

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum  
2010-05-21

Ärende  
Förhandling angående lön och allmänna  
anställningsvillkor med mera för  
branschområde Energi

**Plats** KFS kontor, Hornsgatan 1, Stockholm

**Parter** Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och  
Facket för Service och Kommunikation, SEKO

**Närvarande**

för KFS;  
Erik Ackebo  
Klas Bergström

för SEKO;  
Jan Rudén  
Christer Carlsson  
Fredrik Bäckström

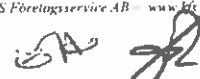
**§ 1** **Ärende**  
Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna  
anställningsvillkor med mera enligt nedan.

**§ 2** **Avtalsperiod**  
Detta avtal avser tiden 2010-04-01 – 2012-03-31

**§ 3** **Löneöversyn med mera**  
Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt ska  
löneöversyn genomföras per 2010-04-01 och 2011-04-01 med ett  
utrymme per tillsvidareanställd arbetstagare som tillhör SEKO om  
lägst 1,1 % för 2010 och lägst 2,6 % för 2011 att fördelas  
individuellt vid lokala förhandlingar. Utrymmet beräknas på  
summan av de fasta kontanta månadslönerna månaden innan  
förhandlingstillfället respektive år om inte de lokala parterna  
kommer överens om annat.

Löneöversynen ska ske med utgångspunkt i branschavtalets § 6  
Lönebestämmelser och den individuella fördelningen av  
löneutrymmet ska bygga på de kriterier för lönesättning som gäller  
vid företaget. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att  
använda delar av utrymmet för andra åtgärder. Träffas inte sådan  
överenskommelse ska hela utrymmet användas för löneökningar.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av  
löneutrymmet. Inför förhandlingarna bör de lokala parterna enas om  
en tidplan för förhandlingarnas genomförande. Parterna är överens  
om att genomförda samtal med varje arbetstagare avseende  
måluppfyllelse och graden av samstämmighet med lönekriterierna  
är en grundförutsättning för en väl genomförd löneöversyn.



Om de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse angående fördelning av löneutrymmet ska respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. Part kan därefter föra frågan om fördelning av löneutrymmet till central förhandling. I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att föra fråga enbart om fördelning av löneutrymmet för slutligt avgörande i lönenämnden. Lönenämnden består av fyra representanter, två från KFS och två från SEKO samt en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Kostnaden för den opartiske ordföranden delas lika mellan KFS och SEKO.

**§ 4** **Ändringar i Energiavtalets allmänna anställningsvillkor**  
Ändringar och protokollsanteckningar framgår av Bilaga 1.

**§ 5** **Särskilda ersättningar i lönebilaga**  
Färdtidsersättningen höjs från och med 2010-10-01 till 58,50 kr/tim resp 117 kr/tim

**§ 6** **Nyanställningar**  
Vid nyanställning av personer med yrkeserfarenhet ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningshavare på företaget.

Vid nyanställning ska arbetsgivare underrätta lokal arbetstagarorganisation senast tio dagar efter nyanställningen, om den nyanställdes löneinplacering väsentligen avviker från gängse lön för ifrågakvarande arbetstagarkategori vid företaget. Lokal arbetstagarorganisation kan inom tio dagar från underrättelsen påkalla förhandling.

**§ 7** **Lägstlöner**  
Månadslönen för heltidsanställd arbetstagarare som fyllt **19 år** ska uppgå till lägst

15 700 kr från och med 2010- 04-01  
16 100 kr från och med 2011- 04-01

Arbetstagarare som fyllt **18 år** får lägst lön som motsvarar 90 % av ovan angivna löner.

Arbetstagarare som fyllt **16 år** får lägst 67 kr/timme under avtalsperioden och arbetstagarare som fyllt **17 år** får lägst 76 kr/timme under avtalsperioden.

Månadslönen för arbetstagarare som fyllt **19 år**, i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagararen har gymnasial yrkesutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning, ska uppgå till lägst

16 000 kr från och med 2010-04-01  
16 400 kr från och med 2011-04-01

## § 8

### **Minimilöner för yrkesarbetare**

Med yrkesarbetare avses elmontör, driftmaskinist/-tekniker, styr- och reglertekniker.

Efter lönerevision ska arbetstagarens lön uppgå till lägst tillämpligt belopp enligt nedan

Minimilönerna ska vara minst 17 300 kr/månad 2010 samt 17 750 kr/månad 2011 vid fyllda 19 år

Minimilönerna ska vara minst 19 900 kr/månad 2010 samt 20 450 kr/månad 2011 efter två års yrkeserfarenhet

Minimilönerna ska vara minst 22 550 kr/månad 2010 samt 23 100 kr/månad 2011 efter 5 års yrkeserfarenhet.

### **Anmärkning**

Lokal överenskommelse kan, i enskilda fall där särskilda skäl föreligger, träffas om att tillämpa lägre minimilön än vad som anges ovan.

### **Övergångsregel**

Om det hos ett företag finns arbetstagare i någon av ovan nämnda kategorier som den 1 maj 2010 har en lön understigande minimilönen för tillämplig kategori ska arbetstagarens lön justeras upp så att lönen senast den 30 april 2013 uppgår till avtalets vid denna tidpunkt gällande minimilön.

## § 9

### **Arbetsgrupper med mera**

Arbetsgrupper med mera framgår av Bilaga 2.

## § 10

### **Fredsplikt**

Förhandlingar enligt denna överenskommelse

## § 11

### **Uppsägningstid**

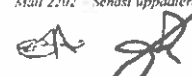
Överenskommelsen gäller för perioden 2010-04-01 – 2012-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång.

Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

## § 11

### **Förhandlingarnas avslutande**

Förhandlingarna avslutades 2010-05-21 sedan Erik Acebo och Jan Rudén dessförinnan utsetts att justera protokollet.



**Vid protokollet**



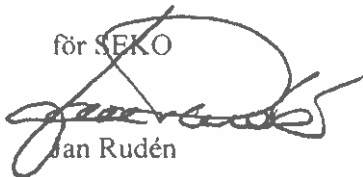
Klas Bergström

**Justeras  
för KFS**



Erik Acebo;

för SEKO



Jan Rudén



## Bilaga 1

**ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR M M****§ 3 ARBETSTID****Moment 1:8**

-----

**Dygnsvila**

Avvikelse från-----omständigheter föreligger.

En arbetstagare som inte erhållit minst elva timmars sammanhängande dygnsvila ska beredas åtta timmars sammanhängande vila i följande fall, om påföljande dag inte är arbetsfri:

- om övertidsarbete har utförts under minst tre timmar *sammanhängande*, eller
- om övertidsarbete har utförts vid två eller flera tillfällen under minst tre timmar *sammantaget*, varav minst två timmar skett under tiden 00 - 05
- om övertidsarbete har utförts vid tre eller flera tillfällen under minst fyra timmar *sammantaget*.

Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag för den delen.

*Anmärkning*

-----

**Moment 5 Beredskapstjänstgöring**

-----

Tid från kl 19.00 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07.00 på pingst-, midsommar-och julafton till kl 07.00 första vardagen utom lördag efter respektive helg:

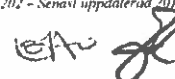
Månadslönen

350

-----

**§ 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE OCH UPPSÄGNINGSTID****Anmärkning till Moment 1**

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



## § 7 SEMESTER

### Moment 1

Sista meningen tas bort

### Moment 6

a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17 §, 17 a § och 17 b § SemL (Tillämpas från och med 1 januari 2010)

## § 8 LEDIGHET

### Moment 1:10

Ny mening: "Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar"

### Moment 2:1

#### St 4

För barn födda 2010-04-01 eller senare utges föräldrapenningtillägget under maximalt 150 dagar.

## § 10 PENSIONSFORMÄNER, AVTALSFÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHETSAVTAL

### Annan pensionsplan

Lokalt kollektivavtal kan träffas om överenskommelse om annan pensionsplan. För nytillkommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 eller i förekommande fall Gamla PA-KFS om inte överenskommelse om annan pensionsplan kan träffas.

## PROTOKOLLSANTECKNINGAR

2. Utgår och ersätts med följande:

### Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

Om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande.

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första tolv månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

## Bilaga 2

### ARBETSGRUPPER MED MERA

#### 1 ARBETSGRUPPER

1.1 Löneförhandlingsprocessen

1.2 Kompetensutveckling

1.3 Jämställdhet och mångfald

1.4 Beredskap och jour

1.5 Traktamentesbestämmelserna i Trakt-91 och bilaga till Trakt-91

1.6 Arbetstid i tvåskiftsarbete samt övertidsersättning i direkt anslutning till skifttjänstgöring

Frågan om arbetsgruppernas sammansättning och uppdrag fastställs senare.

#### REHABILITERING

Parterna konstaterar att dessa frågor faller inom ramen för Friskare Företag

#### KLIMATFRÅGAN

Parterna är ense om att referensgruppen till Friskare Företag kan diskutera hur och om klimatfrågan kan påverka arbetsmiljön för de anställda.

#### BEMANNINGSFÖRETAG

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

##### *1. Förhandlingar*

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

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

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

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § 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 arbetsgiversidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkt 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

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

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

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

## *2. Om skiljenämnd avseende inhyrning*

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av 2 ledamöter från SEKO och 2 ledamöter från KFS.

Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, skall Medlingsinstitutet utse ordförande. Vardera parten står för sina egna kostnader för ledamöterna och kostnaderna för den opartiske ordföranden delas lika mellan parterna.

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 åtgärder kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

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

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

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

