

## ÖVERENSKOMMELSE

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och SEKO har idag träffat nedanstående avtal att gälla vid samtliga EFAs medlemsföretag för tiden 1 april 2010 – 31 mars 2012. Överenskommelsen är preliminär intill dess parterna antagit densamma.

-----

### I. ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Avtalet om allmänna anställningsvillkor prolangeras med följande ändringar:

#### 4 Kap Sjuklön mm

##### 10 § Kompletterande sjuklön vid arbetsolycksfall

Om parterna lokalt inte kommit överens om annat, ska följande gälla.

Då arbetstagarens sjukfrånvaro är förorsakad av arbetsolycksfall ska arbetsgivaren utge sjuklön motsvarande 100 procent av lönen under sjuklöneperioden som om arbete utförts. Arbetskyldighet gäller för arbetsuppgifter som anpassats till den anställdes arbetsförmåga.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ersätta kostnader upp till maximalt 500 kr vilka arbetstagaren åsamkats till följd av olycksfallet såsom läkar- och sjukhuskostnader samt kostnader för skadade kläder, glasögon, hörapparater, proteser och dylikt. Om TFA-försäkringen täcker de aktuella kostnaderna har arbetsgivaren inget kostnadsansvar.

#### Anmärkning

1. Ovanstående ska ses som ett komplement till TFA-försäkringen och är därför aktuellt endast i de fall där sjukfrånvaron understiger 15 kalenderdagar.
2. Arbetsgivaren har rätt att avvakta med beräkningen till dess det är fastställt om sjukfrånvaron kommer att understiga 15 kalenderdagar. I avvaktan på beräkningen utbetalas sjuklön enligt sjuklönelagen.
3. Vid oklarhet om arbetstagarens arbetsförmåga efter arbetsolycksfall har arbetsgivaren rätt att begära att arbetstagaren styrker sin arbetsförmåga med läkarintyg från tidigare dag än 7:e kalenderdagen. Om arbetstagaren inte kan uppvisa begärt intyg föreligger ingen rätt till kompletterande sjuklön.

## **7 Kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring**

### **3 § Beredskapstjänstgöring**

Ny rubrik med anmärkning

#### **Beredskapstjänst**

Beredskapsorganisationen skall utformas så att den för berörda arbetstagare är överblickbar. Detta innebär en god introduktion och utbildning, för att säkerställa att arbetstagaren känner sig väl förtrogen med anläggningarna.

#### **Anmärkning**

Underlåtenhet att fullgöra skyldigheterna enligt ovan samt där slutligt myndighetsavgörande föreligger, utgör kollektivavtalsbrott. Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt lag på grund av sådan underlåtenhet skall allmänt skadestånd inte utgå.

## **8 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid**

### **3 § Restidsersättningens storlek**

Bestämmelsen om att restidsersättning enligt divisorn 240 utges för högst 6 timmar per kalender dygn utgår.

### **Bilaga 3**

Ny bilaga, tidigare bilagor kvarstår

#### **Rekommendation avseende reseavtal för energiföretag**

I avtalsrörelsen 2004 enades EFA och SEKO om att det finns behov av att träffa lokala reseavtal. Förhandlingsprotokoll från den 7 april 2004 i denna fråga förs in som Bilaga 1 till denna överenskommelse.

### **Bilaga 4**

Kommentar till Branschavtal ENERGI

Denna kommentar kompletteras med exempel på reseavtal enligt Bilaga 2 till denna överenskommelse i anslutning till det ovan nämnda förhandlingsprotokollet mellan EFA och SEKO från den 7 april 2004.

Denna kommentar kompletteras vad avser 10 Kap Uppsägning med ett nytt stycke enligt nedan

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren på begäran utfärda s.k. arbetsgivarintyg i enlighet med § 47 Lagen om arbetslöshetsförsäkring.

## II. ARBETSGRUPPER

1. En partgemensam arbetsgrupp tillsätts med uppdrag att se över arbetsmiljöavtalets § 3 samt kollektivavtalets arbetstidsbestämmelser.
2. En partgemensam arbetsgrupp tillsätts att fortsätta utreda frågan om nettosemes-terdagar.
3. En partgemensam arbetsgrupp tillsätts med uppdrag att följa arbetet med att ta fram statistikavtal inom andra branscher.

## III. ÖVRIGA FRÅGOR

1. Anlitande av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist regleras i enlighet med Bilaga A avseende SEKO och Bilaga B avseende Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

2. I 2007 års avtalsrörelse behandlades frågan om kostnaden för den pensionsförändring för LO:s medlemmar som skedde inför avtalsrörelsen 2007. Parterna enades i förhandlingarna om en schablonuppskattning av den totala kostnaden för förändringarna av pensionsuppgörelsen SAF/LO till 1,0 procentenheter, varav 0,6 % avräknades redan i 2007 års avtal. Parterna har bedömt att det finns utrymme för en framtida ytterligare kompensation om 0,2 procent. Denna fråga har slutligt reglerats i Bilaga C.

Om arbetsgruppen Utbildning och kompetenssparande leder till att det inrättas ett system för individuellt kompetenssparande med individuella konton kommer arbetstagarna vid den tidpunkt parterna sätter ett sådant system i tillämpning och framåt att tillföras årliga avsättningar om 0,2 % till individuella konton. Skulle den nu angivna förutsättningen inte uppfyllas ska parterna i förhandling söka annan lämplig lösning.

3. Avtal om tekniska anvisningar till löneavtal uppdateras i enlighet med Bilaga D

Stockholm den 5 maj 2010

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening

Unionen

Sveriges Ingenjörer

ORIGINAL  
Bilaga 1.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL Cf 4 /2003

Ort och dag      Stockholm 7 april 2004

Parter            EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA)  
                     SEKO

Ärende            Rekommendation avseende reseavtal för Energiföretag

Närvarande      För arbetsgivarparten

                     Björn Tibell  
                     Ulrika Egerlid Schotte, vid protokollet

För arbetstagarparten

                     Bertil Dahlsten  
                     Lars Johansson

§ 1

Att justera dagens protokoll utsågs Björn Tibell och Lars Johansson

§ 2

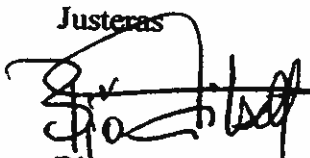
I anslutning till 2004 års avtalsrörelse har parterna enats om att det finns behov av att träffa lokala reseavtal för personal inom energibranschen, vilka arbetar över större geografiska områden. Berörda företag som inte har tecknat lokala reseavtal bör snarast inleda förhandlingar i frågan.

§ 3

Förhandlingen förklarades avslutad.

Vid protokollet

  
Ulrika Egerlid Schotte

Justeras  
  
Björn Tibell

  
Lars Johansson



## **EXEMPEL PÅ RESEAVTAL**

### **§1 Traktamente och logikostnad**

Vid flerdygnsförrättning inom Sverige utanför den vanliga verksamhetsorten betalar företaget ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och belopp, som anges i gällande Inkomstskattelagstiftning för att ersättningen skall vara avdragsgill.

Om företaget eller annan som berörs av förrättningen, kostnadsfritt tillhandahåller måltid, minskas traktamentet i enlighet med Skatteverkets anvisningar.

### **§2 Förrättningstillägg**

#### **a) Flerdygnsförrättning**

Då traktamente betalas enligt 1 §, betalar företaget dessutom ett lönetillägg om 155 kronor per dag inklusive semestertillägg. Betalas halvt traktamente, betalas halvt lönetillägg.

Om företaget eller annan, som berörs av förrättningen, tillhandahåller kost och logi (internat) i samband med kurs, konferens eller liknande, betalar företaget inte något lönetillägg.

#### **b) Endagsförrättning**

Vid endagsförrättning utanför en tiokilometersgräns från tjänstestället eller bostaden betalar företaget ett lönetillägg inklusive semestertillägg. Lönetillägget utbetalas inte då fri måltid erbjuds.

Bortovaro 6-10 timmar	71 kronor/dag
Bortovaro mer än 10 timmar	142 kronor/dag

### **§3 Resekostnader**

Vid tjänsteresa betalar företaget godkända utlägg för lämpligaste färdmedel.

### **§4 Fria hemresor**

Vid arbete på arbetsplats belägen minst 350 kilometer från den anställdes stationeringsort, erhåller den anställda en fri hemresa efter det att arbetet pågått i 2 veckor och därefter en fri hemresa varannan vecka fram till arbetets avslutande.

## Bilaga A

### Anlitande av bemanningsföretag

#### 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 kränka företrädesrätten enligt 25 § lagen om anställningsskydd gäller följande.

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande åtta veckor skall inom fem arbetsdagar från det SEKO framförde sin ståndpunkt enligt ovan påkalla lokal förhandling i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen skall arbetsgivaren ange skälen för att lösa arbetskraftsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen skall även omfatta frågan om arbetsgivarens arbetskraftsbehov istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt.

Uppkommer i förhandlingen oenighet ska central förhandling påkallas inom fem arbetsdagar av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling. Central förhandling skall äga rum inom tio arbetsdagar från påkallandet.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom fem arbetsdagar från förhandlingens avslutande hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkten 2.

Förhandling skall bedrivas skyndsamt.

Underlåter arbetsgivaren att påkalla lokal eller central förhandling eller att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrningen inte ske alternativt skall den avslutas inom en vecka.

#### 2. Skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden skall bestå av två ledamöter från SEKO och två ledamöter från EFA. Nämnden skall även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som skall utses som opartisk ordförande, skall Medlingsinstitutet utse ordförande. EFA står för kostnaderna för den opartiske ordföranden.

Skiljenämnden skall meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom femton arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett ledamot inom femton arbetsdagar från påkallandet är skiljenämnden beslutsför med de utsedda ledamöterna. Ett beslut kan ske även om SEKO inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får men behöver inte hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden skall i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses kränka företrädesrätten till återanställning enligt 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden skall redovisa skälen skriftligt, men kan på gemensam begäran av parterna redovisa dessa muntligen.

En vidtagen inhyrning som enligt skiljenämndens beslut kan anses kränka företrädesrätten till återanställning utgör kollektivavtalsbrott.

På begäran av SEKO skall skiljenämnden i dom fastställa ideellt och ekonomiskt skadestånd.

### **Anmärkning**

Med inhyrning avses sådant förfarande som avses enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

Varje driftinskränkingsförfarande räknas för sig.

## BILAGA B

Ny bilaga

### **Inhyrning av personal**

Om tjänstemannaparten påvisar åtgärder som måste anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation ska hanteras.



### Utbildning och kompetenssparande

#### *Bakgrund*

Arbetsstagarorganisationerna har ställt krav att arbetstagarna ska ha rätt till viss mängd utbildning/kompetensutveckling per år samt kollektiv finansiering för detta. Det underliggande antagandet är att sådant kompetenssparande kan underlätta för de anställda att bredda och fördjupa sina kunskaper och därmed förstärka sin anställningsbarhet.

Det finns många olika former i vilka arbetstagarna kan spara för det specifika syftet att utveckla sin attraktivitet i yrket och på arbetsmarknaden.

Parterna har mot bakgrund av ovanstående enats om att tillsätta en arbetsgrupp som ska utreda olika slags finansiering och sparande till individuell kompetensutveckling.

#### *Uppdrag*

Arbetsgruppen ska utreda och redovisa olika i andra länder förekommande kollektiva och individuella sparsystem där arbetstagarna sparar för individuell kompetensutveckling. Arbetet ska även inriktas på en redovisning av i vilka situationer sparandet används och en analys av vilken nytta sådana sparsystem uppfyller. Det är självklart att samspelet mellan å ena sidan sparsystemen och å andra sidan arbetsmarknads-, utbildnings-, social- och skatteregleringen i de länder som studeras är viktigt. Arbetsgruppen ska också beakta möjligheter för den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren att träffa överenskommelser om kompetenssparande eller andra finansieringsformer, t ex för utbildning som sker under uppsägningstid eller utbildning i syfte att undvika uppsägningar.

Arbetsgruppen ska särskilt undersöka och beskriva de förslag till individuellt kompetenssparande som tidigare föreslagits i en statlig offentlig utredning (SOU 2000:119) och av regeringen (regeringens proposition 2001/02:175), samt någon eller några av de modeller som funnits eller finns på arbetsmarknaden genom privata försäkringsgivares försorg (t ex försäkringsbolaget Skandias Kompetensförsäkring).

En utgångspunkt för bedömningarna om olika kompetenssparsystem är att sparandet och uttaget av medel skall vara frivilligt.

Om arbetsgruppen vid en jämförelse mellan olika sparsystem finner att något visst sparsystem framstår som klart fördelaktigt i förhållande till de övriga, bör man närmare överväga hur samspelet mellan å ena sidan ett sådant sparsystem och å andra sidan Sveriges arbetsmarknads-, utbildnings-, social- och skatteregleringen skulle fungera. Arbetsgruppen skall också undersöka hur kompetenssparande kan kopplas till befintliga delar av avtalen samt hur arbetsgivarna kan stimulera individens sparande till och uttag av kompetensmedel. Bedömningen ska omfatta vilka åtgärder från andra aktörer som förutsätts, t ex vilka lagändringar som måste ske för att medge fördelar i skattehänseende. Gruppen ska också utreda sparformer som inte förutsätter politiska beslut eller författningsändringar.

Parterna är överens om att utredningen inte ska avse sådan kompetensutveckling som är direkt verksamhetsrelaterad.

Om parterna är överens om att arbetsgruppens resultat kan implementeras omgående skall parterna uppta förhandlingar i det syftet. I det sammanhanget skall parterna gemensamt agera gentemot regering och andra relevanta organ i syfte att få gehör för sådana författningsändringar som fordras för att ett kompetenssparsystem skall vara attraktivt och väl fungerande.

***Arbetsgruppens sammansättning***

Parterna bestämmer senast den 14 maj 2010 antal ledamöter och sammansättning för arbetsgruppen. Arbetsgruppen bestämmer inom sig tidplan för arbetet.



## Bilaga D.

Mellan EnergiFöretagens Arbetsgivareförening och Unionen , Ledarna, SEKO och Sveriges Ingenjörer har träffats följande

# AVTAL OM TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTAL

## 1. LÖNEAVTALENS OMFATTNING

Löneavtal omfattar arbetstagare som är anställd vid företaget vid lönerevisionsdatum.

### 1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtal omfattar inte arbetstagare som vid företagens lönerevisionsdatum:

- Ej varit anställd under en sammanhängande period om sex månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det han uppnått 67 års ålder eller har anställts efter att han uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas vid företaget.
- är tjänstledig under minst tre månader – räknat från lönerevisionstidpunkten – av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När arbetstagaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare vid företaget enligt det för vederbörande gällande löneavtalet.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till arbetstagare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande.

Om arbetstagare, som är anställd vid företagens lönerevisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av arbetstagarens lön.

### 1.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning efter företagens lönerevisionsdatum och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet skall han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att han underrättats om att lönerevisionen genomförts. Om arbetstagaren försummar detta, medför det att han förlorat sin rätt till lönehöjning.

#### **1.4 Anställningsavtal som träffas senare än 6 månader före företagets löneredvisionsdatum**

Om företaget och en arbetstagare har träffat avtal om anställning, senare än 6 månader före företagets löneredvisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av närmast påföljande löneredvision skall arbetstagaren inte omfattas av denna löneredvision.

## **2. TILLÄMPNINGSREGLER**

### **2.1 Begreppet företag**

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffats, att med "företag" avses företaget som helhet.

### **2.2 Retroaktiv omräkning**

För den händelse parterna inte träffat överenskommelse om annat gäller följande beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

#### **2.2.1 Övertidsersättning, mertidsersättning, restidsersättning och ersättningar för obekväm arbetstid m. m.**

Övertidsersättningar, mertidsersättning, restidsersättning och ersättningar för obekväm arbetstid m. m. skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt för varje arbetstagare.

#### **2.2.2 Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

#### **2.2.3 Sjukavdrag**

Sjukavdrag i arbetsgivarperioden, enligt lag om sjuklön, skall omräknas retroaktivt. Sjuklön skall ej avräknas.

#### **2.2.4 Semestertillägg**

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

### **2.3 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa arbetstagare förändras skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Detta gäller inte för överenskommelse om arbetstidsförkortning i central löneöverenskommelse.

## **3 PROVISION**

### **3.1 Krontalsprovisioner**

Om en arbetstagare förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad eller försäld enhet, skall detta belopp prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med löneredvisionen.

### **3.2 Garanterade provisioner**

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

### **3.3 Övriga provisioner**

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

## **4 PREMIELÖN**

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

## **5 VISSA PENSIONSFRÅGOR**

### **5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till arbetstagare som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företagen skall såsom pensionsmedförande lön till Alecta/PRI anmäla den nya lönen efter lönerevisionstidpunkten.

## **6 GILTIGHETSTID**

Detta avtal gäller från och med 2010 – 04 – 01 och tills vidare med tre (3) månaders uppsägningstid.