



Energiföretagens
Arbetsgivareförening

Branschavtal **Energi**

Energiföretagens Arbetsgivareförening

Unionen

Sveriges Ingenjörer

Ledarna

Seko

Gäller fr.o.m. 1 april 2025–31 mars 2027

Kollektivavtal

mellan

Energiföretagens Arbetsgivareförening

Unionen

Sveriges Ingenjörer

Ledarna

Seko

Gällande fr.o.m. 1 april 2025 – 31 mars 2027

Innehållsförteckning

1 Kap Allmänna bestämmelser	5
1 § Giltighetsområde	5
2 § Giltighetstid	5
3 § Lokala kollektivavtal	5
2 Kap Lön för del av löneperiod, ledighet och deltidspension	6
1 § Permission	6
2 § Tjänstledighet	6
3 § Nationaldagen	6
4 § Lön för del av löneperiod	7
5 § Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)	7
3 Kap Semester	9
1 § Allmänt	9
2 § Semesterns längd	9
3 § Semesterlön, semesterersättning m.m.	9
4 § Sammanfallande intjänande- och semesterår	10
5 § Semester för nyanställda	11
6 § Semester vid deltidarbete	11
7 § Ändrad sysselsättningsgrad	12
8 § Sparande av semester	12
9 § Intyg om outtagen semester	13
10 § Anmälan om hel föräldraledighet vid huvudsemester	13
4 Kap Sjuklön m.m.	14
1 § Allmänt	14
2 § Sjukanmälan och läkarintyg	14
3 § Sjuklönens storlek	14
4 § Månadslön	15
5 § Sjuklönetid	15
6 § Samordningsregler för sjuklön	16
7 § Inskränkningar i rätten till sjuklön	16
8 § Ersättning för läkarvård, läkemedel m.m.	16
9 § Föräldraledighet	17
5 Kap Övertidskompensation	19
1 § Övertidsarbete	19
2 § Rätt till övertidskompensation	19
3 § Övertidskompensationens storlek	20
4 § Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid	21

6 Kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring	22
1 § Allmänt	22
2 § Obekväm arbetstid	22
3 § Beredskapstjänstgöring	22
4 § Jourtjänstgöring	23
5 § Månadslön	24
6 § Skift i kombination med jourtjänstgöring	24
7 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid	25
1 § Rätt till restidsersättning	25
2 § Förutsättningar för restidsersättning	25
3 § Restidsersättningens storlek	25
8 Kap Arbetstidsförkortning	26
1 § EFA – Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Seko	26
9 Kap Uppsägning	28
1 § Uppsägningstid	28
2 § Förlängd uppsägningstid vid arbetsbrist	28
Utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd	28
3 § Uppnådd pensionsålder	31
10 Kap Fackligt arbete – medverkan vid introduktion	32
1 § Facklig information på betald tid	32
11 Kap Ordningsregler	33
1 § Elektroniska övervakningssystem	33
2 § Anlitande av entreprenör och lån av arbetstagare	33
Bilaga 1 – Avtal om arbetstidsbestämmelser för arbetstagare	35
Bilaga 2 – Checklista för arbetstidsschema då skift kombineras med jour	43
Bilaga 3 – Förhandlingsprotokoll Cf 4/2003	46
Bilaga 4 – Exempel på reseavtal	47
Bilaga 5 – Kommentarer till Branschavtal Energi	49
Bilaga 6 – Anlitande av bemanningsföretag – Seko	69
Inhyrning av personal – Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna	70
Bilaga 7 – Arbetsmiljöavtal	71
Bilaga 8 – Avtal om tekniska anvisningar till löneavtal	76
Bilaga 9 – Övriga mellan parterna gällande avtal	80
Bilaga 10 – Byte av entreprenör, ordningsregel arbetsmiljö – bilagan gäller enbart Seko	82

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. 2025-04-01—2027-03-31. 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 arbetstagarsidan 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 Lön för del av löneperiod, ledighet och deltidspension

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 deltidсанställd arbetstagare ska deltidslönen först räknas upp till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

För intermittert deltidssarbete 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.

4 § Lön för del av löneperiod

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 procent av månadslönen.

Begreppet månadslön

Lönen utbetalas i form av månadslön.

Löneutbetalning

Tidpunkten för löneutbetalning regleras i lokala avtal.

5 § Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för arbetstagare som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån arbetstagarens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses. Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta lokal facklig part vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och lokal facklig part vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr¹ för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

¹ Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

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 arbetstagaren 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. Vid sammanfallande intjänande- och semesterår beräknas semestertillägget på den rörliga lönedel som intjänats under föregående år.

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 arbetstagaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 procent multipliceras med det antal semesterdagar arbetstagaren är berättigad till och divideras med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.
- 2). Provision, tantiem, bonus och liknande rörliga lönedelar, som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats, ingår i beräkningsunderlaget för semestertillägget om 0,5 procent.
- 3). Vad övertidsersättning och restidsersättning beträffar har divisorerna i 5 kap 3 § 2 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 obekväm 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 § Sammanfallande intjänande- och semesterår

Vid införande av sammanfallande intjänande- och semesterår, ska intjänade och semesterperioder inte vara kortare än 12 månader.

Vid tillämpning av sammanfallande intjänande- och semesterår gäller följande.

När intjänande och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som á contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Arbetstagare som erhållit fler betalda semesterdagar än som är intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg.

Motsvarande lönekorrigering görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Avräkning ska inte göras om anställningen upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom eller
2. förhållanden som anges i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida som beror på förhållanden som inte hänför sig till arbetstagaren personligen.

5 § 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 i 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 förskotterad semesterlön i 29 a § semesterlagen.

6 § Semester vid deltidsarbete

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.

7 § 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, se 4 §.

8 § 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.

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.

9 § Intyg om outtagen semester

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

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.

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

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	--

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
---	---

Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

Härutöver utges, efter karensperiod, för sjuklöneberättigande tid i sjukperioden sjuklön med 80 % av de rörliga lönedelar som arbetstagaren i enlighet med sjuklönelagen skulle varit berättigad till om denne 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 10 x prisbasbeloppet/12

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

2. Om månadslönen är högre än 10 x prisbasbeloppet/12

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

Sjukavdraget per kalenderdag får inte överstiga

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

4 § Månadslön

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 43 kap socialförsäkringsbalken, 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 socialförsäkringsbalken, minskas sjuklönen på motsvarande sätt.

8 § 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 högkostnadskort och offentligt finansierad hälso- och sjukvård enligt Skatteverkets definition, 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 12 månader.

Arbetstagare som beviljats hel tjänstledighet för en period, som omfattar mer än en kalendermånad, erhåller inte ersättning enligt denna paragraf under tjänstledighetsperioden.

Ersättningsanspråk enligt paragrafen får ej vara äldre än 12 månader.

9 § 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 ledighet hel kalendermånad görs avdrag med hel månadslön.

Vid föräldraledighet i form av daglig arbetstidsförkortning eller intermittent 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 lägstanivå enligt socialförsäkringsbalken betalas helt, tre fjärdedels, halvt-, fjärdedels eller åttondels föräldraledighetstillägg.

Föräldraledighetstillägg för hel föräldraledighet utges under minst sex månader.

Föräldraledighetstillägget utgörs av 10 % av dagslönen per kalenderdag på månadslönedelar upp till 10 prisbasbelopp/12 och med 90 % av dagslönen på månadslönedelar över 10 prisbasbelopp/12.

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

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

Om hel föräldrapenning inte betalas så betalas föräldraledighetstillägg i motsvarande omfattning.

Anspråk på föräldraledighetstillägg får ej vara äldre än 6 månader efter återgång i arbetet.

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.

5 Kap Övertidskompensation

1 § Övertidsarbete

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses av arbetsgivaren beordrat eller i efterhand godkänt arbete som 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 och bör innehålla uppgifter om eventuella lönetillägg och/eller extra semesterdagar som utges i stället för övertidskompensation.

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

c) för nödfallsövertid

$$\frac{\text{månadslönen}}{66}$$

Med månadslön avses i denna paragraf arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Semestertillägg är inkluderat i ovanstående ersättningar.

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

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

För övertidsarbete i samband med beredskap som inte kräver inställelse på arbetsplats gäller dock att övertidskompensation ges som om övertidsarbetet hade utförts under minst en timme.

Ovanstående gäller dock inte om måltidsuppehåll eller rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

6 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 arbetstidsmåttet 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	$\frac{\text{månadslönen}}{540}$
-----------------------------------	----------------------------------

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

$\frac{\text{månadslönen}}{314}$

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

$\frac{\text{månadslönen}}{150}$

Övriga bestämmelser

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

3 § Beredskapstjänstgöring

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

Ersättning för beredskapstjänstgöring

Ersättning per beredskapstimme utges med	$\frac{\text{månadslönen}}{1\,400}$
--	-------------------------------------

Dock gäller följande

Tid från kl. 19.00 dag före arbetsfri dag till kl. 07.00 nästkommande arbetsdag	$\frac{\text{månadslönen}}{700}$
---	----------------------------------

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	$\frac{\text{månadslönen}}{350}$
--	----------------------------------

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. 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.

4 § Jourtjänstgöring

Med jourtjänstgöring avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet 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	$\frac{\text{månadslönen}}{600}$
------------------------------------	----------------------------------

Dock gäller följande

Tid från kl. 19.00 dag före arbetsfri dag till kl. 07.00 nästkommande arbetsdag	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$
---	----------------------------------

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	$\frac{\text{månadslönen}}{150}$
--	----------------------------------

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 kapitel arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

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

6 § Skift i kombination med jourtjänstgöring

Innan arbetstidsschema upprättas där skift kombineras med jour ska de lokala parterna gå igenom samtliga punkter i checklistan, se avtalets bilaga 2. De lokala parterna ska 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.

7 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid

1 § Rätt till restidsersättning

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

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.

2 § Förutsättningar för restidsersättning

Restidsersättning betalas för den tid utanför ordinarie arbetstid, som går åt för att företa en beordrad tjänsteresa. Vid beräkning av restid ska endast hela 30-minutersperioder 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 restidsersättning oberoende av vem som äger fordonet.

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

3 § Restidsersättningens storlek

Restidsersättning 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 restidsersättningen

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Semestertillägg är inkluderat i ovanstående ersättningar.

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

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

8 Kap Arbetstidsförkortning

1 § EFA – Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Seko

Årsarbetstiden förkortas med 72 timmar per kalenderår för heltidsanställd och för deltidсанställd görs förkortning i proportion här till (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 här till.

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 arbetsgivaren.

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

9 Kap Uppsägning

1 § Uppsägningstid

Beträffande uppsägningstid, se 11 och 33 b §§ lag (1982:80) om anställningsskydd.

2 § Förlängd uppsägningstid vid arbetsbrist

Har arbetstagaren, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, ska den enligt lag gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader. Denna regel tillämpas inte efter att arbetstagaren uppnått 67 års ålder.

Utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 8 I förhållandet mellan PTK och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

Grundtanken i kollektivavtalet om omställning för tjänstemän är att företaget fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning. Därigenom ska i en sådan situation såväl företags behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens 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 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

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

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

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

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

§ 9 Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en

arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en ”ny” arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Till ovanstående utdrag gör parterna följande notering att på avtalsområdet görs ingen uppdelning mellan arbetare och tjänstemän.

3 § Uppnådd pensionsålder

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller arbetstagaren lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra. Efter det att arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Anmärkning

I normalfallet är det lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd arbetstagare innan underrättelse sker enligt ovan. Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av anställningens upphörande vid uppnådd pensionsålder.

10 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 sådan information.

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

11 Kap Ordningsregler

1 § Elektroniska övervakningssystem

Användandet av elektroniska övervakningssystem ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet. Vid val av olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet. Vid införandet av nya elektroniska övervakningssystem t.ex. GPS eller liknande har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt 11–14 §§ MBL. Vid sådan förhandling ska anges bl.a. skälet till användningen, vilka befattningar som ska ha tillgång till uppgifterna samt hur länge uppgifterna får sparas.

2 § Anlitande av entreprenör och lån av arbetstagare

1. Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt medbestämmandelagen i samband med utlämnande av arbete som omfattas av branschavtalet till annan än anställd arbetstagare, är fullgjord om förutsättningarna enligt nedan är uppfyllda. Med anlitande av entreprenör avses nedan även lån av arbetstagare.

2. Arbetsgivaren ska en gång per år skriftligen begära lokal förhandling med berörd facklig motpart avseende de entreprenörer arbetsgivaren avser att anlita under året. Därvid ska parterna eftersträva att träffa lokal överenskommelse i frågan.

3. Inför sådan förhandling ska arbetsgivaren skriftligen lämna följande information om tilltänkta entreprenörer.

- a) organisationsnummer
- b) fullständigt namn och adress
- c) telefonnummer eventuellt faxnummer

Sedan lokal överenskommelse träffats ska arbetsgivaren upprätta en förförteckning över de entreprenörer som omfattas av överenskommelsen.

4. Om det finns skäl att överväga vetorätt enligt 39 § MBL avseende viss entreprenör ska facklig motpart omedelbart skriftligen begära förhandling och samtidigt ange skälen för åtgärden. Vetorätt kan endast utövas av central motpart.

5. Sedan överenskommelse träffats enligt ovan har arbetsgivaren rätt att utan föregående primärförhandling enligt MBL fritt lämna ut arbete till entreprenör som omfattas av överenskommelsen. Vid förutsebara större arbeten, vilka inte ingår i ett företags normala, löpande verksamhet bör facklig förtroendeman vid företaget informeras innan entreprenör påbörjar arbetet.

6. Ovanstående hindrar inte att andra rutiner finns.

Bilaga 1 – 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 ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt 5 kap 2 § i avtalet om Branschavtal Energi, kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren ska 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 arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga arbetstagare. Om berörd lokal arbetstagarpart så begär ska arbetsgivaren och denna gemensamt 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 överenskommelse träffas om att, utöver undantagen enligt 2 och

3 §§, viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare ska vara undantagen från bestämmelserna i 2, 4–6 kap i de fall arbetstagarna med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende 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 intermittent 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 tillfällen* 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
Intermittent treskift	37 timmar
Kontinuerlig treskift	35 timmar

3 Kap Arbetstid, dygnsvila 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, nödfallsövertid och restid som enligt arbetstidsdirektivet (2003/88/EG) ska anses utgöra arbetstid.

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.

* Med tillfällen förstås en period om lägst 24 timmar.

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, ska 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 löneavdrag. Ledigheten förläggs normalt i

anslutning till nästkommande veckovila/veckoslut. Arbetstagaren ska 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 enas 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, ska 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 ska 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 § Nödfallsövertid

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, ska övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt 2 § ovan.

En förutsättning för att tillämpa nödfallsövertid är att arbetsgivaren snarast underrättar berörd lokal arbetstagarorganisation om övertidsarbetet.

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 ut med 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 ska 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 2025 - 31 mars 2027. 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.

2 § Lokal överenskommelse som träffas med stöd av 1 kap 4 §, 2 kap 2 § samt 5 kap 2 § ska 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 ska bestå, ska denne 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.

Bilaga 2 – Checklista för arbetstidsschema då skift kombineras med jour

Innan arbetstidsschema upprättas där skift kombineras med jour ska de lokala parterna gå igenom samtliga punkter i denna checklista. De lokala parterna ska 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 går igenom så att det inte står i strid med arbetstidslagen, se lagens regler enligt nedan.

Dygnsvila	13 §
Nattarbete	13 a §
Veckovila	14 §
Raster	15 §
Måltidsuppehåll	16 §
Paus	17 §

Centralt arbetstidsavtal

Arbetstidsschemat går igenom så att det inte står i strid med Branschavtal Energis arbetstidsavtal enligt nedan.

Ordinarie arbetstid	2 kap 1 – 2 §§
Arbetstid, dygnsvila och veckovila	3 kap
Allmän övertid	4 kap 1 – 2 §§
Ytterligare övertid	4 kap 2 §
Nödfallsövertid	4 kap 3 §
Jourtid	5 kap
Anteckningar om övertid och jourtid	6 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 går igenom så att det inte står i strid med arbetsmiljölagens 2 kap 1 § och föreskrifterna AFS 2023:2.

Veckoarbetstidsnormer för kombinationsformer

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

Övertid 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

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

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

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

Tvåskiftsarbete 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Begränsningsregel

Om en arbetstagare vid skifttjänstgöring även fullgör jourtjänstgöring vid sju tillfällen* 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
Intermittent treskift	37 timmar
Kontinuerligt treskift	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 ska se ut beror på de lokala förutsättningarna.

* Med tillfälle förstås en period om längst 24 timmar.

”Reservkapacitet” bemanning

Då arbetstidsschema fastställs ska frånvaron beaktas. Frånvaro p.g.a. sjukdom, semester, facklig tid, tjänstledighet, vård av sjuka barn etc.

Individhänsyn

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

Terminologi:

Skiftarbete är en verksamhet där två eller flera arbetslag regelbundet avlöser varandra på bestämda tider. För att skiftarbete ska anses föreligga 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 arbetsskyldighet men är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att, när behov uppkommer, utföra arbete.

Bilaga 3 – Förhandlingsprotokoll Cf 4/2003

Ort och dag	Stockholm 7 april 2004
Parter	Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA) SEKO
Ärende	Rekommendation avseende reseavtal för Energiföretag
Närvarande	För arbetsgivarparten Björn Tibell Ulrika Egerlid Schotte, vid protokollet För arbetstagarparten Bertil Dahlsten Lars Johansson

- § 1 Att justera dagens protokoll utsågs Björn Tibell och Lars Johansson
- § 2 I anslutning till 2004 års avtalsrörelse har parterna enats om att det finns behov av att träffa lokala reseavtal för personal inom energibranschen, vilka arbetar över större geografiska områden. Berörd 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

Bilaga 4 – 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 skattelagstiftning 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 160 kronor per dag inklusive semestertillägg. Betalas halvt traktamente, betalas halvt lönetillägg.

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

b) Endagsförrättning

Vid endagsförrättning utanför en tiokilometersgräns från tjänstestället eller bostaden betalar företaget ett lönetillägg inklusive semestertillägg.

Lönetillägget utbetalas inte då fri måltid erbjuds.

Bortovaro 6–10 timmar	73 kronor/dag
Bortovaro mer än 10 timmar	146 kronor/dag

3 § Resekostnader

Vid tjänsteresa betalar företaget godkända utlägg för lämpligaste färdmedel.

4 §

Fria hemresor

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

Bilaga 5 – Kommentarer till Branschavtal Energi

Branschavtal Energi

EFA – Unionen/Sveriges Ingenjörer/ Ledarna/Seko

- 1 kap Allmänna bestämmelser
- 2 kap Lön för del av löneperiod, ledighet och delpension
- 3 kap Semester
- 4 kap Sjuklön, m.m.
- 5 kap Övertidskompensation
- 6 kap OB, beredskap och jour
- 7 kap Restid utanför ordinarie arbetstid
- 8 kap Arbetstidsförkortning
- 9 kap Uppsägning

Innebörden av delar av LAS regler beträffande tidsbegränsade anställningar och beräkning av uppsägningslön

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 ska 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 Lön för del av löneperiod, ledighet och delpension

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) Allvarigare sjukdomsfall när ersättning inte betalas från allmän försäkring, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvsskifte hos nära anhörig.
- b) Flyttning beroende på byte av stationeringsort.
- 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 arbetstagarens 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.

5 § Deltid i pensioneringssyfte

Syftet med avtal om deltidspensionering.

Parternas utgångspunkt är att arbetstagare i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar övertid i sådana situationer som denne skulle ha arbetat övertid om denne inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte

några inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

Ansökan

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör arbetstagaren uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön. Ett exempel är att arbetstagaren innehar en chefsbefattning men det inte är lämpligt att kombinera chefskapet med en deltidsanställning. Inom ramen för en överenskommelse om att omplacera arbetstagaren till en tjänst som inte är en chefsbefattning kan arbetsgivaren och arbetstagaren då också komma överens om en lön som är anpassad till att arbetstagaren inte längre är chef. Ett annat exempel kan vara att en säljare ansökt om deltidspension men arbetet som säljare inte är förenligt med en lägre sysselsättningsgrad, t.ex. på grund av resor eller dylikt. En överenskommelse om att omplacera säljaren till en annan tjänst kan i det fallet förutsätta att eventuella rörliga lönedelar, såsom

provision, inte längre ska utgå. Istället kan arbetstagaren och företaget behöva bestämma en fast lön som innebär en annan lönenivå än tidigare.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och lokal facklig part vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent.

Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och lokal facklig part vid företaget. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som kommer att framgå strax finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga p.g.a. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att arbetstagaren ska kunna fortsätta att vara yrkesverksam på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter denne redan har.

Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om denne underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställda eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av tjänstemän. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte

ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft, anlita konsulter eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension.

Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställda och lokal facklig part har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

Förhandling och tvist

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen

ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 80 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgiversidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen. Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att arbetstagaren då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagaren ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstagare ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela lokal facklig part om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att lokal facklig part kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande arbetstagare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av lokal facklig part.

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.

Semester när sparad semester tas ut

Sparad semester beräknas på lönen vid uttagstillfället och den avtalade sysselsättningsgrad som gällde under det intjänandeår som närmast föregår det semesterår då dagarna tas ut.

Vid sammanfallande intjänande- och semesterår beräknas sparad semester på lön och sysselsättningsgrad innevarande år.

Tjänstledighet anses inte som en förändring av sysselsättningsgrad.

Semesterersättning

Semesterersättning, d.v.s. ersättning för outtagen 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 (25 för arbetstagare anställd fr.o.m. den 1 januari 2026) 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 outtagna dagar t.o.m. 20 ger rätt till semesterersättning.

6 § Semester vid deltidsarbete

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 intermittent 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

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.

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 4 kap 5 § Sjuklönetid under rubriken Upprepade sjukdomsfall).

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 ska göras i anslutning till arbetstidens början. Arbetstagaren är även skyldig att hålla arbetsgivaren underrättad 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). Har arbetstagaren varit fysiskt eller psykiskt förhindrad att själv eller genom någon annan göra sjukanmälan och anmälan skett så snart hindret upphört, ska sjuklön dock utges med utgångspunkt från och med den dag då sjukdomsfallet inträffat dock med beaktande av karensavdrag.

Försäkran eller läkarintyg lämnas när sjukdomen upphört

När sjukdomen upphört ska 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 ska 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.

För sjukperioder upp till 20 procent av en genomsnittlig veckoarbetstid görs helt löneavdrag beräknat per timme. För tid därefter i sjuklöneperioden görs avdrag med 20 procent beräknat på arbetstagarens timlön.

Tre undantag från karensavdrag

Det finns tre undantag från karensavdrag i sjuklönelagen, allmänt högriskskydd, särskilt högriskskydd och den s.k. återinsjuknanderegeln.

Det allmänna högriskskyddet (6 § sjuklönelagen) innebär att antalet karensavdrag inte får överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att arbetstagaren fått karensavdrag vid 10 tillfällen inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget även för den inledande perioden 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 även för den inledande delen av sjuklöneperioden.

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 karensavdrag, sjuklönens storlek och sjuklöneperiodens längd (7 § sjuklönelagen).

Det ska noteras att alla karensavdrag som görs inom samma sjuklöneperiod betraktas som ett karensavdrag även om löneavdragen sker på olika dagar.

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 10 gånger prisbasbeloppet. Detta innebär att

sjukpenning inte beräknas på den del av månadslönen, som överstiger $10 \times \text{prisbasbeloppet}/12$.

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 $10 \times \text{prisbasbeloppet}/12$. Liksom sjukpenningen är sjuklönen kalenderdagsberäknad fr.o.m. dag 15.

Om lönen eller arbetstiden ändras, görs sjukavdrag 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 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 eller dylikt

Dag 15–90

- Fast kontant månadslön
- Fasta lönetillägg
- Provision, tantiem, bonus eller dylikt utan direkt samband med arbetsinsats och garanterad miniprovision eller dylikt

Med rörliga lönedelar avses exempelvis ersättning för obekväm 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 frånsett 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 sjukdomsfall

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 14:e 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.

9 § 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 intermittert 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 o.s.v.

Föräldraledighetstillägget utgörs av 10 procent av dagslönen per kalenderdag på månadslönedelar upp till 10 prisbasbelopp/12 och med 90 procent av dagslönen på månadslönedelar över 10 prisbasbelopp/12.

Beräkningsexempel med 2023 års prisbasbelopp – 52 500 kr – och ledighet överstigande 5 arbetsdagar men inte uppgående till hel kalendermånad. (Vid ledighet max 5 arbetsdagar är löneavdraget istället 4,6 procent av månadslönen per dag och vid ledighet hel kalendermånad är löneavdraget hel månadslön.)

Löneavdrag per dag vid månadslön 30 000 kr:

$3,3 \% \text{ av } 30\,000 \text{ kr} = 990 \text{ kr}$

Tillägg per dag vid månadslön 30 000 kr:

$10 \% \times (3,3 \% \times 30\,000 \text{ kr}) = 99 \text{ kr}$

Löneavdrag per dag vid månadslön 60 000 kr:

$3,3 \% \text{ av } 60\,000 \text{ kr} = 1\,980 \text{ kr}$

Tillägg per dag vid månadslön 60 000 kr:

$10 \% \times (3,3 \% \times 43\,750 \text{ kr}) + 90 \% \times (3,3 \% \times 16\,250 \text{ kr}) = 627 \text{ kr}$

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

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

Om hel föräldrapenning inte betalas så betalas föräldraledighetstillägg i motsvarande omfattning.

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 graviditetspenning

Kvinnlig arbetstagare kan vara berättigad till graviditetspenning före nedkomsten. Är arbetstagaren ledig med graviditetspenning, 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, p.g.a. övertidsarbetet, drabbas av för resa till och från arbetet. Detta innebär att en arbetstagare som normalt tar sig till arbetet med hjälp av kollektivtrafik, d.v.s tåg, buss m.m., kan få ersättning för ett dyrare resesätt, t.ex. för resa med egen bil, om denne arbetar övertid på ett sådant sätt att denne p.g.a. övertidens förläggning inte har möjlighet att resa med det kollektiva färdmedlet. Ersättning betalas dock endast för merkostnaden, d.v.s fördyringen. Detta innebär att om den berörda personen alltid reser till arbetet med egen bil, har denne normalt inte rätt till någon extra ersättning p.g.a. 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 den anställde 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 ska 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, ska inte på grund av förändringarna i kollektivavtalet den 1 januari 1996 erhålla övertidsersättning i nuvarande befattning om inte särskild överenskommelse träffas därom.

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

För övertidsarbete i samband med beredskap där arbetet utförs i hemmet eller på liknande ställe ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts i minst en timme.

6 Kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring

Förändringarna i avtalet innebär inte några förändringar vad gäller arbetstagares skyldighet att utföra arbete på obekväm 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 § Obekväm arbetstid

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

7 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.

8 kap Arbetstidsförkortning

1 § EFA – Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Seko

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.

9 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.

INNEBÖRDEN AV DELAR AV LAS REGLER BETRÄFFANDE TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR OCH BERÄKNINGAR 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 ska 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, ska syfta till att i någon mening pröva arbetstagaren. 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

Vikariatsanställning 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 denne inte kan erbjudas arbete. Det är här fråga om sådana förmåner, som normalt skulle ha utgått om arbetstagaren fått behålla sina arbetsuppgifter under uppsägningstiden. Några större problem föreligger inte om arbetstagaren har fast lön t.ex. månadslön. När det gäller

prestations- och resultatlön, ska lön endast utgå för vad som utgjort arbetad tid eller skulle ha utgjort sådan tid.

Beträffande rörliga lönedelar kan nedanstående beräkningsregler användas.

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 månaders period erhållna ersättningen.

Bilaga 6 – 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 istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt.

Uppkommer i förhandlingen oenighet ska central förhandling påkallas inom fem arbetsdagar av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling. Central förhandling 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 fastställa ideellt och ekonomiskt skadestånd.

Anmärkning

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

Varje driftinskränkingsförfarande räknas för sig.

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.

Bilaga 7 – Arbetsmiljöavtal

Mellan Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA), Svenska Elektrikerförbundet (SEF), Seko, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna har följande arbetsmiljöavtal träffats.

Personalens säkerhet och välbefinnande i sitt arbete är ett viktigt led i målsättningen att skapa minskad frånvaro, förbättrad produktivitet, kvalitet och lönsamhet. För att uppnå detta fokuserar avtalet speciellt på samverkan, utbildning och företagshälsovård.

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda samt deras fackliga organisationer för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Anmärkning

Såvitt avser Sveriges Ingenjörer, Ledarna, Seko och Unionen ska de lokala samverkansformerna behandlas och fastställs av de lokala parterna och utformas så att de väl anpassas till företagets verksamhet. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i linjeorganisationen av ansvariga chefer i samverkan med berörda anställda och den lokala skyddsorganisationen. Detta avtal utgör ett komplement och förtydligande till gällande arbetsmiljölagstiftning.

1 § Det lokala arbetsmiljöarbetet

Parterna är överens om att det praktiska arbetsmiljöarbetet inom företagen ska bedrivas i linjeorganisationen i nära samråd mellan arbetsgivaren och representanter för de anställdas organisationer.

I företag med skyddskommitté ska arbetsgivaren företräddas av person i företagsledning eller därmed jämförlig ställning.

Skyddskommitté bör vara sammansatt av lika antal representanter från arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivare utser ordförande i skyddskommittén. Med skyddskommitté jämställs arbetsmiljökommitté eller motsvarande organ.

2 § Arbetsställe, skyddsområde och skyddsombud

Med arbetsställe enligt arbetsmiljölagen avses det lokala, avgränsade område inom vilket arbetsgivaren bedriver verksamhet. Med arbetsplats avses del av arbetsställe.

Vid ett arbetsställe kan verksamheten vara förlagd till olika lokaler, byggnader eller platser i det fria. Är verksamheten förlagd till olika orter kan varje ort utgöra ett arbetsställe.

Ett arbetsställe kan uppdelas i skyddsområden, inom vilka skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor. Med skyddsombud jämföras arbetsmiljöombud eller motsvarande.

3 § Central samverkan i arbetsmiljöfrågor

Parterna är ense om att energibranschens utskott för hälsa, miljö och säkerhet, HMS, ska verka som ett rådgivande organ vad gäller för energibranschen övergripande policyfrågor och andra frågor av gemensamt intresse som kan aktualiseras av detta avtal.

I de fall en fråga har ren partskaraktär eller uteslutande är av partsintresse, så kan frågan hänskjutas till en särskild kommitté. Kommittén ska bestå av fem ledamöter från EFA och en ledamot från vardera SEF, Seko, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna. Ledamöterna utses för en tid av tre år såvida annat ej överenskommes mellan förbundsparterna. Kommittén utser inom sig ordförande och sekreterare. Om ledamöterna är ense därom, kan till sekreterare utses person utom kommittén. Kommittén beslutar i övrigt om lämplig arbetsordning.

4 § Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Utbildningen är avsedd för personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer eller motsvarande arbetsmiljöorgan samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna. All sådan personal ska genomgå erforderlig utbildning.

För arbetsmiljöutbildningen ska i första hand användas det utbildningsmateriel som utarbetats av Prevent, parternas samarbetsorganisation för en bättre arbetsmiljö. Även av energibranschens utskott för hälsa, miljö och säkerhet, HMS, godkänt utbildningsmateriel kan användas.

5 § Företagshälsovård

Parterna är överens om att de anställda ska ha tillgång till företagshälsovård. Riktlinjer för verksamheten framgår av bilaga 1.

6 § Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller med anledning därav fattade beslut eller träffade lokala överenskommelser avgöres genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas på detta sätt kan frågan hänskjutas till förhandling mellan berörda förbund (central förhandling). Begäran om central förhandling ska i förekommande fall framställas inom två månader från den lokala förhandlingens slutförande.

7 § Skiljenämnd

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd för tillämpning av detta avtal och med anledning därav gällande lokala bestämmelser. Nämnden ska bestå av två ledamöter från EFA och två ledamöter sammanlagt från SEF, Seko, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

Vid twist där fler än en arbetstagarpart är berörd, ska detta ägnas särskild uppmärksamhet vid tillsättande av ledamöter i nämnden, så att lika antal ledamöter erhålls på arbetstagersidan och på arbetsgivarsidan.

De av parterna utsedda ledamöterna ska – om fall anmäles för nämndens avgörande – gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella fallet.

Nämnden ska – med för parterna bindande verkan – avgöra sådana tvister som enligt denna förhandlingsordning ej kan lösas vid centrala förhandlingar.

Begäran om nämndens avgörande ska framställas hos motparten inom tre månader från den centrala förhandlingens slutförande.

Nämndens ledamöter har därefter att gemensamt utse opartisk ordförande. Denne ska i samråd med nämndens övriga ledamöter bestämma om tvistens fortsatta handläggning med sikte på att utan tidsutdräkt uppnå en slutlig lösning.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnader för anlitan­de av opartisk ordförande delas lika av EFA och SEF alternativt Seko, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna beroende på vilken organisation som hänskjutit fråga till nämnden.

8 § Giltighet

Detta avtal ersätter avtal från 1 april 2004 och gäller tills vidare från och med den 1 september 2011 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Stockholm den 24 augusti 2011

Energiföretagens
Arbetsgivareförening

Svenska
Elektrikerförbundet

Seko

Unionen

Sveriges Ingenjörer

Ledarna

Bilaga 1

Riktlinjer rörande företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en nödvändig och självklar resurs för företagen och dess anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsättes ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och Försäkringskassan.

Målsättningen är att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv främst ska syssla med förebyggande hälsovård, hälsoundersökningar, lagstadgade hälsokontroller, arbetsrelaterad vård och rehabiliteringsverksamhet – med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter.

Parterna konstaterar att behoven av företagshälsovård inom branschen skiftar mellan olika företag. Detta gäller såväl behovens omfattning som inriktning. Det är därför viktigt att företagen och deras anställda ges möjlighet att erhålla en företagshälsovård som är anpassad till behoven i varje företag. Utformningen av företagshälsovården behöver därför ske med stor flexibilitet för att motsvara olika krav och behov.

Utformning och inriktning av företagshälsovården preciseras i de enskilda företagen genom riktlinjer, fastställda genom vederbörliga överläggningar i skyddsorganisationen.

Anmärkning

Parterna utgår från att de lokala riktlinjerna normalt ges formen av lokala överenskommelser, som i förekommande fall gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid eller den uppsägningstid som de lokala parterna är ense om.

Kan lokal överenskommelse om riktlinjer inte träffas, kan frågan hänskjutas till energibranschens kommitté, enligt 3 §. Kommittén ska härvid pröva frågan i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Härutöver kan alltid ärenden enligt förra stycket behandlas på sätt som anges i avtalets 6 § respektive 7 §.

Anmärkning

Med tanke på att arbetsgivarens – och därmed linjechefernas – ansvar för arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor markerats starkare, finns det skäl att i riktlinjerna precisera gränsdragningen mellan tekniska företagshälsovårdens uppgifter i egenskap av stödresurs i företaget och vad som faller på linjeansvariga chefer inom ramen för ett med produktionen integrerat arbetsmiljöarbete.

Bilaga 8 – Avtal om tekniska anvisningar till löneavtal

1. LÖNEAVTALENS OMFATTNING

Löneavtal omfattar arbetstagare som är anställd vid företaget vid lönerevisionsdatum, med undantag för feriearbetare och gymnasiala lärlingsanställningar.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtal omfattar inte arbetstagare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- är anställd för vikariat, särskild visstid eller viss säsong och anställningen dessutom ej har varat fortlöpande under sex månader eller
- är anställd på prov
- eller innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd eller har anställts efter att arbetstagaren uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas vid företaget eller
- är tjänstledig under minst tre månader – räknat från lönerevisionstidpunkten – av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare vid företaget enligt det för vederbörande gällande löneavtalet.

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

Om arbetstagare, som är anställd vid företagets lönerevisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska 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 företagets lönerevisionsdatum och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska arbetstagaren till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter

det att arbetstagaren underrättats om att lönerevisionen genomförts. Om arbetstagaren försummar detta, medför det att denne förlorat sin rätt till lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal som träffas senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum

Om företaget och en arbetstagare har träffat avtal om anställning eller överenskommit om byte av befattning, senare än 6 månader före företagets lönerevisionsdatum, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av närmast påföljande lönerevision ska arbetstagaren 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, restidsersättning och ersättningar för obekväm arbetstid m.m.

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

2.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag

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

2.2.4 Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg ska omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

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

3 PROVISION

3.1 Krontalsprovisioner

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

3.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti ska 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, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

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

6 Analys av omotiverade löneskillnader

Analys rörande diskriminerande löneskillnader på grund av kön förutsätter att lönekartläggning inte ägt rum enligt diskrimineringslagen.

7 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller från och med 2025-04-01 och tills vidare med tre (3) månaders uppsägningstid.

Bilaga 9 – Övriga mellan parterna gällande avtal

Avtal	Giltighetstid
Riktlinjer om kompetensutveckling	
Premielön SAF-Sif/SALF/CF	1969-12-14 – t.v.
Utvecklingsavtal SAF-LO/PTK (Överenskommelse om förslagsverksamhet 1985-09-09, uppsagd och gäller inte.)	1982-04-15 – t.v.
Avtal om rätt till arbetstagares uppfinningar Svenskt Näringsliv-PTK	2015-07-02 – t.v.
Avtal om konkurrensklausuler Svenskt Näringsliv-PTK	2015-07-02 – t.v.
Avtal om ITP-planen	2007-01-01 – 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 läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring SAF-PTK samt 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 asbestexponering SAF-LO/PTK	1987-10-22 – t.v.
Överenskommelse rörande avsättning till extrapension, avsättningen är 2,0 %	2016-04-01 – t.v.

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, 2022-06-22 – t.v.
Svenskt Näringsliv-PTK

Avtal om informationsutbyte samt kollektivavtalsbundenhet 2025-03-20 – t.v.
Svenskt Näringsliv-PTK

Avtal om informationsutbyte samt kollektivavtalsbundenhet 2025-03-20 – t.v.
Svenskt Näringsliv-LO

Bilaga 10 – Byte av entreprenör, ordningsregel arbetsmiljö – bilagan gäller enbart Seko

Det är relativt vanligt förekommande att det sker byte av huvudentreprenör (i fortsättningen benämnd entreprenör) vid upphandling avseende service och underhåll på kraft- och nätanläggning. För att motverka den känsla av otrygghet som kan uppstå vid ett entreprenörsbyte är det viktigt att information lämnas om upphandlingsprocessen och dess genomförande. Det är också viktigt att de rekryteringsfrågor som aktualiseras hanteras så snabbt som möjligt. Vid byte av entreprenör efter en ny upphandling anser de centrala parterna att det är en fördel för både företag och anställda liksom för branschen som sådan att det förekommer ett öppet och konstruktivt samarbete och en kommunikation mellan den tidigare entreprenören och den nyttillträdande entreprenören. Bytet av entreprenör bör kännetecknas av god sed på arbetsmarknaden.

Vid byte av entreprenör ska följande ordning gälla om arbetsgivaren inte anser att bytet omfattas av reglerna i 6 b § eller i 7 § tredje stycket lagen om anställningsskydd.

Den nye entreprenören ska efter tilldelningsbeslutet uppta förhandling med sin lokala fackliga motpart. I denna förhandling ska följande frågor tas upp.

- Behov av att nyanställa
- Kompetensbehov
- Möjligheterna att anställa från den tidigare entreprenören
- Behov av nyanskaffning av material och lokaler
- Hur rekryteringsprocessen kommer att gå till

Den nye entreprenören ska informera den tidigare entreprenören om behovet av rekrytering och om rekryteringsprocessen, så att den tidigare entreprenören kan informera sina medarbetare och sin lokala fackliga motpart om vad som förekommit vid den lokala förhandlingen.

Den nye entreprenören ska verka för att erbjuda anställning till berörda anställda från den tidigare entreprenören.

Vid nyanställning i samband med byte av entreprenör ska beaktas vad som sägs i diskrimineringslagen om förbud mot diskriminering på grund av bl.a. ålder och funktionshinder. Det ska inte heller vara tillåtet att diskriminera någon på grund av att denne varit fackligt aktiv.

Nyanställning hos den nye entreprenören ska ske inom ramen för den lönestruktur som där finns.

En uppföljning och utvärdering ska göras av hur ovanstående regler tillämpats och hur de påverkat anställningsprocesser m.m. i samband med entreprenörsbyte. Denna uppföljning och utvärdering ska göras årligen och genomföras partsgemensamt av EFA och Seko.

Huvudsyftet med parternas uppföljning ska vara att inhämta underlag för bedömning a) om det förekommit diskriminering b) hur nyanställda inordnats i befintlig lönestruktur c) om och på vilket sätt information lämnats om lediga arbeten samt d) hur förhandlingar genomförts. Med ledning av denna uppföljning ska en utvärdering göras för att upptäcka förhållanden som kan medföra att medarbetare lämnar branschen.

ORDNINGSREGEL

Arbetsmiljö

Anser antingen skyddsombud eller annan facklig förtroendeman eller lokal facklig organisation att arbetsgivaren inte svarat för en tillfredsställande arbetsmiljö enligt lag eller avtal ska anmälan härom omedelbart göras till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska överlägga med i förekommande fall skyddsombudet, den facklige förtroendemannen eller den lokala fackliga organisationen om vilka åtgärder som ska vidtas. Vid enighet är arbetsgivaren skyldig att verkställa överenskommen åtgärd. Kan enighet inte uppnås vid överläggning kan envar av parterna senast inom fem dagar från det överläggningen avslutades vända sig till de centrala parterna för konsultation.

Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt arbetsmiljölagen ska allmänt skadestånd inte utgå.

Denna bestämmelse äger inte tillämpning samtidigt med ett förfarande enligt 6 kapitlet 6 a § arbetsmiljölagen.

Genom ett medlemskap i EFA får du:

- Moderna medarbetaravtal som ger stor frihet och utrymme för anpassning till förhållandena på det egna företaget
- Kontinuerlig information och utbildning i alla frågor av vikt för dig som arbetsgivare
- Tillgång till personlig service och experthjälp med hög kompetens och lång erfarenhet inom bl.a. områdena arbetsmiljö, arbetsrätt samt avtals- och lönefrågor
- Kvalificerad hjälp och stöd vid fackliga förhandlingar samt biträde vid tvister och processer