



Branschavtal Energi

Energiföretagens arbetsgivareförening och SEKO
Gällande fr o m 1 april 2010– 31 mars 2012



Facket för Service och Kommunikation

Kollektivavtal

mellan EnergiFöretagens Arbetsgivareförening

Unionen

Sveriges Ingenjörer

Ledarna

SEKO

Gällande fr o m 1 april 2010 – 31 mars 2012

■ INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 Kap Allmänna bestämmelser	sid	
1 § Giltighetsområde	4	
2 § Giltighetstid	4	
3 § Lokala kollektivavtal	4	
2 Kap Permission och tjänstledighet		
1 § Permission	5	
2 § Tjänstledighet	5	
3 § Nationaldagen	5	
3 Kap Semester		
1 § Allmänt	6	
2 § Semesterns längd	6	
3 § Semesterlön, semesterersättning m m	6	
4 § Semester för nyanställda	7	
5 § Semester vid deltidsarbete	8	
6 § Ändrad sysselsättningsgrad	8	
7 § Sparande av semester	8	
8 § Intyg om outtagen semester	8	
4 Kap Sjuklön		
1 § Allmänt	9	
2 § Sjukanmälan och läkarintyg	9	
3 § Sjuklönens storlek	9	
4 § Månadslön	10	
5 § Sjuklönetid	10	
6 § Samordningsregler för sjuklön	11	
7 § Inskränkningar i rätten till sjuklön	11	
8 § Föräldraledighet	11	
9 § Ersättning för läkarvård, läkemedel m m	12	
10 § Kompletterande sjuklön vid arbetsolycksfall	13	
5 kap Övertidskompensation		
1 § Övertidsarbete	14	
2 § Rätten till övertidskompensation	14	
3 § Övertidskompensationens storlek	14	
4 § Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid	15	
6 Kap Mertidskompensation		
1 § Överskjutande timmar vid deltid (mertid)	16	
7 Kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring		
1 § Allmänt	17	
2 § Obekväm arbetstid	17	
3 § Beredskapstjänstgöring	18	
4 § Jourtjänstgöring	19	
5 § Månadslön	19	
6 § Skift i kombination med jourtjänstgöring	19	
8 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid		
1 § Rätt till restidsersättning	20	
2 § Förutsättningar för restidsersättning	20	
3 § Restidsersättningens storlek	20	
9 Kap Arbetstidsförkortning		
1 § EFA-Sif och Sveriges Ingenjörer	21	
2 § EFA-Ledarna	21	
3 § EFA-SEKO	22	
10 Kap Uppsägning		
1 § Förlängd uppsägningstid vid arbetsbrist	24	
2 § Turordning vid driftinskränkning och återanställning	24	
11 Kap Fackligt arbete - medverkan vid introduktion		
1 § Facklig information på betald tid	25	

Bilagor

Bilaga 1

Arbetsavtal 26

Bilaga 2

Checklista för arbetstidsschema
då skift kombineras med jour 33

Bilaga 3

Rekommendation avseende
reseavtal för energiföretag 35

Bilaga 4

Exempel på reseavtal 36

Bilaga 5

Kommentarer till Branschavtal
ENERGI 37

Bilaga 6

Bemanningsföretag/Inhyrning
av personal 51

Bilaga 7

Övriga avtal 53

1 Kap Allmänna bestämmelser

1 § Giltighetsområde

Detta avtal omfattar samtliga arbetstagare anställda hos arbetsgivare anslutna till EnergiFöretagens Arbetsgivareförening med undantag av arbetstagare i företagsledande ställning.

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands, ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom lokalt kollektivavtal vid företaget.

2 § Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 2010-04-01 – 2012-03-31. Om avtalet inte sagts upp av någon av parterna senast tre månader före giltighetstidens utgång, förlängs det ett år åt gången.

Om avtalet sagts upp och begäran om förhandling framställs senast tre månader före avtalets utlöpningsdag, löper avtalet efter detta datum med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

3 § Lokala kollektivavtal

Detta avtal gäller om inte lokalt kollektivavtal om annat träffas. Lokalt kollektivavtal om ändring i kapitel 3 och 4 måste dock för att vara giltigt på arbetstagersidan godkännas av den centrala arbetstagarorganisationen.

Lokalt kollektivavtal som träffas med stöd av denna paragraf har, oberoende av vad som föreskrivs av det lokala avtalet, samma giltighetstid och uppsägningstid som det centrala avtalet.

Upphör det centrala avtalet att gälla efter uppsägning från endera parten, upphör lokalt kollektivavtal som träffats med stöd av det centrala avtalet, att gälla från samma tidpunkt utan särskild uppsägning.

2 Kap Permission och tjänstledighet

1 § Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar.

Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar, bör permission beviljas under dessa dagar i den mån så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

2 § Tjänstledighet

Tjänstledighet är ledighet utan lön.

Vid tjänstledighet görs löneavdrag för varje frånvarotimme med 1/175 av månadslönen. Vid frånvaro som omfattar högst fem arbetsdagar görs avdrag med 4,6 procent av månadslönen, vid frånvaro som omfattar sex arbetsdagar eller mer görs avdrag med 3,3 procent av månadslönen för varje kalenderdag ledigheten omfattar och vid frånvaro en eller flera kalendermånader görs löneavdrag med hela månadslönen.

Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta tillägg. Med månadslön likställs resultat- och prestationsberoende lönedelar som inte har direkt samband med den anställdes personliga arbetsinsats.

Vid tillämpning av divisorn 175 för en deltidsanställd arbetstagare ska deltidslönen först räknas upp till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

För intermittent deltidsarbetande används timavdrag även vid tjänstledighet hel dag.

3 § Nationaldagen

Då nationaldagen infaller en tisdag är måndagen före arbetsfri. Samma gäller då nationaldagen infaller på en torsdag då är påföljande fredag arbetsfri. För dessa arbetsfria dagar ska inte något löneavdrag göras. Detta gäller dock inte för skiftgående personal om inte annat följer av lokala överenskommelser.

3 Kap Semester

1 § Allmänt

Semester utges enligt semesterlagen med tillägg och förtydligande enligt detta kapitel.

Om företaget tillämpat annat intjänandeår eller semesterår än som följer av semesterlagen, ska detta fortsätta att gälla om inte lokal överenskommelse om annat träffas.

2 § Semesterns längd

Semesterns längd anges i semesterlagen. Arbetsgivaren och arbetstägaren kan, utöver vad som där anges, komma överens om ytterligare tre eller fem semesterdagar enligt 5 kap 2 § Övertidskompensation.

Den som till följd av lokalt kollektivavtal eller enskilt avtal har längre semester än vad semesterlagen anger, ska inte få sin semester förkortad på grund av detta avtal.

3 § Semesterlön, semesterersättning m m

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg.

Semestertillägg för varje betald semesterdag

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag
- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel, där semestertillägget inte ingår, som har utbetalats under intjänandeåret.

Till ”summan av den rörliga lönedel, där semestertillägget inte ingår, som har utbetalats under intjänandeåret” ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Anmärkningar

1). Semestertillägget 0,5 procent förutsätter att arbetstägaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 procent multipliceras med det antal semesterdagar arbetstägaren är berättigad till och divideras med antalet betalda semesterdagar som arbetstägaren har intjänat.

- 2). Provision, tantiem, bonus och liknande rörliga lönedelar, som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats, ingår i beräkningsunderlaget för semester-tillägget om 0,5 procent.
- 3). Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidanställning och restidsersättning beträffar har divisorerna i 5 kap 3 § 2 punkten och 6 kap 1 § 1 punkten respektive 8 kap 3 § nedjusterats så att de inbegriper semestertillägg.
- 4). Lokal överenskommelse kan träffas om att på sätt som anges i punkt 3 ovan inkludera semestertillägget i ersättningarna för obekvämt arbetstid, beredskap och jour.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg.

Vid uttag av sparad semester beräknas semesterlön enligt ovan.

Semesterersättning per uttagen betald semesterdag utges med 5,4 procent av vid utbetalningstillfället aktuell månadslön.

Avdrag för uttagen obetald semesterdag är 4,6 procent av vid semestertillfället aktuell månadslön.

Semestertillägg betalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle i samband med eller närmast efter semestern, om inte lokal överenskommelse om annat träffas.

Rätt föreligger att räkna av för stor semesterlön mot inestående lön. Semesterlagens regler vid förskottssemester gäller dock.

4 § Semester för nyanställda

Om nyanställd arbetstagares semesterdagar med semesterlön inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om arbetstagaren i annat fall vill ha längre ledighet än antalet semesterdagar, kan arbetsgivaren och arbetstagaren skriftligen komma överens om tjänstledighet eller permission under erforderligt antal dagar.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om permission enligt ovan och anställningen upphör inom fem år från den dag anställningen började, görs avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning, avdraget räknas på den lön, som gällde under ledigheten.

Avdrag för sådan permission görs inte om anställningen upphör på grund av arbetstagarens sjukdom eller uppsägning på grund av arbetsbrist eller om arbetstagaren frånträder sin anställning enligt 4 § tredje stycket första meningen lagen om anställningsskydd.

Om arbetstagaren har fått fler semesterdagar med semesterlön än som tjänats in och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, gäller bestämmelserna om förskottad semesterlön i 29 a § semesterlagen.

5 § Semester vid deltidarbete

För intermittent deltidstjänstgörande beräknas antalet semesterdagar med semesterlön enligt följande formel.

$$\frac{\text{antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som ska läggas ut}$$

= antal semesterdagar som ska förläggas till de dagar som skulle varit arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal, sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Vid beräkning av semestertillägg, semesterersättning och löneavdrag vid obetald semester räknas den intermittent deltidstjänstgörandes lön om till lönen vid heltidstjänstgöring.

Deltidstjänstgörande med daglig arbetstidsförkortning har rätt till samma antal semesterdagar med semesterlön som heltidstjänstgörande. Semesterlön, semestertillägg, semesterersättning och löneavdrag vid obetald semester beräknas på deltidslönen.

6 § Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad, ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Sammanfaller semester och intjänandeår ska denna paragraf inte tillämpas.

7 § Sparande av semester

De arbetstagare, som för ett visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

Arbetstagaren får vid varje tidpunkt ha upp till 40 sparade semesterdagar. Arbetsgivaren kan undantagsvis medge att ytterligare semesterdagar får sparas.

8 § Intyg om outtagen semester

Arbetsgivaren utfärdar på begäran av arbetstagaren intyg om outtagen semester när anställningen upphör.

4 Kap Sjuklön m m

1 § Allmänt

Rätt till sjuklön föreligger enligt lag med kompletteringar och förtydliganden enligt detta kapitel.

2 § Sjukanmälan och läkarintyg

Arbetstagaren underrättar snarast möjligt arbetsgivaren om arbetstagaren inte kan arbeta på grund av sjukdom och när återgång till arbetet beräknas kunna ske. Detta gäller även om arbetstagaren inte kan arbeta på grund av olycksfall, arbetsskada eller risk för överförande av smitta enligt smittskyddslagen.

Arbetsgivaren kan begära att även kortare sjukdomsfall än sju kalenderdagar ska styrkas med läkarintyg om särskilda skäl föreligger. Arbetsgivaren kan begära att intyget utfärdas av anvisad läkare om särskilda skäl föreligger.

3 § Sjuklönens storlek

Sjuklönens storlek fastställs genom avdrag från lönen enligt nedan.

A) Sjuklön t o m 14:e kalenderdagen

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \quad \text{för den första sjukfrånvarodagen (karensdagen)}$$

och med

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \quad \text{fr o m den andra sjukfrånvarodagen}$$

Härutöver utges för sjuklöneberättigade dagar i sjukperioden sjuklön med 80 % av de rörliga lönedelar som arbetstagaren i enlighet med sjuklönelagen skulle varit berättigad till om han utfört arbete.

B) Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen t o m den 90:e dagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

1. Om månadslönen är högst 7,5 x prisbasbeloppet/12

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

2. Om månadslönen är högre än 7,5 x prisbasbeloppet/12

$$80 \% \times \frac{7,5 \text{ prisbasbelopp}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Sjukavdraget per kalenderdag får inte överstiga

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

4 § Månadslönen

Med månadslön avses i detta kapitel följande.

- Fast kontant månadslön och fasta lönetillägg
- Beräknad genomsnittsinkomst per månad av provision, tantiem, bonus eller liknande (dag 1–14).
- Provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats och garanterad minimiprovision eller liknande (tillämpas vid maximalt sjukavdrag pkt B.2 ovan).

5 § Sjuklönetid

Arbetstagare, som tillhör grupp 1, får sjuklön t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden och arbetstagare som tillhör grupp 2, t o m 45:e kalenderdagen.

Arbetstagaren tillhör grupp 1 om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller kommer direkt från anställning där arbetstagaren hade rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Arbetstagaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

6 § Samordningsregler för sjuklön

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än ITP eller TFA och arbetsgivaren har betalat premierna för denna försäkring, minskas sjuklönen med ersättningen.

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, minskas sjuklönen med ersättningen.

7 § Inskränkningar i rätten till sjuklön

Om arbetstagaren skadas genom olycksfall vållat av tredje man och ersättning inte betalas enligt TFA, betalas sjuklön endast i den utsträckning arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Om arbetstagarens sjukförmåner satts ned enligt lagen om allmän försäkring, minskas sjuklönen på motsvarande sätt.

8 § Föräldraledighet

Löneavdrag

Vid hel föräldraledighet görs löneavdrag för varje kalenderdag med 3,3 procent av månadslönen. Är arbetstagare föräldraledig enstaka dagar (max 5 arbetsdagar) eller del av dag görs löneavdrag som vid tjänstledighet, se 2 kap 2 §.

Vid föräldraledighet i form av daglig arbetstidsförkortning eller intermittert deltidstjänstgöring, räknas månadslönen om i proportion till ledigheten.

Månadslön är fast kontant månadslön och fasta lönetillägg.

Föräldraledighetstillägg

När arbetstagaren uppbär hel, tre fjärdedels, halv, fjärdedels eller åttondels föräldrapenning över garantinivån enligt lagen om allmän försäkring betalas helt, tre fjärdedels, halvt-, fjärdedels eller åttondels föräldraledighetstillägg.

Föräldraledighetstillägg för hel föräldraledighet utges, under minst sex månader, i de fall då månadslönen uppgår till högst

10 prisbasbelopp

4 Kap 8-9 §

med tio procent av dagslönen. Månadslönen är lika med den fasta kontanta månadslönen plus fasta lönetillägg samt föregående års genomsnitt per månad av rörliga lönedelar – undantaget övertidersättning – uppräknat med fem procent. För arbetstagare med en månadslön som överstiger

$$\frac{10 \text{ prisbasbelopp}}{12}$$

görs löneavdrag enligt följande

$$80 \% \times \frac{10 \text{ prisbasbelopp}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Föräldraledighetstillägg betalas i efterhand när arbetstagaren visat uppgift från försäkringskassan på utbetald föräldrapenning.

Om arbetstagarens föräldrapenning har satts ned enligt med lagen om allmän försäkring, minskas föräldraledighetstillägget på motsvarande sätt.

Tillfällig föräldrapenning

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje timme enligt följande.

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Månadslön är fast kontant månadslön och fasta lönetillägg. Vid halv, tre fjärdedels, fjärdedels respektive åttondels ledighet, görs halvt, tre fjärdedels, fjärdedels respektive åttondels avdrag.

9 § Ersättning för läkarvård, läkemedel m m

Läkarvård

Arbetsgivaren ersätter arbetstagares verifierade kostnader för läkarvård. Med läkarvård avses behandling utförd av den, som är behörig att utöva läkaryrket. Även läkararvode för intyg, som arbetsgivaren begär, ersätts. För att erhålla ersättning är arbetstagare på begäran skyldig att uppvisa s k högkostnadskort för att styrka, att högkostnadsskyddet för sjukvårdskostnader utnyttjas i den omfattning lagen medger.

Annan sjukvårdande behandling

Annan sjukvårdande behandling vid offentlig eller privat vårdinrättning, som tillämpar av regeringen fastställd taxa, ersätts med högst 120 kronor per behandlingstillfälle.

Läkemedel

Verifierad kostnad för inköp av receptbelagda läkemedel, som omfattas av lagen om högkostnadsskydd vid inköp av läkemedel, ersätts av arbetsgivaren. För att erhålla ersättning är arbetstagare på begäran skyldig att uppvisa s k högkostnadskort för att styrka, att högkostnadsskyddet utnyttjats i den omfattning lagen medger.

Undantag

Ersättning enligt denna paragraf utges endast till arbetstagare, som varit anställd under en sammanhängande period om minst tolv månader. Arbetstagare som beviljats hel tjänstledighet för en period, som omfattar mer än en kalendermånad, erhåller inte ersättning enligt denna paragraf under tjänstledighetsperioden.

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.

Anmärkningar

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.

5 Kap Övertidskompensation

1 § Övertidsarbete

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses av arbetsgivaren beordrat eller i efterhand godkänt arbete som heltidstjänstgörande arbetstagare utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd.

Vid beräkning av övertid tas endast fulla halvtimmar med.

Om övertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Om arbetstagare utför övertidsarbete, ska arbetsgivaren för resor till och från arbetet ersätta uppkomna merkostnader. Detta gäller även för arbetstagare som inte har rätt till övertidsersättning.

2 § Rätt till övertidskompensation

Arbetstagaren har rätt till särskild övertidskompensation såvitt inte annat följer enligt nedan.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utges genom att övertidsarbetet ersätts t ex med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Sådana överenskommelser ska gälla för arbetstagare i chefsställning eller arbetstagare som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren uttryckligen kommit överens om att arbetstagaren dagligen ska utföra förberedelse- och avslutningsarbete om lägst 12 minuter och lönen inte har fastställts eller fastställs med hänsyn härtill, ska arbetstagaren kompenseras för detta förhållande genom att arbetstagaren får ytterligare tre dagars semester utöver den lagstadgade.

Överenskommelse enligt denna paragraf ska avse en period om ett semesterår, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommit överens om annat.

3 § Övertidskompensationens storlek

1. Kompensation för övertidsarbete kan antingen ges i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens därom.

2. Övertidsersättning per timme ges enligt följande
a) för övertidsarbete kl 06–20 helgfria måndagar–fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Med månadslön avses i denna paragraf arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Semestertillägg är inkluderat i ovanstående ersättningar.

3. Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under 2 a), ges med 1,5 timme och för övertidsarbete, som avses under 2 b), med 2 timmar för varje övertidstimme.

Om arbetsgivare och arbetstagare kommit överens om att övertidskompensation ska utges i form av ledig tid, bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

4. Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på ”annan tid”.

Beordrad övertid, direkt i anslutning till avslutat nattskift, jämställs med övertidsarbete på annan tid. Överlämningstid som normalt uppstår vid skiftbyte omfattas inte av ovanstående.

4 § Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till ordinarie arbetstid, ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om måltidsuppehåll eller rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

6 Kap Mertidskompensation

1 § Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

1. Om en deltidsanställd arbetstagare har utfört arbete utanför den dagliga ordinarie arbetstiden som gäller för arbetstagarens deltidсанställning (mertid), betalas följande ersättning per överskjutande timme.

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Med månadslön avses i denna paragraf arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Med veckoarbetstid avses här den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Semestertillägg är inkluderat i mertidsersättningen.

Vid beräkning av mertidens längd tas endast fulla halvtimmar med.

Om mertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidсанställningen, ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

2. Om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag, som gäller för den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för heltidsanställning i motsvarande befattning vid företaget, ges övertidskompensation enligt 5 kap.

Vid tillämpning av divisorerna i 5 kap § 3 ska arbetstagarens lön räknas upp till motsvarande full ordinarie arbetstid.

7 Kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring

1 § Allmänt

Lördag som sammanfaller med storhelg jämställs med helgdag.

2 § Obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses den del av det ordinarie arbetstidsmättet som tillsvidare eller för begränsad tid förläggs utanför det som normalt gäller som ordinarie arbetstid vid arbetsstället. Arbetstid mellan kl 07.00 och kl 18.00 under måndag–fredag ska dock inte räknas som obekväm.

Ersättning för obekväm arbetstid (OB-ersättning)

För obekväm arbetstid utges ersättning per timme enligt följande

Måndag – fredag kl 18.00 – 07.00	<u>månadslönen</u>
	540

Tid från kl 18.00 fredag – måndag kl 07.00 samt tid från kl 18.00 trettondagsafton samt dag före 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag till kl 07.00 påföljande vardag samt från kl 18.00 dag före pingst-, midsommar- och julafton till kl 07.00 respektive helgdagsafton	<u>månadslönen</u>
	314

Tid från kl 07.00 pingst-, midsommar julafton och nyårsafton samt från kl 18.00 skärtorsdag till kl 07.00 första vardagen efter respektive helg samt från kl 07.00 nationaldagen till kl 07.00 nästa dag	<u>månadslönen</u>
	150

Övriga bestämmelser

OB-ersättning kan inte utges samtidigt med övertids- eller restidsersättning

3 § Beredskapstjänstgöring

Med beredskapstjänstgöring avses tid då arbetstagaren inte har arbetskyldighet men åläggs att vara tillgänglig för att inom föreskriven tid efter varsel utföra arbete.

Ersättning för beredskapstjänstgöring

Ersättning per beredskapstimme utges med	<u>månadslönen</u>
	1400

Dock gäller följande

Tid från kl 19.00 dag före arbetsfri dag till kl 07.00 nästkommande arbetsdag	<u>månadslönen</u>
	700

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 efter respektive helg samt från kl 07.00 nationaldagen till kl 07.00 nästa dag	<u>månadslönen</u>
	350

Övriga bestämmelser

Ersättning utges för lägst åtta timmar per beredskapstillfälle.

Beredskapsersättning utges inte för tid då övertidsersättning utgetts.

Vid inställelse till arbete i samband med beredskapstjänstgöring utges ersättning för reskostnad.

Beredskapstjänst

Beredskapsorganisationen ska 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.

Anmärkingar

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 ska allmänt skadestånd inte utgå.

4 § Jourtjänstgöring

Med jourtjänstgöring avses tid då arbetstagaren inte har arbetskyldighet men är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att, när behov uppkommer, utföra arbete.

Ersättning för jourtjänstgöring

Ersättning per jourtimme utges med	<u>månadslönen</u>
	600

Dock gäller följande.

Tid från kl 19.00 dag före arbetsfri dag till kl 07.00 nästkommande arbetsdag	<u>månadslönen</u>
	300

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 efter respektive helg samt från kl 07.00 nationaldagen till kl 07.00 nästa dag	<u>månadslönen</u>
	150

Övriga bestämmelser

Ersättning utges för lägst åtta timmar per jourtillfälle.

Jourersättning utges inte för tid då övertidsersättning utgetts.

5 § Månadslön

Med månadslön avses i detta kaptiel arbetstagarens aktuella fasta konstanta månadslön.

6 § Skift i kombination med jourtjänstgöring

Innan arbetstidsschema upprättas där skift kombineras med jour skall de lokala parterna gå igenom samtliga punkter i checklistan, se avtalets bilaga 2. De lokala parterna skall försöka nå enighet om arbetstidsschemats utformning. I de fall de lokala parterna inte kan enas om ett arbetstidsschema där skift kombineras med jour kan inget genomförande ske förrän de centrala parterna konsulterats. Beträffande arbetstider se Arbetstidsavtal Bilaga 1.

8 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid

1 § Rätt till restidersättning

Arbetstagaren har rätt till restidersättning om inte arbetsgivaren och arbetstagare har enats om annat och kompensation utgetts i annan form.

2 § Förutsättningar för restidersättning

Restidersättning betalas för den tid utanför ordinarie arbetstid, som går åt för att företa en beordrad tjänsteresa. Vid beräkning av restid ska endast hela 30 minuters perioder tas med. Föreligger samma dag restid både före och efter ordinarie arbetstid, ska de båda tidsperioderna räknas samman.

För tid under tjänsteresa då arbetstagare själv kör bil eller annat fordon betalas restidersättning oberoende av vem som äger fordonet.

Bekostar företaget sovplats på båt eller tåg, betalas inte restidersättning för den tid mellan kl 22.00–08.00, då arbetstagaren disponerar sovplatsen.

3 § Restidersättningens storlek

Restidersättning betalas per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

När resan företagits under tiden från kl 18.00 dag före arbetsfri dag till kl 06.00 påföljande arbetsdag är restidersättningen

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Semestertillägg är inkluderat i ovanstående ersättningar.

Med månadslön avses i denna paragraf arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Vid tillämpning av formlerna för beräkning av restidersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp så att den motsvarar full ordinarie arbetstid.

9 Kap Arbetstidsförkortning

Notera att det är olika regler med respektive arbetstagarpart, med Sif och Sveriges Ingenjörer är de dock lika.

1 § EFA-Unionen och Sveriges Ingenjörer

Under avtalsperioden 1 januari 1998 - 31 mars 2001 förkortades arbetstiden med 27 timmar. I avtal om arbetstidsförkortning skall de lokala parterna reglera hur arbetstidsförkortningen skall disponeras. Detta kan t ex innebära att arbetstidsförkortningen tas ut i enlighet med överenskommelse mellan arbetsgivaren och enskild arbetstagarpart, att en generell arbetstidsförkortning genomförs på arbetsplatsen (klämdagar etc.) eller att en arbetstidsbank ställs till den enskilda arbetstagarpartens förfogande.

Under avtalsperioden 1 april 2001 - 31 mars 2004 förkortades arbetstiden med ytterligare 27 timmar. Om lokal överenskommelse inte träffas om annat genomförs arbetstidsförkortningen via individuella arbetstidskonton.

Den 1 januari 2006 gjordes en arbetstidsförkortning med ytterligare 9 timmar.

Ovanstående innebär att den totala arbetstidsförkortningen för heltidsanställda är 63 timmar. För deltidsanställda görs förkortning i proportion här till. För vissa arbetstagarpart är arbetstidsförkortningen genomförd genom att så kallade "klämdagar" är införda. För andra arbetstagarpart har individuella arbetstidskonton införts.

Den 1 april 2007 enades parterna om att i de fall timmar kvarstår från arbetstidsförkortningen vid årets slut, inbetalas värdet av dessa som en pensionspremie.

Nio timmars arbetstidsförkortning motsvarar 0,5 % av den fasta kontanta månadslönen som pensionspremie. Pensionspremien sätts in på arbetstagarpartens ITPK eller i förekommande fall ITP avdelning 1.

De timmar som man vid vissa företag lagt ut som exempelvis fasta lediga dagar (klämdagar) omfattas inte av ovanstående.

Om uttag i form av pensionspremie medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lön ska pensionspremien ökas med mellanskillnaden.

2 § EFA-Ledarna

För avtalsperioden 1 januari 1998 - 31 mars 2001 enades parterna om att man kunde träffa lokal överenskommelse om en arbetstidsförkortning (vanligen 27 timmar se ovan 1 § EFA-Sif och Sveriges Ingenjörer).

9 Kap 1-3 §

jörer). Av det lokala avtalet skall det framgå hur arbetstidsförkortningen skall disponeras. Detta kan t ex innebära att arbetstidsförkortningen tas ut i enlighet med överenskommelse mellan arbetsgivaren och enskild arbetstagare, att en generell arbetstidsförkortning genomförs på arbetsplatsen (klämdagar etc.) eller att en arbetstidsbank ställs till den enskilda arbetstagarens förfogande.

Under avtalsperioden 1 april 2001 - 31 mars 2004 förkortades arbetstiden med 27 timmar. Om lokal överenskommelse inte träffas om annat genomförs arbetstidsförkortningen via individuella arbetstidskonton.

Den 1 januari 2006 gjordes en arbetstidsförkortning med ytterligare 9 timmar.

Det innebär att den totala arbetstidsförkortningen för heltidsanställda är 36 + lokalt överenskomna timmar (vanligen 27 timmar se ovan 1 § EFA-Sif och Sveriges Ingenjörer). För deltidsanställda görs förkortning i proportion härtill. För vissa arbetstagare är arbetstidsförkortningen genomförd genom att så kallade ”klämdagar” är införda. För andra arbetstagare har individuella arbetstidskonton införts.

Den 1 april 2007 enades parterna om att i de fall timmar kvarstår från arbetstidsförkortningen vid årets slut, inbetalas värdet av dessa som en pensionspremie.

Nio timmars arbetstidsförkortning motsvarar 0,5 % av den fasta konstanta månadslönen som pensionspremie. Pensionspremien sätts in på arbetstagarens ITPK eller i förekommande fall ITP avdelning 1.

De timmar som man vid vissa företag lagt ut som exempelvis fasta lediga dagar (klämdagar) omfattas inte av ovanstående.

Om uttag i form av pensionspremie medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lön ska pensionspremien ökas med mellanskillnaden.

3 § EFA-SEKO

Under avtalsperioden 1 januari 1998 - 31 mars 2001 förkortades arbetstiden med 27 timmar. I avtal om arbetstidsförkortning skall de lokala parterna reglera hur arbetstidsförkortningen skall disponeras. Detta kan t ex innebära att arbetstidsförkortningen tas ut i enlighet med överenskommelse mellan arbetsgivaren och enskild arbetstagare, att en generell arbetstidsförkortning genomförs på arbetsplatsen (klämdagar etc.) eller att en arbetstidsbank ställs till den enskilda arbetstagarens förfogande.

Under avtalsperioden 1 april 2001 - 31 mars 2004 förkortades arbetstiden med ytterligare 27 timmar. Om lokal överenskommelse inte träffas om

annat genomförs arbetstidsförkortningen via individuella arbetstidskonton.

Den 1 januari 2006 gjordes en arbetstidsförkortning med ytterligare 9 timmar.

Det innebär att den totala arbetstidsförkortningen för heltidsanställda är 63 timmar. För deltidsanställda görs förkortning i proportion här till. För vissa arbetstagare är arbetstidsförkortningen genomförd genom att så kallade ”klämdagar” är införda. För andra arbetstagare har individuella arbetstidskonton införts.

I det fall det återstår nio timmar eller mindre från arbetstidsförkortningen vid årets slut, inbetalas värdet av dessa som en pensionspremie.

Nio timmars arbetstidsförkortning motsvarar 0,5 % av den fasta kontanta månadslönen som pensionspremie. Pensionspremien sätts in på arbetstagarens ITPK eller i förekommande fall ITP avdelning 1.

Om uttag i form av pensionspremie medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lön ska pensionspremien ökas med mellanskillnaden.

10 Kap Uppsägning

1 § Förlängd uppsägningstid vid arbetsbrist

Har arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, ska den enligt lag gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

2 § Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag, ska fastställande av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de arbetstagare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

11 Kap Fackligt arbete - medverkan vid introduktion

1 § Facklig information på betald tid

Nyanställd arbetstagare har rätt att på betald tid under en timme delta i information om den lokala fackliga verksamheten.

En arbetstagare kan vid ett och samma företag eller koncern enbart en gång på betald tid ta del av sådana information.

De lokala parterna ska ta upp överläggningar om hur denna regel praktiskt ska hanteras.

AVTAL OM ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR ARBETSTAGARE

1 Kap Avtalets omfattning

1 § Detta avtal omfattar arbetstagare anställda hos arbetsgivare anslutna till EnergiFöretagens Arbetsgivareförening.

2 § Bestämmelserna i 2, 4-6 kap gäller ej beträffande

a) arbetstagare i företagsledande ställning

b) arbete som arbetstagare utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Dessa arbetstagare undantas även från tillämpningen av allmänna arbetstidslagen.

3 § Arbetsgivare och arbetstagare, som träffar eller har träffat överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation skall ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt 6 kap 2 § i avtalet om Branschavtal ENERGI, kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren skall vara undantagen från bestämmelserna i 2, 4-6 kap.

Anmärkning till 2 och 3 §§:

Enligt 2 och 3 §§ ovan omfattas vissa arbetstagare inte av bestämmelserna i 2, 4-6 kap. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och lokal arbetstagarpart att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa arbetstagare. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidsstämpling eller på annat sätt, t ex när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstids-situationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga arbets-tagare. Om berörd lokal arbetstagarpart så begär skall arbetsgivaren och denna gemen-samt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa arbetstagare.

Vissa av de arbetstagare som är undantagna från bestämmelserna i 2, 4-6 kap har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkas inte genom det nu träffade avtalet

4 § Mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarpart kan skriftlig överens-kommelse träffas om att, utöver undantagen enligt 2 och 3 §§, viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare skall vara undantagen från bestämmelserna i 2, 4-6 kap i de fall arbetstagarna med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänsende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se 8 kap 2 §.

2 kap ORDINARIE ARBETSTID

1 § Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra veckor. Om företagets redovisning är så ordnad får dock som begränsningsperiod i stället tillämpas kalendermånad.

För arbetstagare i intermittert treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För arbetstagare i tvåskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Anmärkning

Treskiftarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

2 § Lokalt avtal

Lokalt avtal bör träffas om arbetstidens förläggning.

De lokala parterna kan också träffa avtal om annan begränsningsperiod eller om olika lång arbetstid under olika delar av året.

3 § Skift i kombination med jourtjänstgöring

Om en arbetstagare vid skifttjänstgöring även fullgör jourtjänstgöring vid sju tillfällen¹ eller fler under den begränsningsperiod skifttjänstgöringen omfattar, får den ordinarie veckoarbetstiden helgfri vecka inte överstiga nedan angivna timtal i genomsnitt under perioden.

<i>Skiftform</i>	<i>Veckoarbetstid</i>
Tvåskift	37 timmar
Intermittert treskift	37 timmar
Kontinuerlig treskift	35 timmar

¹ Med tillfälle förstås en period om längst 24 timmar.

3 kap ARBETSTID, DYGN SVILA OCH VECKOVILA

1 § Arbetstidens förläggning

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

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

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Ovanstående gäller om inte lokala parterna enas om annat.

2 § Dygnsvila

Enligt arbetstidslagen gäller att arbetstagaren ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För arbetstagare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförs minst 3 timmar, skall arbetstagaren beredas minst 8 timmars sammanhängande vila om påföljande dag inte är arbetsfri.

Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag. Dessa ledighetstimmar återförs till tillgängligt övertidsutrymme. Under ett kalenderår får högst 50 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet.

De lokala parterna kan träffa avtal om andra regler än de ovan angivna, med undantag av att den lediga tiden inte får ersättas med pengar.

Anmärkning

Av förarbetena till arbetstidslagen framgår att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Vid t ex omläggning av scheman kan byte av period göras, men i övrigt ska perioden läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent.

3 § Veckovila

Enligt arbetstidslagen gäller att arbetstagaren ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det i övrigt föreligger särskilda omständigheter.

Om arbetstagaren inte erhållit veckovila, kompenseras detta genom en dags ledighet utan lönedrag. Ledigheten förläggs normalt i anslutning till nästkommande veckovila/veckoslut. Arbetstagaren skall anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar etc.

De lokala parterna kan träffa avtal om andra regler än de ovan angivna med undantag av att den lediga tiden inte får ersättas med pengar.

4 § Dygnsvila under veckoslut och helgdagar

För arbetstagare som får avbrott i dygnsvilan under veckoslut eller helgdagar och inte kan få motsvarande kompensation under innevarande veckoslut eller helgdagar gäller att det antal timmar som avbrottet av dygnsvilan omfattar överförs till en individuell arbetstidsbank. För avbrott under natt mot nästkommande arbetsdag gäller regler enligt § 2 dygnsvila ovan.

Motsvarande regel gäller för skiftgående arbetstagare som inte har veckovila förlagt till veckoslut.

Ovanstående gäller om inte lokala parterna enast om annat.

4 kap ÖVERTID

1 § Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som arbetstagare har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för arbetstagarens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt 2 § nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.

2 § Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren skall kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För tjänstgöring på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig sådan tjänstgöring.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation.

Kontrollstation

När en arbetstagare fullgjort allmän övertid med 100 timmar under ett kalenderår, underrättar arbetsgivaren dennes lokala fackliga organisation. På begäran överlägger därefter de berörda lokala parterna om orsakerna till övertidsuttaget och om åtgärder behöver vidtas. Sådana orsaker kan vara av såväl strukturell som individuell art.

- 3 §** Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, skall övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt 2 § ovan.

5 kap JOURTID

1 § Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas utmed högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

2 § Mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarpart kan för viss arbetstagarpart eller grupp av arbetstagarpart skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se 8 kap 2 §.

6 kap ANTECKNING AV ÖVERTID OCH JOURTID

Arbetsgivaren skall föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt 4 kap och jourtid enligt 5 kap. Arbetstagaren, lokal arbetstagarpart eller central representant för arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

7 kap FÖRHANDLINGSORDNING

Samma förhandlingsordning gäller som för Branschavtal ENERGI.

8 kap GILTIGHETSTID

1 § Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2010 - 31 mars 2012. Om avtalet inte sagts upp av någon av parterna senast tre månader före giltighetstidens utgång, förlängs det ett år åt gången.

Om avtalet sagts upp och begäran om förhandling framställs senast tre månader före avtalets utlöpningsdag, löper avtalet efter detta datum med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Om arbetstidsavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelse som slutits med stöd av avtalet i och med utgången av avtalets giltighetstid.

Bilaga 1

2 § Lokal överenskommelse som träffas med stöd av 1 kap 4 §, 2 kap 2 § samt 5 kap 2 § skall gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid. Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, lokal arbetstagarpart eller av förbunden.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive nämnda rätt till lokal överenskommelsemöjlighet skall bestå, skall han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör.

CHECKLISTA FÖR ARBETSTIDSSCHEMA DÅ SKIFT KOMBINERS MED JOUR

Innan arbetstidsschema upprättas där skift kombineras med jour skall de lokala parterna gå igenom samtliga punkter i denna checklista. De lokala parterna skall försöka nå enighet om arbetstidsschemats utformning. I det fall de lokala parterna inte kan enas om ett arbetstidsschema där skift kombineras med jour kan inget genomförande ske förrän de centrala parterna konsulterats.

Arbetstidslag

Arbetstidsschemat gås igenom så att det inte står i strid med Arbetstidslagen, se lagens regler enligt nedan.

Nattvila	§ 13
Veckovila	§ 14
Raster	§ 15
Måltidsuppehåll	§ 16
Paus	§ 17

Centralt arbetstidsavtal

Arbetstidsschemat gås igenom så att det inte står i strid med Branschavtal ENERGI:s arbetstidsavtal enligt nedan.

Ordinarie arbetstid	2 kap §§ 1 och 2
Allmän övertid	3 kap §§ 1 och 2
Ytterligare övertid	3 kap § 2
Nödfallsövertid	3 kap § 3
Jourtid	4 kap
Anteckningar om övertid och jourtid	5 kap

Lokala arbetstidsavtal

I det fall det vid ert företag finns ett lokalt arbetstidsavtal se till att arbetstidsschemat inte står i strid med ert lokala avtal.

Arbetsmiljö-, sociala- och medicinska aspekter

Arbetstidsschemat gås igenom så att det inte står i strid med Arbetsmiljölagens 2 kap 1 § och föreskrifterna AFS 1982:17.

Veckoarbetstidsnormer för kombinationsformer

I det fall de lokala parterna inte har träffat överenskommelse om annat gäller Branschavtal ENERGI:s begränsningsregler enligt nedan:

Övertid 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckors-period eller 50 timmar under en kalendermånad).

Jourtid 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

Intermittent treskriftarbete 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Kontinuerligt treskriftarbete 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Tvåskiftarbete 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Begränsningsregel

Om en arbetstagare vid skifttjänstgöring även fullgör jourtjänstgöring vid sju tillfällen² eller fler under den begränsningsperiod skifttjänstgöringen omfattar, får den ordinarie veckoarbetstiden helgfri vecka inte överstiga nedan angivna timal i genomsnitt under perioden.

<i>Skiftform</i>	<i>Veckoarbetstid</i>
Tvåskift	37 timmar
Intermittent treskrift	37 timmar
Kontinuerligt treskrift	35 timmar

Minimibemanning

De regler som finns innebär att man måste ha en viss minsta bemanningsstyrka för att inte bryta mot lagar och kollektivavtal. Exakt hur den skall se ut beror på de lokala förutsättningarna.

”Reservkapacitet” bemanning

Då arbetstidsschema fastställs skall frånvaron beaktas. Frånvaro pga. sjukdom, semester, facklig tid, tjänstledighet, vård av sjuka barn etc.

Individhänsyn

Arbetstidsschemat bör upprättas på ett sådant sätt att individuella önskemål kan tillmötesgås så långt som möjligt.

Terminologi:

Skiftarbete är en verksamhet där två eller flera arbetslag regelbundet avlöser varandra på bestämda tider. För att skiftarbete skall anses föreliggande krävs att det arbete varje skiftlag utför ingår som ett led i en enhetlig och sammanhängande arbetsprocess. Det pågående skiftlaget övertar det avgående skiftlagets arbetsuppgifter vanligen efter en kortare avlösningssperiod, t ex i ett kontrollrum vid ett kärnkraftverk.

Jourtid är den tid då arbetstagaren inte har arbetskyldighet men är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att, när behov uppkommer, utföra arbete.

² Med tillfälle förstås en period om längst 24 timmar.

Förhandlingsprotokoll Cf 4/2003

<i>Ort och dag</i>	Stockholm 7 april 2004
<i>Parter</i>	EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) SEKO
<i>Ärende</i>	Rekommendation avseende reseavtal för Energiföretag
<i>Närvarande</i>	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 ska 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 semstertillägg. 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 semester-tillägg

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 stationeringort, erhåller den anställde en fri hemresa efter det att arbetet pågått i 2 veckor och därefter en fri hemresa varannan vecka fram till arbetets avslutande.

Kommentarer till

Branschavtal

ENERGI

EFA-Sif/Sveriges Ingenjörer/ Ledarna/SEKO

1 kap	Allmänna bestämmelser	35
2 kap	Permission och tjänstledighet	35
3 kap	Semester	36
4 kap	Sjuklön, m m	37
5 kap	Övertid	42
7 kap	OB, beredskap och jour	43
8 kap	Restid utanför ordinarie arbetstid	44
10 kap	Uppsägning	44
	Tillämpliga uppsägningstider vid uppsägningar från arbetstagarens sida och från arbetsgivaren	45
	Innebörden av delar av LAS regler beträffande tidsbegränsade anställningar och beräkning av uppsägningslön	46

1 Kap Allmänna bestämmelser

1 § Giltighetsområde

Parterna är överens om att inte ändra tidigare praxis vad avser begreppet företagsledande ställning.

3 § Lokala kollektivavtal

Innebörden av paragrafens båda sista stycken är att om en lokal part önskar att ett lokalt kollektivavtal skall upphöra att gälla, kräver detta i normalfallet en särskild avtalsuppsägning från partens sida. Härvid gäller samma giltighets- och uppsägningstider som för det centrala avtalet. Skulle däremot det centrala avtalet upphöra att gälla efter uppsägning från någon av de centrala parternas sida, upphör de lokala kollektivavtal, som träffats med stöd av det centrala avtalet, automatiskt att gälla från samma tidpunkt. När det centrala avtalet senare, efter ett tillfälligt avtalslöst tillstånd, ånyo träder i kraft, ”återinkopplas” de lokala avtalen med oförändrat innehåll, om de centrala parterna inte föreskrivet annat. Detta innebär att de lokala avtalen får förnyad giltighet med samma giltighetstid och uppsägningstid som det nytecknade centrala avtalet

2 Kap Permission och tjänstledighet

1 § Permission

Parterna är överens om att de nya avtalstexterna inte ska innebära någon förändring av företagets praxis i frågan om i vilka situationer permission beviljas. Detta innebär att permission kan beviljas i följande fall.

- a) Allvarligare sjukdomsfall när ersättning inte betalas från allmän försäkring, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvsskifte hos nära anhörig.
- b) Flyttning beroende på byte av arbetsuppgifter.
- c) Läkare- eller tandläkarbesök vid akuta besvär samt undersökningar eller behandling efter remiss av läkare eller tandläkare.

Exempel på särskilda fall då permission kan beviljas för hel dag eller flera dagar är hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagens familj eller nära anhörigs död.

2 § Tjänstledighet

Om inte annat följer av gällande lag eller avtal beviljas tjänstledighet om arbetsgivaren finner att det är möjligt utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Arbetstagare som vill ha tjänstledigt ska ansöka om detta i så god tid som möjligt.

3 Kap Semester

3 § Semesterlön, semesterersättning m m

Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren ändrat sysselsättningsgrad under intjänandeåret, tas hänsyn till detta vid beräkning av semesterlönen. Om arbetstagaren exempelvis efter halva intjänandeåret går ned från heltidstjänstgöring till halvtidstjänstgöring, beräknas halva semesterlönen efter heltidstjänstgöring och halva semesterlönen efter deltidstjänstgöring. Det är även möjligt att beräkna semesterlönen på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under intjänandeåret.

Semesterlön när sparad semester tas ut

Sparad semester beräknas på lönen vid uttagstillfället och sysselsättningsgraden vid spartillfället.

Semesterersättning

Semesterersättning, d v s ersättning för uttagen betald semesterdag, kan bli aktuell i följande fall.

- Om arbetstagaren slutar sin anställning utan att ha fått ut semesterledighet med semesterlön.
- Om arbetstagaren har fler sparade semesterdagar än 40 och arbetstagaren inte medges att spara dessa.
- Om arbetstagare med full semesterrätt fått ut mindre än 20 dagars semester med semesterlön under semesteråret. Semesterdagar över 20 får sparas, medan uttagen dagar t o m 20 ger rätt till semesterersättning.

5 § Semester vid deltidarbete

Antalet bruttosemesterdagar (semesterdagar för den som arbetar varje dag) som ska läggas ut under semesteråret ska proportioneras till arbetstagarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda arbetstagare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren.

Beräkning av semesterledighet för intermittert deltidstjänstgörande kan illustreras med följande exempel. Exemplet utgår från att arbetstagaren har rätt till 25 dagars semesterledighet.

<i>Genomsnittlig vecko- arbetstid i dagar</i>	<i>Semesterdagar med semesterlön</i>	<i>Semesterdagar utan semesterlön</i>
4,0	20	5
3,5	18	7
3,0	15	10
2,5	13	12
2,0	10	15
1,5	8	17
1,0	5	20
0,5	3	22

4 Kap Sjuklön m m

1 § Rätt till sjuklön

Arbetsgivaren är enligt sjuklönelagen skyldig att betala sjuklön till arbetstagaren under de första 14 kalenderdagarna av en sjukdomsperiod (sjuklöneperiod). Om sjukdomen fortsätter utges sjukpenning från försäkringskassan, kompletterad med sjuklön från arbetsgivaren t o m dag 90 om arbetstagaren tillhör grupp ett eller t o m dag 45 om arbetstagaren tillhör grupp två (se 6 kap 4 § Sjuklönetid). Översiktligt kan arbetstagarens ersättning vid sjukdom beskrivas på följande sätt.

<i>dag</i>	<i>sjuklön från arbetsgivaren</i>	<i>sjukpenning från försäkringskassan</i>	<i>summa</i>
1	–	–	–
2 – 14	80 %	–	80 %
15 – 90/45	10 %	80 %	90 %

Under de första 14 kalenderdagarna av en sjukdomsperiod gäller sjuklönelagen med de förtydliganden och kompletteringar, som framgår av avtalet. Fr o m 15:e kalenderdagen gäller enbart avtalets regler.

2 § Sjukanmälan och läkarintyg

Sjukfrånvaro anmäls snarast möjligt

Arbetstagaren är skyldig att snarast möjligt anmäla sin sjukfrånvaro till arbetsgivaren. Detta innebär i normalfallet att sjukanmälan skall göras i anslutning till arbetstidens början. Arbetstagaren är även skyldig att hålla arbetsgivaren underättad om sjukdomsförloppet och när arbetstagaren beräknas kunna återgå i arbete.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön för tid innan arbetstagaren anmält sjukdomsfallet (8 § sjuklönelagen). Sjukanmälningsdagen är normalt karensdag och sjuklön betalas därefter. Har arbetstagaren varit fysiskt eller psykiskt förhindrad att själv eller genom någon annan göra sjukanmälan och anmälan skett så snart hindret upphört, är dock första sjukfrånvarodagen karensdag och sjuklön betalas därefter.

Försäkran eller läkarintyg lämnas när sjukdomen upphört

När sjukdomen upphört skall arbetstagaren lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran att arbetstagaren varit sjuk och under vilken tid arbetstagaren på grund av sjukdom inte kunnat arbeta (9 § sjuklönelagen). Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklön innan arbetstagaren har lämnat försäkran. Arbetstagare, som är sjukfrånvarande mer än sju kalenderdagar, måste styrka sjukdomen och nedsättningen i arbetsförmågan fr o m åttonde dagen med läkarintyg för att arbetsgivaren skall betala sjuklön (8 § sjuklönelagen).

3 § Sjuklönens storlek

Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen

Rätten till sjuklön enligt sjuklönelagen gäller under de första 14 kalenderdagarna av sjukdomsfallet, sjuklöneperioden (7 § sjuklönelagen). Rätten till sjuklön gäller från första anställningsdagen (3 § sjuklönelagen). Om anställningstiden är kortare än en månad, får arbetstagaren dock rätt till sjuklön först fjorton kalenderdagar efter det att anställningen tillträtts.

Första dagen med sjukfrånvaro (karensdag) gör arbetsgivaren löneavdrag med 100 procent. Övriga ersättningsdagar gör arbetsgivaren avdrag med 20 procent beräknat på arbetstagarens timlön. Vid frånvaro del av dag finns ingen minsta frånvarotid som måste överskridas för att den första dagen med sjukfrånvaro skall räknas som karensdag. Avdraget görs med hänsyn till den faktiska frånvaron.

Tre undantag från karensdag

Det finns tre undantag från karensdagsavdrag i sjuklönelagen, allmänt högriskskydd, särskilt högriskskydd och den s k återinsjuknande-regeln.

Det allmänna högriskskyddet (6 § sjuklönelagen) innebär, att antalet karensdagar inte får överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att arbetstagaren fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget även för den första frånvarodagen i den nya sjuklöneperioden beräknas enligt reglerna om 20 procent sjukavdrag. Det särskilda högriskskyddet (13 - 16 §§ sjuklönelagen) gäller arbetstagare med omfattande korttidsfrånvaro, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till 80 procent sjuklön under första sjukdagen.

Högriskskyddet omfattar sjukdomar som är medicinskt väldokumenterade sjukdomstillstånd, t ex cancer eller reumatism.

Har arbetstagaren återgått i arbetet och sedan insjuknar på nytt, räknas detta som en ny sjukperiod. Om arbetstagaren insjuknar på nytt inom fem kalenderdagar efter en sjukperiod, räknas dock detta som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, sjuklönens storlek och sjuklöneperiodens längd (7 § sjuklönelagen).

Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

Fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalar försäkringskassan sjukpenning. Sjukpenningen är kalenderdagsberäknad och maximerad till 80 procent av lönen inom 7,5 gånger prisbasbeloppet. Detta innebär att sjukpenning inte beräknas på den del av månadslönen, som överstiger $7,5 \times \text{prisbasbeloppet}/12$.

Arbetsgivaren betalar sjuklön med tio procent av månadslönen, varför arbetstagarens sammanlagda ersättning vid sjukdom fr o m dag 15 blir 90 procent av lönen. Arbetsgivaren betalar även sjuklön med 90 procent på den del av månadslönen, som överstiger $7,5 \times \text{prisbasbeloppet}/12$. Liksom sjukpenningen är sjuklönen kalenderdagsberäknad fr o m dag 15.

Om lönen eller arbetstiden ändras, görs sjukavdag med utgångspunkt från den gamla lönen eller arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om ändringen.

Underlag för att beräkna sjuklön

Underlaget för att beräkna sjuklön är något olika de första 14:e kalenderdagarna och tiden därefter. Översiktligt kan sjuklöneunderlaget beskrivas på följande sätt.

Dag 1–14

- Fast kontant månadslön
- Fasta lönetillägg
- Rörliga lönedelar
- Genomsnittet av provision, tantiem, bonus e dyl

Dag 15–90

- Fast kontant månadslön
- Fasta lönetillägg
- Provision, tantiem, bonus e dyl utan direkt samband med arbetsinsats och garanterad minimiprovision e dyl

Med rörliga lönedelar avses exempelvis ersättning för obekvämt arbetstid, jour eller beredskap, som arbetstagaren skulle ha fullgjort om arbetstagaren inte blivit sjuk. Övertidsersättning ingår normalt inte i sjuklöneunderlaget. Kostnadsersättningar, t ex traktamente och resekostnadsersättning, ingår inte heller i sjuklöneunderlaget.

5 § Sjuklönetid**90 eller 45 dagars sjuklön**

Under de första 14 kalenderdagarna ger sjuklönelagen arbetstagaren rätt till sjuklön från anställningens början fränsett tidigare nämnda begränsning vid visstidsanställning kortare än en månad. Rätten till sjuklön fr o m dag 15 är begränsad enligt avtalet. Om arbetstagaren varit anställd under minst ett år, har arbetstagaren rätt till sjuklön t o m den 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Samma gäller om arbetstagaren är nyanställd men kommer direkt från annan anställning där arbetstagaren haft denna sjuklönerätt. I övriga fall är sjuklönerätten fr o m dag 15 begränsad till 45 kalenderdagar i sjukperioden.

Upprepade sjukdomfall

Inträffar flera sjukdomsfall under en tolv månadersperiod finns särskilda begränsningsregler. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna, räknat från sjuklöneperiodens början, fått sjuklön från arbetsgivaren så att antalet sjuklönedagar, inklusive sjuklönedagar i den aktuella sjuklöneperioden, uppgår till minst 105 (grupp ett) eller minst 45 (grupp två), upphör sjuklönerätten för sjukdomsfallet efter 21:a kalenderdagen i sjuklöneperioden.

Med sjuklönedagar avses samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar) och arbetsfria dagar, som infaller i en sjukperiod.

ITP sjukpension

Om ITP sjukpension enligt gällande pensionsplan betalas, upphör rätten till sjuklön och avdrag görs med hela månadslönen.

Fr o m dag 91 utges ITP sjukpension enligt tabellen nedan.

ITP Sjukpension när

Lön respektive lönedel <i>pbb=prisbasbelopp</i> <i>ibb=inkomstbasbelopp</i>	<i>sjukpenning</i> <i>utges enl</i> <i>AFL t o m</i> <i>90:e dagen</i>	<i>sjukpenning</i> <i>utges enl</i> <i>AFL dag</i> <i>91-360*</i>	<i>sjukpenning</i> <i>utges enl</i> <i>AFL fr o m</i> <i>dag 361*</i>	<i>sjuk- eller</i> <i>aktivitetser-</i> <i>sättning utges</i> <i>enl AFL**</i>
- 7,5 pbb	10 %	10 %	0 %	15 %
7,5 pbb – 20 ibb	65 %	65 %	65 %	65 %
20 ibb – 30 ibb	32,5 %	32,5 %	32,5 %	32,5 %

* I samma sjukfall

** Dock inte om sjukpenning har utbetalats för samma tid.

8 § Föräldraledighet

Två metoder för löneavdrag

Avtalet har två olika metoder för att göra löneavdrag vid föräldraledighet. Är arbetstagaren föräldraledig en eller flera enstaka dagar görs löneavdrag i enlighet med tjänstledighet, se 2 kap 2 §. Är arbetstagaren ledig hel kalendermånad, görs avdrag med månadslönen.

Den andra metoden för löneavdrag används om arbetstagaren avkortar sin tjänstgöring, antingen genom daglig arbetstidsförkortning eller genom intermittent deltidstjänstgöring. Månadslönen räknas då om i proportion till ledighetens omfattning på samma sätt som för deltidsanställda.

Föräldraledighetstillägg

Föräldraledighetstillägg kan liksom föräldrapenning delas upp i tre fjärdedels, halvt, fjärdedels eller åttondels tillägg. Avtalet medger således att arbetstagaren t ex kan uppbära helt föräldraledighetstillägg i 6 månader, tre fjärdedels föräldraledighetstillägg i 8 månader, halvt föräldraledighetstillägg i 12 månader osv. Föräldraledighetstillägg för hel föräldraledighet utges i de fall då månadslönen uppgår till högst

$$\frac{10 \text{ prisbasbelopp}}{12}$$

med tio procent av dagslönen. Månadslönen är lika med den fasta konstanta månadslönen plus fasta lönetillägg samt föregående års genomsnitt per månad av rörliga lönedelar – undantaget övertidersättning – uppräknat med fem procent.

För arbetstagare med en månadslön som överstiger

$$\frac{10 \text{ prisbasbelopp}}{12}$$

görs löneavdrag enligt följande

$$80 \% \times \frac{10 \text{ prisbasbelopp}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Föräldraledighetstillägg betalas i efterhand när arbetstagaren visat uppgift från försäkringskassan på utbetald föräldrapenning.

Om arbetstagarens föräldrapenning har satts ned enligt med lagen om allmän försäkring, minskas föräldraledighetstillägget på motsvarande sätt.

Tillfällig föräldrapenning

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning – vård av sjukt barn m m – görs avdrag för varje frånvarotimme. Något föräldraledighetstillägg betalas inte. Den tillfälliga föräldrapenningen från försäkringskassan är 77,6 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten under högst 120 kalenderdagar per år till dess barnet fyllt 12 år. För särskilt vårdkrävande barn kan tillfällig föräldrapenning i vissa fall utges ända till dess barnet fyller 23 år. Även tillfällig föräldrapenning kan delas upp i tre fjärdedels, halv, fjärdedels eller åttondels.

Frånvaro med havandeskapspenning

Kvinnlig arbetstagare kan vara berättigad till havandeskapspenning före nedkomsten. Havandeskapspenningen är 77,6 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. Är arbetstagaren ledig med havandeskapspenning, gör arbetsgivaren löneavdrag som vid tjänstledighet.

Något föräldraledighetstillägg betalas inte.

5 Kap Övertidskompensation

1 § Övertidsarbete

I paragrafens sista stycke föreskrivs att en arbetsgivare är skyldig att ersätta en arbetstagare för de merkostnader arbetstagaren, pga övertidsarbetet, drabbas av för resa till och från arbetet. Detta innebär att en arbetstagare som normalt tar sig till arbetet med hjälp av kollektivtrafik, dvs tåg, buss m m, kan få ersättning för ett dyrare resesätt, t ex för resa med egen bil, om han arbetar övertid på ett sådant sätt att han pga övertidens förläggning inte har möjlighet att resa med det kollektiva

färdmedlet. Ersättning betalas dock endast för merkostnaden, dvs fördyringen. Detta innebär att om den berörda personen alltid reser till arbetet med egen bil, har han normalt inte rätt till någon extra ersättning pga övertidsarbetet. För att ge arbetsgivaren möjlighet att bedöma kostnaderna åvilar det den anställde att upplysa arbetsgivaren om storleken på de aktuella merkostnaderna redan i samband med att han beordras utföra övertidsarbetet.

Är övertidsarbete inte förlagt i omedelbar anslutning till ordinarie arbetstid är arbetsgivaren skyldig att ersätta alla kostnader som uppkommer till följd av övertidsarbetet.

2 § Rätt till övertidskompensation

Överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utges skall vara skriftlig. Skriftlighetskravet gäller framtida överenskommelser träffade efter 1 april 2001 och påverkar inte giltigheten av redan ingångna överenskommelser.

Övergångsregel

Arbetstagare, som den 31 december 1995 har minst 30 semesterdagar och som inte har rätt till övertidsersättning, skall inte på grund av förändringarna i kollektivavtalet den 1 januari 1996 erhålla övertidsersättning i nuvarande befattning om inte särskild överenskommelse träffas därom.

7 Kap Obekvämt arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring

Förändringarna i avtalet innebär inte några förändringar vad gäller arbetstagares skyldighet att utföra arbete på obekvämt arbetstid eller upprätthålla jour och beredskap. Detta innebär t ex att vid ett företag som tidigare tillämpat Energiavtalet och till följd därav inte kunnat ålägga en arbetstagare att upprätthålla beredskapstjänst oftare än vid sju tillfällen under en fyraveckorsperiod förutsätter en övergång till tätare beredskapstjänstgöring att lokalt kollektivavtal träffats därom. Motsvarande gäller jourtjänstgöring.

2 § Obekvämt arbetstid

Parterna är ense om att ett företag bör ha skälig anledning för att införa arbete på obekvämt arbetstid.

3 § Beredskapstjänstgöring

Beredskapstjänstgöring ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare.

Schema för beredskapstjänstgöring bör upprättas i god tid.

4 § Jourtjänstgöring

Jourtjänstgöring ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

8 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid

1 § Rätt till restidsersättning

Vid tjänsteresa med bil, egen eller företagets, då gods eller personer transporteras för företagets räkning, räknas restiden som ordinarie arbetstid. I det fallet utges övertidsersättning och inte restidsersättning, för tid utanför ordinarie arbetstid.

Om tjänsteresan med bil företas endast för att transportera arbetstagaren själv utges restidsersättning för tid utanför ordinarie arbetstid.

10 Kap Uppsägning

Arbetsgivarintyg

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

Tjänstgöringsintyg

När uppsägning skett har arbetstagare rätt till tjänstgöringsintyg, som anger den tid arbetstagaren varit anställd och de arbetsuppgifter arbetstagaren utfört. Om anställningen varat minst sex månader och arbetstagaren så begär, ska tjänstgöringsintyget dessutom innehålla omdöme om det sätt på vilket arbetstagaren utfört sitt arbete. Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsintyget så snart som möjligt från det att arbetstagaren begärt att få det.

Uppsägningstider

I bilaga till denna kommentar har parterna dokumenterat vad LAS regler faktiskt innebär såvitt avser längden på uppsägningstid för arbetstagare som omfattas av avtalet.

TILLÄMPLIGA UPSÄGNINGSTIDER VID UPSÄGNINGAR FRÅN ARBETSTAGARENS SIDA OCH FRÅN ARBETSGIVAREN.

1. Uppsägningstid från arbetstagarens sida

Uppsägningstiden för alla arbetstagare oberoende av anställningstidpunkt är en månad.

2. Uppsägning från arbetsgivarens sida

A. För anställning som påbörjats före den 1 januari 1998 gäller följande uppsägningstid från arbetsgivarens sida.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Om en arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av

två månader vid fyllda 25 år,
tre månader vid fyllda 30 år,
fyra månader vid fyllda 35 år,
fem månader vid fyllda 40 år,
sex månader vid fyllda 45 år.

B. För anställning som påbörjats den 1 januari 1998 eller senare gäller följande uppsägningstid från arbetsgivarens sida.

Anställningstid vid företaget	Arbetsgivarens uppsägningstid
kortare än 2 år	1 månad
2 år men kortare än 4 år	2 månader
4 år men kortare än 6 år	3 månader
6 år men kortare än 8 år	4 månader
8 år men kortare än 10 år	5 månader
minst 10 år	6 månader

INNEBÖRDEN AV DELAR AV LAS REGLER BETRÄFFANDE TIDSBEGRENSADE ANSTÄLL- NINGAR OCH BERÄKNING AV UPPSÄGNINGSLÖN

I tidigare gällande kollektivavtal var rätten att provanställa begränsad, vidare hade den lokala fackliga organisationen vissa möjligheter att utöva inflytande över användningen av anställning vid tillfällig arbetstopp. Övergången till tillämpning av LAS innebär att en arbetsgivare snarast skall underrätta den lokala fackliga organisationen i fall då tidsbegränsad anställning används.

1. Provanställning

Det ligger i sakens natur att en provanställning, trots de förändringar som beskrivits ovan, skall syfta till att i någon mening pröva arbetstagen. Sådana situationer kan vara t ex om arbetstagarens kvalifikationer är oprövade inom befattningen eller om det gäller att pröva arbetstagarens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

2. Vikariat

Vikariatanställning kan bli aktuell i två fall.

a) När en arbetstagare ersätter annan under dennes frånvaro vid t ex semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet.

b) När en arbetstagare under högst sex månader upprätthåller ledig befattning i avvaktan på att ny innehavare av befattningen har utsetts.

För ett giltigt vikariat gäller i övrigt de krav på personanknytning, tidsbestämning m m som uppställts i arbetsdomstolens praxis.

3. Lön under uppsägningstid

Enligt 12 § har arbetstagare, som blivit uppsagd, rätt att behålla lön och andra anställningsförmåner även om han inte kan erbjudas arbete. Det är här fråga om sådana förmåner, som normalt skulle ha utgått om arbetstagen fått behålla sina arbetsuppgifter under uppsägningstiden. Några större problem föreligger inte om arbetstagen har fast lön t ex månadslön. När det gäller prestations- och resultatlön, skall lön endast utgå för vad som utgjort arbetad tid eller skulle ha utgjort sådan tid.

Beträffande rörliga lönedelar kan nedanstående beräkningsregler användas.

Bilaga 5

Om t ex ersättning för obekväm arbetstid, jour- eller beredskapsersättning normalt skulle ha utgetts under uppsägningstiden kan för varje kalenderdag, då arbetstagaren inte erbjudits arbete, sådan ersättning anses uppgå till $1/365$ av den under närmast föregående tolv månadersperiod erhållna ersättningen.

ANLITANDE AV BEMANNINGSFÖRETAG – SEKO

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 ska inom fem arbetsdagar från det SEKO framförde sin ståndpunkt enligt ovan påkalla lokal förhandling i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa arbetskraftsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens arbetskraftsbehov i stället 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 ska 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 ska bedrivas skyndsamt.

Underlåter arbetsgivaren att påkalla lokal eller central förhandling eller att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrningen inte ske alternativt ska 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 ska bestå av två ledamöter från SEKO och två ledamöter från EFA. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande. EFA står för kostnaderna för den opartiske ordföranden.

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

Skiljenämnden ska 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 ska skiljenämnden i dom faställa 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.

Inhyrning av personal – *Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna*

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.

ÖVRIGA MELLAN PARTERNA GÄLLANDE AVTAL

Avtal	Giltighetstid
Arbetsmiljöavtal	2004-04-01 – t.v.
Riktlinjer om kompetensutveckling	
Premielön SAF-Sif/SALF/CF	1969-12-14 – t.v.
Omställningsavtal SAF-PTK	1998-01-01 – t.v.
Utvecklingsavtal SAF-LO/PTK	1982-04-15 – t.v.
Avtal om förslagsverksamhet SAF-LO/PTK	1985-09-09 – t.v.
Avtal om rätt till arbetstagares uppfinningar SAF-PTK	1995-04-01 – t.v.
Avtal om konkurrensklausuler SAF-Sif/SALF/CF	1969-12-14 – t.v.
Avtal om ITP med senare tillkomna ändringar	1977-01-01 – t.v.
Avtal om tekniska anvisningar till löneavtal	2010-04-01 – t.v.
Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL) med senare tillkomna ändringar	1976-01-01 – t.v.
Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) med senare tillkomna ändringar	1977-07-01 – t.v.
Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring SAF-PTK	1985-10-01 – t.v.
Bestämmelser i försäkringsvillkor för läkekostnads- försäkring vid utlandstjänstgöring SAF-PTK	
Nämnden SAF-PTK för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring med senare tillkomna ändringar	
Förhandlingsordning (i det tidigare gällande Huvudavtalet)	1976-05-21 – t.v.
Huvudavtal EA-SEKO	1995-03-13 – t.v.
Beredskapsavtal SAF-LO/PTK	1989-04-20 – t.v.
Överenskommelse om ersättning och vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbetsexponering SAF-LO/PTK	1987-10-22 – t.v.

Preliminär
ÖVERENSKOMMELSE

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och SEKO har idag träffat nedanstående avtal att gälla vid samtliga EFAs medlemsföretag för tiden 1 april 2010 - 31 mars 2012. Överenskommelsen är preliminär i avvaktan på att parterna definitivt antagit densamma.

LÖNER 1 april 2010 - 31 mars 2012

A. Löner 2010 och 2011

1. Löneökningsutrymme

Revision av utgående löner skall för år ett ske den 1 maj 2010 och för år två den 1 april 2011. Ett utrymme bildas därvid motsvarande lägst 1,1 % år 2010 och lägst 2,6 % år 2011. Utrymmet beräknas på summan av de fasta kontanta månadslönerna per den 30 april år ett och den 31 mars år två. Utrymmet fördelas individuellt vid lokala förhandlingar enligt de principer för lönesättning som framgår nedan.

2. Principer för lönesättning

Lönebildningen skall vara en positiv kraft i företagets verksamhet och utveckling. Den skall samtidigt stimulera individen till goda arbetsprestationer, förkovran och kompetensutveckling. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet, konkurrenskraft och lönsamhet. Detta möjliggör i sin tur en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Lönebildningen skall utformas med utgångspunkt från verksamhetens samlade krav. En förutsättning för en effektiv verksamhet är att företaget kan rekrytera och behålla den personal som behövs för verksamheten. Lönebildningen bör därför utformas så att den bidrar till en långsiktig personalförsörjning.

Lönebildningen skall vidare utformas så att den upplevs som rättvis av de anställda.

Lönebildningen skall vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. En koppling av lönesättningen till företagets mål gör lönen till en väsentlig del i ett aktivt ledarskap. Detta innebär att man för individen tydliggör vad företaget önskar uppnå med lönesättningen och hur arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling. Samtidigt blir lönesättningen långsiktig, tydlig och konsekvent och därmed inte godtycklig.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifterna och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och individuella kvalifikationer kan därvid vara god grund för bedömningar. Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

Lönen skall öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet. Mångkunnighet, yrkeserfarenhet, utbildning och skicklighet är därvid faktorer som kan ingå som differentieringsgrunder.

Samma principer för lönesättning skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Härigenom elimineras omotiverade löneskillnader som har sin grund i kön eller ålder.

Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma. I det fall endera parten påfordrar, skall de lokala parterna analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns, skall dessa justeras.

Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen.

3. Lönerrevisionen

Löneökningstrymnet fördelas individuellt vid lokala förhandlingar i enlighet med de principer för lönesättning, som angivits ovan under punkten 2.

De lokala parterna skall genomföra lönerevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda arbetstagarna. Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenhet i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, förbättrade arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

4. Lägsta lön/ minimilöner

Lägstlöner

Efter lönehöjningarna respektive år skall för månadsavlönad tillsvidareanställd heltidsarbetande arbetstagare, som fyllt 18 år, månadslönen lägst uppgå till 15.200 kronor år ett och 15.596 kronor år två.

Från och med den 1 maj 2010 ska arbetstagare med ett års sammanhängande anställning vid företaget ha en lägsta lön om 16.166 kronor och från och med den 1 april 2011 16.586 kronor.

5. Minimilön för yrkesarbetare

Vid nyanställning av personer med yrkeserfarenhet skall deras begynnelselön sättas med beaktande av lönenivån och lönestrukturen för motsvarande befattningar på företaget.

Saknas motsvarande befattningshavare på företaget gäller för yrkesarbetande följande. Med yrkesarbetare avses: Elmontör, Driftmaskinist/tekniker, Sty- och reglertekniker.

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

Minimilönerna skall vara minst 17.288 kr/mån 2010 samt 17.738 kr/mån 2011 vid fyllda 18 år.

Minimilönerna skall vara minst 19.917 kr/mån 2010 samt 20.435 kr/mån 2011 efter 2 års yrkeserfarenhet.

Minimilönerna skall vara minst 22.545 kr/mån 2010 samt 23.131 kr/mån 2011 efter 5 års yrkeserfarenhet.

Anmärkning

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

Övergångsregel till p 5 Minimilön för yrkesarbetare

Om det hos ett företag finns arbetstagare i någon av de kategorier som nämns i 7 kap 2 § 2 punkten som den 1 maj 2010 har en lön understigande minimilönen för tillämplig kategori skall arbetstagarens lön justeras upp så att lönen senast den 30 april 2013 uppgår till avtalets vid denna tidpunkt gällande minimilön.

B. Förhandlingsordning

En väl fungerande lokal lönesättning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna. Löneredovisningsarbetet i företagen bör därför inledas med att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt enas om formerna för löneredovisningens genomförande.

I anslutning till genomgången av avtalets intentioner och tillämpning bör de lokala parterna, i syfte att åstadkomma en gemensam plattform för det lokala löneredovisningsarbetet, träffa överenskommelse om formerna och tidplanen för löneredovisningens genomförande. Överenskommelsen skall syfta till att säkerställa att lönesättningen grundas på en systematisk och motiverad bedömning av varje individ.

En i samverkan genomförd löneredovisning med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen bidrar till samarbets- och förhandlingsformer, som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna bidrar med sina respektive kunskaper och erfarenheter från verksamheten. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning, som står i överensstämmelse med vad som angivits ovan och som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren.

Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för lörevisionsens genomförande skall de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutas. I sådana fall skall de centrala parterna, via överläggningar med de lokala parterna, medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse i formfrågan.

De lokala parterna träffar vid lokal förhandling överenskommelse om nya löner. I de fall då de lokala parterna inte kan enas har endera parten, efter den lokala förhandlingens avslutande, rätt att föra frågan till central förhandling. Detta skall ske inom tre veckor efter avslutad lokal förhandling.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till nämnden för lönefrågor (se nedan) för utlåtande. Detta skall ske inom en månad efter avslutad central förhandling.

Nämnden för lönefrågor är ett rådgivande organ i lönesättningsfrågor och består av fyra ledamöter, varav EFA och SEKO utser två ledamöter var. Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avge utlåtande i lönesättningsärenden där enighet inte kunnat uppnås vid lokal och central förhandling.

I tvist vad gäller tolkning av detta löneavtal skall nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. I sådant fall kompletteras nämnden med en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Tvist av detta slag skall hänskjutas till nämnden inom tre månader efter den centrala förhandlingens avslutande.

Nämndens utlåtande skall avges skyndsamt.

C. Övrigt

1 Begreppet månadslön

Lönen utbetalas i form av månadslön.

2 Löneutbetalning

Tidpunkten för löneutbetalning regleras i lokala avtal.

3 Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning eller får löneförändring under löpande kalendermånad utbetalas en dagslön

för varje kalenderdag som anställningen omfattar. Dagslönen beräknas som 3,3 % av månadslönen.

Stockholm den 6 maj 2010

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening SEKO

Bilaga 9.

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 lönerevisionsdatum

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

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, resttidsersättning och ersättningar för obekväm arbetstid m. m.

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

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 arbetstagar 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 arbetstagar 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 lönerevisionen.

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.

SEKO Södra

Västra Esplanaden 9 B
352 31 Växjö
Telefon: 0770-457 900

SEKO Väst

Fjärde Långgatan 48 7 tr
41327 Göteborg
Telefon: 0770-457 900

SEKO Gävle-Dala

FH 22
80130 Gävle
Telefon: 0770-457 900

SEKO Mellannorrand

Esplanaden 23
85236 Sundsvall
Telefon: 0770-457 900

SEKO Norra Norrland

Hermelinsgatan 23 B
97231 Luleå
Telefon: 0770-457 900



Facket för Service och Kommunikation

Box 1105 111 81 Stockholm Telefon 08-791 41 00 Fax 08-21 89 53
Webbadress www.seko.se E-post seko@seko.se