

ÖVERENSKOMMELSE

Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Seko har idag träffat nedanstående överenskommelse att gälla vid samtliga EFA:s medlemsföretag för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027. Överenskommelsen är preliminär intill dess parterna antagit densamma.

Det noteras att avtalet tillförs arbetstidsförkortning motsvarande ett värde om 0,5 % av lönesumman.

I. ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Avtalet om allmänna anställningsvillkor prolongeras med följande ändringar:

3 Kap Semester

8 § Sparande av semester

Texten ändras enligt nedan och tillförs en anmärkning:

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.

Ny anmärkning:

Arbetstagare som anställs fr o m den 1 januari 2026 får vid varje tidpunkt ha upp till 25 sparade semesterdagar. Byte av anställning inom samma koncern ses inte som en ny anställning.

Arbetsgivaren kan medge att ytterligare semesterdagar får sparas.

Ny 10 § Anmälan om hel föräldraledighet vid huvudsemester

Om arbetsgivaren senast den 15 mars begär det ska arbetstagare som avser att vara helt föräldraledig under perioden den 1 juni till den 31 augusti anmäla ledigheten senast den 1 april. Om det föreligger särskilda skäl kan arbetstagaren lämna in eller ändra sin anmälan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle dock så snart som möjligt.

Anmärkning

Har arbetsgivaren inte begärt att arbetstagaren ska inkomma med en anmälan om föräldraledighet ska 13 § i föräldraledighetslagen tillämpas.

5 Kap Övertidskompensation

1 § Övertidsarbete

I första stycket stryks ordet heltidstjänstgörande.

TH. SM M
W

2 § Rätt till övertidskompensation

Andra stycket ändras enligt följande:

Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgifter om eventuella lönetillägg och/eller extra semesterdagar som utges i stället för övertidskompensation.

3 § Övertidskompensationens storlek

P. 2 tillförs ett nytt sista stycke:

Vid tillämpning av divisorerna ska arbetstagarens lön räknas upp till motsvarande full ordinarie arbetstid.

6 Kap Mertidskompensation

Utmönstras ur avtalet.

7 kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring

3 § Beredskapstjänstgöring

Beredskapstjänst

Texten ändras enligt nedan och tillförs en anmärkning:

Beredskapsorganisationen ska utformas så att den för berörda arbetstagare är överblickbar. Det är därför av vikt att arbetsgivaren informerar om förutsättningen för beredskapsverksamheten. Frågor som är viktiga att informera om är exempelvis omfattning, krav, resurser och anläggningar. Detta innebär en god introduktion och utbildning för att säkerställa att arbetstagaren känner sig väl förtrogen med anläggningarna.

Anmärkning

Vid riskbedömning som görs i samband med att arbetsgivaren tar på sig nya eller förändrade uppdrag har Prevent tagit fram en checklista för beredskapsarbete i energisektorn.

8 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid

1 § Rätt till restidsersättning

Ny anmärkning:

Det är parternas uppfattning att omfattningen och förläggningen av restiden, för arbetstagare med betydande restid, bör uppmärksammas inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Frågan bör även löpande diskuteras direkt mellan chef och berörd arbetstagare. Vid planering av tjänsteresa ska arbetstagarens möjlighet att erhålla tillräckligt med vila beaktas. Detta omfattar även de arbetstagare som undantagits bestämmelserna om restidsersättning.

NF SM
TH M

9 Kap Arbetstidsförkortning

1 § Arbetstidsförkortning

Texten ändras enligt följande:

Årsarbetstiden förkortas med 72 timmar per kalenderår för heltidsanställd och för deltidanställd görs förkortning i proportion härtill (för 2025 gäller dock 70 timmar). Arbetstidsförkortning tillkommer endast arbetstagare vars anställning beräknas pågå under en sammanhängande period om minst tre månader. Om anställningen påbörjas eller upphör under året görs förkortning i proportion härtill.

Anställds frånvaro berättigar till arbetstidsförkortning i enlighet med reglerna om semesterlönegrundande frånvaro i semesterlagens 17–17 b §§. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om tillämpningsregler.

De lokala parterna kan enas om att arbetstidsförkortningen helt eller delvis ska schemaläggas i stället för att föras till tidbank.

Arbetsgivare kan inför nytt kalenderår bestämma att arbetstagare ska kunna välja att få värdet av 9 timmar arbetstidsförkortning utbetalt som lön. Värdet utbetalas efter kalenderårets utgång.

Efter överläggning med lokal facklig part vid företaget kan arbetsgivaren därutöver ensidigt schemalägga arbetstidsförkortning som betald ledighet upp till 9 timmar per år (för 2025 gäller dock 7 timmar). För det fall att arbetstidsförkortning schemaläggs ska det avse grupp/enhet och berörda arbetstagare ska informeras minst en månad innan ledigheten påbörjas. Varje schemalagd ledighet ska omfatta minst en halv dag.

Övrig tid i tidbank kan tas ut som betald ledighet efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivare.

I de fall timmar kvarstår från arbetstidsförkortningen vid årets slut, inbetalas värdet av dessa som en pensionspremie.

Anmärkningar

1) För Ledarna gäller att årsarbetstiden förkortas med 45 timmar per år för heltidsanställd, lokal överenskommelse kan träffas om ytterligare arbetstidsförkortning (vanligen 27 timmar).

2) Nio timmars arbetstidsförkortning motsvarar 0,5% av den fasta kontanta månadslönen x 12. Pensionspremien sätts antingen in på arbetstagarens ITPK eller ITP avdelning 1. Om uttag i form av pensionspremie medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lön ska pensionspremien ökas med mellanskillnaden.

3) Den som inte fyllt 25 år under kalenderåret och har timmar kvar vid årsskiftet som inte uttagits får värdet av dessa utbetalda som lön.

4) Kvarstår vid anställningens upphörande timmar från arbetstidsförkortningen utbetalas värdet av dessa som lön i samband med reglering av slutlönen. Den som inte har ett pågående intjänande till ITP-plan och har timmar som kvarstår vid årets slut får värdet av dessa utbetalda som lön.

NF
IT
SN
90
m

5) Värdet av 9 timmar arbetstidsförkortning utbetalt som lön motsvarar 0,5 % av den fasta kontanta månadslönen x 12.

Bilaga 5 Kommentarer till Branschavtal Energi

3 Kap Semester

Ny 10 § Anmälan om hel föräldraledighet vid huvudsemester

Denna regel har införts för att underlätta företagets planering av verksamheten under sommarmånaderna, juni – augusti, med anledning av semesterledigheter och andra ledigheter. Särskilda skäl får bedömas i det enskilda fallet, typiskt sett ska det vara att förutsättningarna förändrats efter det att anmälan lämnats in och ligger utanför arbetstagarens kontroll och försvårar arbetstagarens möjligheter att sörja för barnets omsorg.

Ny 9 Kap Arbetstidsförkortning

1 § 5 st.

Avsikten med begreppen grupp/enhet är att det ska framgå av bestämmelsen att schemaläggningen inte ska avse enskild individ. Hur schemaläggningen bäst anpassas till det enskilda företaget diskuteras under överläggningen.

II. ARBETSGRUPP

Parterna är överens om att följa och beakta den inom industrin partsgemensamma arbetsgruppen om gemensam analys av semesterlagens regler om årlig betald semester i förhållande till EU-rätten.

III. ÄNDRINGAR AV REDAKTIONELL NATUR

1 Kap Allmänna bestämmelser

2 § Giltighetstid

Ändras till 2025-04-01-2027-03-31

3 Kap Semester

3 § Semesterlön, semesterersättning m.m.

Anmärkning 3

Ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning och 6 kap 1 § 1 punkten stryks.

7 § Ändrad sysselsättningsgrad

Sista st. ersätts av: Sammanfaller semester- och intjänandeår se § 4.

NF
SM
72
m

4 Kap Sjuklön m.m.

3 § Sjuklönens storlek

B p. 1 som ska läggas ut ändras till 365.

6 § Samordningsregler för sjuklön

Lagen om statligt personskadeskydd ersätts med 43 kap socialförsäkringsbalken.

7 § Samordningsregler för sjuklön

Andra st. allmän försäkring ersätts av socialförsäkringsbalken.

9 § Föräldraledighet

Regel som upphört gälla tas bort och hänvisning till lag om allmän försäkring ersätts med socialförsäkringsbalken.

7 Kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring

5 § Månadslön

Nytt andra stycke:

Vid tillämpning av formlerna ska en deltidsanställds lön räknas upp till motsvarande full ordinarie arbetstid.

12 Kap Ordningsregler

2 § Anlitande av entreprenör och lån av arbetstagare

Inledningen av p. 4 omformuleras till: Om det finns skäl att överväga vetorätt...

Bilaga 1 AVTAL OM ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR ARBETSTAGARE

1 Kap Avtalets omfattning

3 §

Branschavtal ENERGI ska vara Branschavtal Energi

Anmärkning till 2 och 3 §§, arbets-tagare ska vara arbetstagare

3 kap Arbetstid, dygnsvila och veckovila

4 § Dygnsvila under veckoslut och helgdagar

Flytta upp: §2 dygnsvila ovan

NP
SM
H.
m

8 kap Giltighetstid

1 § Ändras till 1 april 2025 – 31 mars 2027

Bilaga 2 Checklista för arbetstidsschema då skift kombineras med jour

Arbetsmiljö-, sociala- och medicinska aspekter

AFS 1982:17 ersätts av AFS 2023:2.

Bilaga 5 Kommentarer till Branschavtal Energi

2 Kap Lön för del av löneperiod, ledighet och delpension

5 § Deltid i pensioneringssyfte

Fjärde stycket stryks mertid på två ställen.

4 Kap Sjuklön m.m.

9 § Föräldraledighet

Kommentaren till äldre regel redigeras ut.

Bilaga 8 – Avtal om tekniska anvisningar till löneavtal

1.2 Undantag av vissa kategorier

Tredje strecksatsen anställningen ändras till anställning.

1.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Han ersätts med arbetstagaren.

2.2 Retroaktiv omräkning

Gäl-ler ändras till gäller.

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

Mertidsersättning stryks i rubrik och löptext.

7 GILTIGHETSTID

2023-04-01 ändras till 2025-04-01.

NF
H-SM
m
PF

Bilaga 9 ÖVRIGA MELLAN PARTERNA GÄLLANDE AVTAL

Förteckningen tillförs:

Avtal om informationsutbyte samt kollektivavtalsbundenhet
Svenskt Näringsliv-PTK 2025-04-01

Avtal om informationsutbyte samt kollektivavtalsbundenhet
Svenskt Näringsliv-LO 2025-03-20



Stockholm den 10 april 2025

Energiföretagens Arbetsgivareförening



Stockholm den 10 april 2025

Sveriges Ingenjörer



Stockholm den 10 april 2025

Ledarna



Stockholm den 10 april 2025

Unionen



Stockholm den 10 april 2025

Seko

ÖVERENSKOMMELSE

Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Seko har idag träffat nedanstående avtal att gälla vid samtliga EFA:s medlemsföretag för tiden 1 april 2025 - 31 mars 2027. Överenskommelsen är preliminär i avvaktan på att parterna definitivt antagit densamma.

Parterna konstaterar att avtalsvärdet ligger inom 6,4 %, se överenskommelsen om allmänna villkor.

I. LÖNER 1 april 2025 - 31 mars 2027

A. Löner 2025 - 2027

1. Löneökningsutrymme

Revision av utgående löner skall ske den 1 april 2025 och den 1 april 2026. Ett utrymme bildas därvid den 31 mars 2025 motsvarande lägst 2,9 % samt den 31 mars 2026 om lägst 3,0 %. Utrymmet beräknas på summan av de fasta kontanta månadslönerna. Vid beräkning av utrymmet skall dock den lägsta månadslönen för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 29 100 kronor per månad den 31 mars 2025 (vid deltidarbete i proportion därtill) och 29 944 kronor per månad den 31 mars 2026 (vid deltidarbete i proportion därtill). 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 idérikedom 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. Lönerevisionen

Löneökningens utrymme 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 heltidsarbetande arbetstagare, som fyllt 18 år, månadslönen lägst uppgå till 22 002 kronor per den 1 april 2025 och till 22 662 kronor per den 1 april 2026.

Från och med den 1 april 2025 ska arbetstagare med ett års sammanhängande anställning vid företaget ha en lägsta lön per den 1 april 2025 om 23 306 kronor och per den 1 april 2026 om 24 005 kronor. Lönen revideras i anslutning till men före lönerevision med retroaktiv verkan från den tidpunkt då ett år passerats.

Om arbetstagare efter lönerevision inte erhållit en lönehöjning som uppgår till 610 kronor den 1 april 2025 och 610 kronor den 1 april 2026 skall särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna här till, om endera part begär det. Skulle vid dessa överläggningar framkomma, att lönehöjningens storlek är beroende av arbetstagarens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till vederbörandes person, skall de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Dessa åtgärder ska följas upp vid tidpunkt som parterna är överens om.

5. Minimilön för yrkesarbetare

Vid nyanställning av personer med yrkeserfarenhet skall deras begynnelselönsättas 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, Styr- och reglertekniker och Mek.tekniker.

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

Minimilönerna skall vara minst 24 825 kr/mån per den 1 april 2025 och 25 569 kr/mån per den 1 april 2026, vid fyllda 18 år.

Minimilönerna skall vara minst 28 381 kr/mån per den 1 april 2025 och 29 232 kr/mån per den 1 april 2026, efter 2 års yrkeserfarenhet.

Minimilönerna skall vara minst 31 938 kr/mån per den 1 april 2025 och 32 896 kr/mån per den 1 april 2026, 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.

B. Förhandlingsordning

En väl fungerande lokal lönesättning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroendebaserad samverkan mellan de lokala parterna. Lönerevisionsarbetet 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 lönerevisionens genomförande.

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

En i samverkan genomförd lönerevision 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 lönerevisionens 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

NF
78

förhandling. Om inte någon av parterna begär central förhandling ska potten läggas som en generell löneökning bland de som berörs av lönerrevisionen.

Sista dag för påkallande av central förhandling är den 31 augusti för vart och ett av åren, om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om senare tidpunkt.

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 lönesättningsärende 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.

II. ARBETSGRUPPER

Arbetsgrupp

EFA och Seko har enats om att under avtalsperioden tillsätta en arbetsgrupp som ska arbeta med frågan om kompetensförsörjning inom branschen.

Planering för arbetsgruppen arbete ska ske under det tredje kvartalet 2025. Arbetet ska vara slutfört senast 2026-11-30.

Arbetsgivarparten är sammankallande för arbetsgruppen. Arbetsgruppen ska bestå av en representant vardera från EFA och Seko.

Stockholm den 10 april 2025

Energiföretagens Arbetsgivareförening



Seko

