal
    - 4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning
  - 4.3 Förhandlingsordning
5. Uppföljning
6. Giltighetstid

FD  
F.E

## 1. Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur, och skall tillämpas på medarbetare som är medlemmar i Sveriges Ingenjörer, TJ eller annat till Saco anslutet förbund.

Sveriges Ingenjörer och TJ uppträder som en part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart utgörs av Saco-förening eller, om Saco-förening saknas, av Sveriges Ingenjörer och TJ utsedd lokal facklig företrädare.

## 2. Lönebildningens syfte och förutsättningar

Lokal lönebildning sker mot bakgrund av företagets ekonomiska förutsättningar. De lokala parterna ska beakta företagets lönsamhet, produktivitet, konkurrenskraft och tillväxt samt andra prioriterade verksamhetsmål.

Goda arbetsinsatser bidrar till ökad lönsamhet, produktivitet och konkurrenskraft och skapar förutsättningar för årliga löneökningar och därmed en för medarbetarna positiv löneutveckling i företaget.

Avtalet tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

## 3. Grundläggande principer

Avtalets inriktning är att skapa en process där företagets förutsättningar och medarbetarens måluppfyllelse och resultat knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, Saco-förening och medarbetare är avgörande för att uppnå en saklig lönestruktur och effektiv lokal lönebildning. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till företagets mål och lönekriterier.

Den individuella lönen ska främst grundas på verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar för t ex ekonomi, personal, teknik och individuell kompetens av betydelse för verksamhetens uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål.

Utbildning av betydelse för företagets verksamhet är värdefullt för företaget och detta bör återspeglas i företagets lönestruktur.

### 3.1 Mål

Löneprocessen bygger på att chefen vid minst ett mål/utvecklingssamtal per lönevisionsperiod förmedlar vilka förväntningar företaget har på medarbetaren och sätter mål.

Medarbetarens utveckling och resultat ska följas upp och kopplas till medarbetarens löneutveckling. Målsamtal/samtalen dokumenteras skriftligt och kvitteras av bägge parter.

Kompetensutveckling för medarbetaren ska regelbundet övervägas och knytas ihop med företagets och individens mål.

### 3.2 Lönekriterier

Generella kriterier för individuell löneutveckling vid företaget fastställs. Vid företag där det finns en lokal Saco-förening ska kriterierna tas fram i reell samverkan. Kriterierna ska vara väl kända för medarbetarna.

Lönesättande chef och medarbetare fastställer vilka av lönekriterierna som är av särskild betydelse för viss medarbetare.

FD  
F.E

### 3.3 Lönesamtal

I lönesamtalet samtalar chef och medarbetare om hur medarbetaren har utvecklats och uppfyllt sina mål och hur detta påverkar medarbetarens löneutveckling.

Lönesamtal förutsätter att lönesättande chef och medarbetare förmår kommunicera sina respektive bedömningar av betydelse för lönesättningen samt att den lönesättande chefen har en uttalad befogenhet att med givna förutsättningar sätta ny lön.

### 3.4 De lokala parternas ansvar

De lokala parterna har ansvar att stödja lokal lönebildning så att lönebildningen genomförs enligt detta avtal.

### 3.5 Löneökningar utanför ordinarie lönerevision

När en medarbetare befordras eller på annat sätt får väsentligt mer kvalificerade eller ansvarskrävande arbetsuppgifter ska lönen vara föremål för revidering vid den förändringen aktuella tiden.

*Anmärkning:*

*Sker befordran/förändring i nära anslutning till ordinarie lönerevision kan överenskommelse med individen träffas om att lönen sätts i nästföljande års löneläge.*

## 4. Löneprocess och förhandlingsordning

Lönebildningsprocessen sker på företagsnivå i första hand genom dialog mellan chef och medarbetare. Företaget ska starta löneprocessen i god tid före ordinarie lönerevisionstidpunkt.

Lönerevisionstidpunkten är den 1 april årligen om inte annat överenskommes mellan de lokala parterna.

### 4.1 Inledande genomgång

De lokala parterna ska i god tid före lönerevisionen gemensamt gå igenom avtalets innehåll och intentioner samt upprätta en tidsplan för lönerevisionens genomförande. Saco-föreningen ska till företaget lämna uppgift om vilka som är medlemmar i föreningen.

#### 4.1.1 Strukturöversyn

I syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur ska företaget årligen göra en översyn av den befintliga lönestrukturen. Där lokal part finns används lönestrukturanalysen för att diskutera åtgärder som t.ex. satsningar på vissa grupper eller individer, till följd av t.ex. osakliga löneskillnader eller ändrat marknadslöneläge.

### 4.2 Löneprocessen

Företaget ska kalla alla medarbetare, även sjukskrivna och föräldralediga, till lönesamtal. Lönesamtal genomförs direkt mellan lönesättande chef och medarbetare.

#### 4.2.1 Lönesamtal

Det individuella lönesamtalet ska innefatta en beskrivning av relevanta kriterier för lönesättningen. För att bedöma lämplig löneutveckling ska återkoppling ske till utvecklingssamtal och annan genomförd utvärdering av hur medarbetaren uppfyllt uppställda mål.

Både lönesättande chef och medarbetare ska förklara sina respektive uppfattningar och argument. Chefen överlämnar i samband med lönesamtalet till medarbetaren ett förslag till ny individuell lön. Chef och medarbetare ska vinnlägga sig om att komma överens om ny lön. Lönesamtalet och resultatet av lönesamtalet ska skriftligen dokumenteras av den lönesättande chefen.

FD  
F.E

#### **4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning**

I de fall medarbetare inte erhåller någon löneökning alls, eller då de lokala parterna gemensamt anser att löneökningen är ringa, ska särskilda överläggningar föras om vad som krävs för att få en positiv löneutveckling. Lönesättande chef och medarbetare ska vara delaktiga i processen. Medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder ska behandlas. Det normala är att en medarbetare som gör en fullgod arbetsinsats har en positiv löneutveckling.

### **4.3 Förhandlingsordning**

#### **Lokal förhandling**

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Saco-föreningen förslag till nya individuella löner för Saco-föreningens medlemmar. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Om lokal överenskommelse inte kan träffas ska förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

Saknas lokal part sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen.

#### **Central förhandling**

Central förhandling kan påkallas senast tre (3) veckor efter det att lokal förhandling avslutats.

### **5. Uppföljning av lönerevision**

Parterna ska tillsammans gå igenom hur lönerevisionen fungerat och om så behövs, komma med förslag till förbättringar. Vid uppföljningen ska arbetsgivaren till den lokala Saco-föreningen redovisa det totala utfallet av lönerevisionen för Saco-föreningens medlemmar.

### **6. Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2016 och därefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre (3) månader.

FD  
F.E

## Ändringar i avtalet om allmänna villkor

### § 1 Avtalets omfattning, tredje stycket, fjärde strecksatsen:

"- medarbetare som har tjänstepension eller pension enligt lagen om allmän försäkring."

Ändras till:

"- medarbetare som har tjänstepension eller pension enligt Socialförsäkringsbalken."

### §2 Anställning

#### Mom 2 Tidsbegränsad anställning, ny lydelse första stycket:

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

Ändras till:

"Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas enligt vad som anges i lagen om anställningsskydd".

### §3 Allmänna åligganden

Nytt moment 4 "Övervaknings- och kontrollåtgärder" införs;

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

Vid införandet av nya kontrollåtgärder, exempelvis elektroniska övervakningssystem som GPS eller liknande, eller vid väsentlig förändring av syftet med användning av sådant system har arbetsgivaren förhandlingskyldighet enligt MBL § 11 och 14. Vid sådana förhandlingar ska bl a följande behandlas;

- ändamålet med systemet och hur resultatet ska användas
- rutiner och tider för gallring, varvid datainspektionens rekommendationer för personuppgiftsbehandling ska iakttas.
- vilka befattningar som ska ha tillgång till den information som samlas in
- på vilket sätt medarbetaren informeras om ändamålet med systemet och hur resultatet används, vilka kontroller som kan utföras och kontrollens syfte och om medarbetarens rätt att få veta vilka uppgifter som finns registrerade om denne."

### § 7 Övertid

#### Mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Ny kommentar införs efter momentet;

"Vid enskild överenskommelse rörande inlöst övertid har arbetsgivaren ett fortsatt ansvar att förebygga ohälsosam arbetsbelastning enligt AFS 2015:4."

FD  
F.C



## **§ 9 Restidsersättning m m**

### **Mom 3 Ersättning**

Restidsersättning betalas per den 1 april 2016 med 98,54 kr per timme. För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn, eller lördag, söndag och helgdag, till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag, är restidsersättningen per timme 109,50 kr.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

## **§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap**

### **Mom 1 Obekväm arbetstid**

Arbetstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägg utgår för timme enligt följande:

	2016-04-01
Enkel	42,70 kr
Kvalificerat	93,07 kr
Storhelg	164,25 kr

### **Enkel obekväm tid är**

- tid mellan klockan 17.30 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

### **Kvalificerad obekväm tid är**

- tid från klockan 17.30 på fredag till klockan 07.00 på måndag
- tid från klockan 17.30 på dag före trettondagen, första maj och Kristi himmelfärds dag till klockan 07.00 på närmast följande vardag
- all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag
- tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

### **Obekväm arbetstid på storhelg är**

- tid från klockan 17.30 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk eller på nationaldagen klockan 00.00 till 24.00
- tid från klockan 17.30 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

## **§ 12 Sjuklön mm, mom 9, tredje stycket:**

”Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.”

FD  
FE

Ändras till:

”Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.”

### **§ 13 Föräldraledighet, åttonde stycket:**

”Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt lagen om allmän försäkring ska ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.”

Ändras till:

”Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.”

### **§ 14 Ledighet, mom 1, andra stycket, anmärkning till punkt E:**

*”Anmärkning till punkt E:*

*Här avsedd förmån betalas inte i de fall då lag om allmän försäkring ger ersättning för vård av sjukt barn.”*

Ändras till:

*”Anmärkning till punkt E:*

*Här avsedd förmån betalas inte i de fall då Socialförsäkringsbalken ger ersättning för vård av sjukt barn.”*

### **§ 16 Giltighetstid**

#### **Mom 1 Branschavtalets giltighetstid**

erhåller följande lydelse:

”Detta avtal gäller från och med den 1 april 2016 till och med 30 april 2017.

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

FD   
F.E

Bilaga 7 i Branschavtalet

## AVTAL OM RIKTLINJER FÖR ARBETSMILJÖ OCH SAMVERKAN I ARBETSMILJÖFRÅGOR

### **"Arbetsmiljöarbetet i företagen**

Det är viktigt att arbetsmiljön utvecklas för medarbetarnas och företagets bästa allteftersom förhållandena i arbetslivet ändras. En god arbetsmiljö utgör på sikt en överlevnadsfråga för företagen. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön är ofta företagsekonomiskt motiverade och ger långsiktig produktionsbefrämjande effekt. Många arbetsmiljöförbättringar leder till att medarbetarna trivs bra och mår bättre, vilket i sin tur leder till en högre produktivitet, minskad sjukfrånvaro och lägre personalomsättning. *Genom ett ledarskap som bedrivs i regelbunden dialog med medarbetarna kan tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning eller kränkande särbehandling uppmärksammas och åtgärdas.* Viljan att värna om en god arbetsmiljö utgör därför ett viktigt konkurrensmedel för företag och ökar möjligheterna att rekrytera personal.

Frågor beträffande systematiskt arbetsmiljöarbete behandlas lokalt."

.....

Nytt moment:

### **"Alkohol- och drogtestning**

*Vid införandet av alkohol- och drogtestning, eller vid väsentlig förändring av omfattning eller rutiner för kontrollerna, har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt MBL §11 och 14.*

*Kontroller i avsikt att upptäcka alkohol- och drogmisbruk hos arbetstagare ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av medarbetarens personliga integritet. Kan kontrollåtgärden utföras genom olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar medarbetarens personliga integritet. Provtagning ska ske avskilt för varje medarbetare och analys av provsvar ska göras av ackrediterat laboratorium.*

*Av AFS 1994:1 §13 framgår de krav som ställs på arbetsgivarens rutiner och regler för hantering av missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. Om behov finns för rehabiliteringsåtgärder ska sådana vidtas enligt gällande lag.*

FD AB  
FE

## Ny Bilaga 8 i Branschavtalet

### Överenskommelse om inhyrning av personal

#### § 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 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 § 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.

FD   
FE

## § 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 högst två ledamöter från respektive arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, äger arbetsgivarsidan rätt att utse en opartisk ordförande från medlingsinstitutet.

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 §1 inte iakttas.

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

FD  
FE

## Bilaga 3 i Branschavtalet

### Tillämpningsregler 38-40§§ MBL

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

#### 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 Primär förhandling genom kontroll och förteckning

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

### § 1 Kontroll och förteckning

#### a) Kontroll av underentreprenör och bemanningsföretag

Företag ska kontrollera att underentreprenörer och bemanningsföretag som anlitas uppfyller följande villkor:

1. Godkänd för F-skatt
2. Registrerad för moms
3. Bolagsregistreringsbevis
4. Kollektivavtal för ifrå­gavarande arbete. Detta villkor gäller dock inte för s.k. ”enmansföretag”.
5. Att det hos företaget inte föreligger klara och förfallna fordringar på lön eller annan ersättning.

Härutöver gäller vid anlitan­de av entreprenadmaskinföretag respektive när sådana företag förmedlas av maskin-/lastbilscentral eller sk förmedlingsföretag:

6. Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar,
7. Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring,
8. Att förare av maskin innehar yrkesbevis/utbildningsbok för ifrå­gavarande maskin.

#### b) UE-Förteckning

Företag ska till berörd/berörda lokala fackliga organisationer lämna information, då underentreprenören eller bemanningsföretaget första gången anlitas. Sådan information ska innehålla följande uppgifter:

1. Organisationsnummer,
2. Fullständigt namn och adress,
3. Telefonnummer, e-postadress,
4. Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde),
5. Uppgift om underentreprenörens/bemanningsföretagets åtagande på arbetsplatsen.

FD  
FE

#### *Anmärkning*

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

Revidering av UE-förteckning ska ske en gång per år på sätt som bestäms mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer. Anser lokal facklig organisation att vetorättssituation kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör eller bemanningsföretag har lokal facklig organisation rätt att få kopia av handlingar enligt a ovan.

#### *Anmärkning*

*Lokal facklig organisation informerar företaget om den som ska handlägga tillämpningen av denna överenskommelse.*

#### *Anmärkning*

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

## **§ 2 Avförande av UE från företagsförteckning**

Om det finns skäl att aktualisera veto enligt 39§ MBL avseende viss underentreprenör eller bemanningsföretag på förteckningen, äger berörd/berörda lokala fackliga organisationer rätt att kräva att företag avför underentreprenören eller bemanningsföretaget från förteckningen. Avdelningen ska härvid skriftligen informera företaget och samtidigt ange skälet för åtgärden. Kopia av denna skrivelse ska samtidigt tillställas berörd underentreprenör eller bemanningsföretaget.

Om entreprenadavtal eller avtal om inhyrning ingåtts, då lokal facklig organisation kräver att underentreprenör eller bemanningsföretag avförs, ska företag snarast begära förhandling med berörd/berörda lokala fackliga organisationer. I sådana fall har avdelning rätt att uppställa villkor enligt §5 för att godta ifrågavarande underentreprenör eller bemanningsföretag.

#### *Anmärkning*

*Till grund för bedömningen om en underentreprenör eller bemanningsföretag är seriös eller inte gäller vad som anges i 39§ MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis. Vetorätt kan endast utövas av central part*

## **§ 3 Entreprenadkedjor**

Huvudentreprenör enligt bestämmelserna i detta kapitel 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 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).

FD  
FE

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.

## **B Primärförhandling i övriga fall**

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör eller bemanningsföretag utan att uppfylla förutsättningarna under §1 ovan, har företaget eller del därav rätt att i varje särskilt fall primärförhandla med berörd lokal facklig organisation enligt 38 § första stycket MBL, dock med undantag för i 38 § andra stycket MBL angivna fall.

## **§ 4 Tillämpning av överenskommelsen vid förmedling av maskinföretag via maskin-/lastbilcentral 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 lokal facklig organisation.

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

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

## **§ 5 Vetoförklaring**

Om det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL äger berörd/berörda lokala fackliga organisationer rätt att vid behov i varje enskilt fall uppställa ett eller flera av nedan angivna villkor:

*att* uppgift föreligger om företagsledning etc

*att* den lokala organisationen 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 underentreprenörer utan den lokala organisationens godkännande

*att* arbetsgivaren i avtalet med underentreprenören förbehåller sig rätt att häva avtalet om underentreprenören åsidosätter de villkor, som den lokala organisationen uppställt för att få anlitas

*att* på grund av omständigheterna i det speciella fallet uppställa andra än ovan givna villkor

Om entreprenadavtal ingåtts, då lokal facklig organisation skriftligen informerat arbetsgivaren om vetorättssituationen, och arbetstagarorganisationen vid central

FD  
FE



förhandling förklarar, att de skulle utövat sin vetorätt om entreprenadavtalet inte ingåtts, är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarorganisationens begäran med omedelbar verkan häva avtalet. Vetorätt kan endast utövas av central part.

## **§6 Sanktioner**

Grundsytet är att allmänt skadestånd normalt inte ska utgå om avtalsbrottet framstår som ursäktligt eller rör rena formaliafel

FD   
F.E