

KRAFTVERKSAVTALET

1 MAJ 2025 - 30 APRIL 2027



Elektrikerna

Kraftverksavtalet

Kollektivavtal mellan Svenska Elektrikerförbundet
och Energiföretagens Arbetsgivareförening

1 maj 2025 – 30 april 2027

Innehållsförteckning

1 Kap	Allmänna bestämmelser.....	7
1 §	Giltighetsområde.....	7
2 §	Giltighetstid.....	7
3 §	Lokala bestämmelser.....	7
4 §	MBL-frågor.....	7
5 §	Ny medlem i EFA.....	7
6 §	Inrangeringsförhandlingar m.m.	8
7 §	Arbetets ledning.....	8
2 Kap	Anställning.....	9
1 §	Stationeringsort.....	9
2 §	Anställningsbevis.....	9
3 §	Provanställning.....	9
4 §	Särskild visstidsanställning.....	10
5 §	Praktikanter.....	10
6 §	Tidsbegränsade anställningar.....	10
3 Kap	Anställnings upphörande.....	11
1 §	Underrättelse vid uppsägning av anställning för begränsad tid.....	11
2 §	Intyg - betyg.....	11
3 §	Påföljd när uppsägningstid inte iakttas.....	11
4 §	Uppsägning under ledighet med graviditetspenning.....	11
5 §	Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt LAS.....	12
4 Kap	Arbetstid.....	13
1 §	Ordinarie arbetstid.....	13
2 §	Arbetstidens förläggning.....	13
3 §	Förskjutning av arbetstid.....	13
4 §	Skiftarbete.....	14
5 §	Övertidsarbete.....	14
6 §	Beredskapstjänst.....	15
7 §	Beräkning av arbetstid per vecka.....	15
8 §	Förkortning av arbetstid.....	15
9 §	Nattarbete vid lastning och lossning av fartyg.....	15
10 §	Veckovila.....	15
11 §	Dygnsvila.....	16
12 §	Dygnsvila under helg.....	17

13 §	Arbetstidsförkortning	17
14 §	Extra arbetstidsförkortning	18
15 §	Extra övertid	19
16 §	Kontrollstation.....	19
5 Kap	Ledighet och deltidspension	20
1 §	Fridagar.....	20
2 §	Nationaldagen	20
3 §	Permission	20
4 §	Tjänstledighet på grund av personliga skäl	21
5 §	Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension).....	21
6 Kap	Semester.....	23
1 §	Allmänna bestämmelser.....	23
2 §	Semesterns längd och förläggning	23
3 §	Semesterlön.....	23
4 §	Semesterersättning	24
5 §	Obetalda semesterdagar	24
6 §	Sysselsättningsgrad	24
7 §	Utbetalning av semesterlön	24
8 §	Sparande av semester	25
9 §	Sammanfallande intjänande- och semesterår	25
7 Kap	Löner	27
1 §	Allmänt	27
2 §	Månadslön.....	27
3 §	Timlön.....	28
4 §	Ackords- och resultatlön	28
5 §	Lön till arbetstagare under 18 år, praktikanter samt vid gymnasiala lärlingsanställningar ..	28
6 §	Ersättning för lagbas.....	28
7 §	Sjuklön m.m.....	29
8 §	Löneavdrag vid frånvaro.....	32
9 §	Lön för arbete på deltid.....	32
10 §	Tillfällig vård av barn	33
11 §	Smittbärare.....	33
12 §	Lön för lokalvårdare	33
8 Kap	Skiftersättning	34
1 §	Ersättning för obekväm arbetstid.....	34

2 §	Ersättning vid övergång till skiftarbete: 1:a – 4:e skiftet.....	34
3 §	Ersättning vid övergång till skiftarbete fr o m 5:e skiftet.....	34
4 §	Återgång till dagarbete.....	35
9 Kap	Övertidsersättning, uttryckningsersättning m.m.	36
1 §	Övertidskompensationens storlek	36
2 §	Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid.....	37
3 §	Ersättning vid uttryckning utanför ordinarie arbetstid.....	37
4 §	Ersättning vid veckovila	38
5 §	Ersättning vid dygnsvila	38
10 Kap	Ersättning vid beredskapstjänst.....	39
1 §	Beredskapstjänstgöring.....	39
2 §	Extra beredskapsersättning vid kort varsel	40
11 Kap	Ersättning i samband med resor	41
1 §	Giltighetsregel	41
2 §	Allmänt	41
3 §	Reskostnadsersättning	41
4 §	Fria hemresor	41
5 §	Restidsersättning.....	42
6 §	Traktamenten och resetillägg.....	42
7 §	Arbete utanför stationeringsorten	44
12 Kap	Utbetalning av löner och ersättningar.....	45
1 §	Avlöningsperiod och avlöningsdag	45
2 §	Specifikation av lön	45
3 §	Tidsredovisning.....	45
13 Kap	Ordningsregler	46
1 §	Allmänna föreskrifter	46
2 §	Verktyg, maskiner, materiel	46
3 §	Arbetstagarens tjänsteåliggande.....	46
4 §	Elsäkerhet	47
5 §	Ny i området.....	47
6 §	Beredskapstjänst	47
7 §	Elektroniska övervakningssystem	48
8 §	Drogkontroller	48
9 §	Anmälan om arbetsmiljöfråga.....	49
10 §	Personalutrymmen och fordon	50

11 §	Elsäkerhetsledare	50
12 §	Kontroll före idrifttagning.....	50
13 §	Ansvar.....	50
14 §	Facklig introduktion för nyanställda.....	51
14 Kap	Övriga avtal och MBL-frågor	52
15 Kap	Försäkringar och avgifter	53
1 §	Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS).....	53
2 §	Avtalspension SAF - LO	53
3 §	Extra pensionsavsättning	53
4 §	Trygghetsförsäkring (TFA)	53
5 §	Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och försäkring om avgångsbidrag (AGB).....	53
6 §	Grupp-försäkring GF 3100	53
7 §	Fackföreningsavgifter	54
8 §	Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare	54
9 §	Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FPT)	54
Bilaga 1	Anlitande av entreprenör och lån av arbetstagare	55
Bilaga 2	Byte av entreprenör	56
Bilaga 3	Anlitande av bemanningsföretag	58
Bilaga 4	Löner 2025, 2026.....	60
Bilaga 5	Arbetsmiljöavtal.....	63
Bilaga 6	Checklista vid nyanställning.....	68
Bilaga 7	Exempel utseende av elsäkerhetsledare	69
Bilaga 8	Kommentar till 5 Kap 5 § Deltid i pensioneringssyfte	71

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.

2 § Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 maj 2025 t.o.m. den 30 april 2027. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid av två månader. Sker icke sådan uppsägning, förlängs giltighetstiden med ett år i sänder. Om begäran om förhandling framställs före den 28 februari 2027 gäller avtalet för tid efter den 30 april 2027 med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid. Om förhandling begärts ska parterna senast en månad innan avtalets ordinarie giltighetstid upphör växla förslag till nytt avtal.

3 § Lokala bestämmelser

Som tillägg till detta avtal ska de lokala parterna upprätta lokala bestämmelser för respektive företag.

4 § MBL-frågor

Bestämmelserna i detta kollektivavtal innebär inte någon reglering av medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens § 32.

Anmärkning

SEF utfäster sig att verka för och medverka till att förhandlingsrätten, vid tillämpning av de delar av medbestämmandelagen och utvecklingsavtalet som avser frågor enligt MBL 11, 12 och 19 §§ – uppsägningsförhandlingar undantaget – delegeras till företagsklubb i de fall då SEF bedömer att en fungerande klubbverksamhet finns vid företaget.

5 § Ny medlem i EFA

Om under avtalstiden i Energiföretagens Arbetsgivareförenings Kraftverksavtalssektion ingår ny medlem, som är bunden av annat kollektivavtal vilket upphör att gälla under Kraftverksavtalets giltighetstid, ska Kraftverksavtalet börja gälla för det nya medlemsföretaget och dess arbetstagare när det förstnämnda avtalet upphört att gälla.

6 § Inrangeringsförhandlingar m.m.

Då företag, som tidigare inte varit bundet av kraftverksavtalet, beviljas medlemskap i EFA, ska om så begärs särskild inrangeringsförhandling med SEF genomföras. Vid denna förhandling ska regleras om och hur kraftverksavtalet ska tillämpas vid det berörda företaget.

Om parterna inte kommer överens om annat ska utgående löner vid företaget vid inrangeringen regleras så att lönenivån vid företaget ligger på den nivå som gäller på Kraftverksavtalets område. Senast tillgänglig länsvis redovisade lönestatistik ska därvid vara normerande för fastställandet av lönenivån.

Anmärkning

1. Med senast tillgängliga länsvis redovisade lönestatistik avses av SEF insamlade statistikuppgifter, SCB:s lönestatistik samt annat av part framtaget statistikunderlag.
2. Tillämpningen av 6 § med avseende på andra stycket ska utvärderas av parterna i god tid före förhandlingar om nytt Kraftverksavtal. Resultatet av utvärderingen ska utgöra grunden för dessa förhandlingar.

7 § Arbetets ledning

Med iakttagande av bestämmelser i lag och i detta avtal äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetstagare samt att använda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

2 Kap Anställning

1 § Stationeringsort

Varje arbetstagare anställs med en viss stationeringsort och med ett fast verksamhetsområde.

Lokal överenskommelse om ny stationeringsort må träffas under avtalstiden. Som ny stationeringsort kan endast förekomma ort där arbetsgivaren har permanent kraftanläggning, kontor eller förråd och där arbetstagaren har tillgång till personalrum av tillfredsställande beskaffenhet.

Ombyte av stationeringsort kan ske då arbetstagare efter överenskommelse anställs på ny stationeringsort för arbete i minst sex månader.

2 § Anställningsbevis

Vid anställning enligt detta avtal ska upprättas anställningsbevis, varav följande ska framgå:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn, personnummer och adress, anställningens tillträdesdag samt stationeringsorten.
2. Arbetstagarens arbetsuppgifter eller yrkesbenämning.
3. Om anställningen gäller tillsvidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
 - a) vid anställning tillsvidare: de uppsägningstider som gäller från ömse sidor,
 - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra,
 - c) vid provanställning: provotidens längd.
4. Begynnelselön, löneform samt löneutbetalningsdag.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester.
6. Tillämpligt kollektivavtal, dvs Kraftverksavtalet.

3 § Provanställning

Avtal får träffas om tidsbegränsad provanställning om högst sex månader. Ska anställningen inte fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska besked om

detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Görs inte detta övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

En provanställning får avbrytas även under provotiden. I sådant fall gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Provanställning av arbetstagare får inte medföra inskränkning i den företrädesrätt som kan tillkomma andra arbetstagare.

4 § Särskild visstidsanställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för särskild visstidsanställning.

Om en arbetstagare under en femårsperiod varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än 14 månader övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Arbetstagaren har rätt att säga upp en särskild visstidsanställning med en månads uppsägningstid.

5 § Praktikanter

Praktikant är den som anställs i företaget under högst 3 månader för att erhålla praktik i anslutning till utbildning.

Elev i universitet, högskola eller gymnasieskola som feriearbetar, jämställs med praktikant.

Anmärkning

Som elev i universitet och högskola anses den som feriearbetar sommaren efter avlagd studentexamen.

6 § Tidsbegränsade anställningar

När det gäller tidsbegränsade anställningar gäller i övrigt reglerna i lagen om anställningsskydd.

3 Kap Anställnings upphörande

Uppsägningstid

Beträffande uppsägningstid se 11 § lagen om anställningsskydd.

1 § Underrättelse vid uppsägning av anställning för begränsad tid

Med frångående av bestämmelserna i 15 § lagen om anställningsskydd är parterna överens om att särskild underrättelse, om när arbetet upphör, skriftligen ska ges till alla arbetstagare anställda för viss tid eller visst arbete så snart ske kan, dock minst 14 dagar innan anställningen upphör.

Kan anställning beräknas vara kortare tid än 14 dagar, ska underrättelse härom om möjligt lämnas vid anställningsavtalets träffande.

2 § Intyg - betyg

När arbetstagaren slutar ska arbetsgivaren på begäran snarast överlämna arbetsgivarintyg. Om anställningen omfattar minst två månader ska arbetsgivaren på begäran dessutom utfärda betyg, som utvisar anställningstid, arbetsuppgifter och vitsord. Arbetstagaren ska senast påföljande avlöningsdag få ut sin innestående tidlön.

3 § Påföljd när uppsägningstid inte iakttas

Underlåter arbetstagare att iaktta i lag föreskriven uppsägningstid, ska som skadestånd enligt 38 § lagen om anställningsskydd innehållas ett belopp svarande mot timlönen för den del av uppsägningstiden som ej iakttagits. Skadeståndet ska dock inte överstiga timlönen för två veckor. Timlönen beräknas utgöra 1/165 av månadslönen.

4 § Uppsägning under ledighet med graviditetspenning

Om en arbetstagare som är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist och arbetstagaren senast vid inledningen av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt sin ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den sextionde dagen för den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist när den är föräldraledig, innehåller 11 § andra stycket LAS regler om när uppsägningstiden börjar löpa.

5 § Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt LAS

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.

4 Kap Arbetstid

1 § Ordinarie arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka under måndag t o m fredag, om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om längre beräkningsperiod för genomsnittsarbetstidens fastställande.

Beräkningsperiodens längd får dock inte överstiga 3 månader.

2. Tid utanför ordinarie arbetstid som åtgår för resor till och från arbetsplats, utgör inte arbetstid enligt arbetstidslagen. Det ska dock beaktas att i viss utsträckning kan nu nämnd restid anses utgöra arbetstid enligt arbetstidsdirektivet (2003/88/EG)

3. 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, allmän övertid, ytterligare övertid, nödfallsövertid och restid som enligt arbetstidsdirektivet (2003/88/EG) ska anses utgöra arbetstid.

Arbetstiden för den beräkningsperiod som sägs i första stycket ska vid behov anpassas så att den högsta tillåtna arbetstiden inte överskrids.

Punkt 3 gäller om inte de lokala parterna enas om annat.

2 § Arbetstidens förläggning

1. För varje företag träffas lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning.

2. Kan enighet inte uppnås ska dagarbetstiden förläggas med lika antal timmar under måndag t o m fredag, så att den börjar tidigast kl. 07.00 och slutar senast kl. 17.00.

3 § Förskjutning av arbetstid

1. Om reparations-, ombyggnads- eller underhållsarbeten, som beräknas ta mer än fem dagar i anspråk, måste utföras till övervägande del på annan tid än ordinarie arbetstid, må överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och

arbetstagare om förskjutning av den ordinarie arbetstiden, varvid samtidigt ska överenskommas om skälig ersättning härför.

2. Vid behov kan de lokala parterna, utöver vad som sägs i punkt 1, komma överens om förskjutning av den ordinarie arbetstiden. Parterna ska samtidigt komma överens om skälig ersättning för den förskjutna arbetstiden.

4 § Skiftarbete

Arbetstagare är skyldig att delta i skiftarbete.

Vid kontinuerligt 3-skiftarbete ska arbetstiden vara i genomsnitt 36 timmar och vid intermittert 3-skiftarbete 38 timmar per helgfri vecka och år.

Vid 2-skiftarbete ska arbetstiden vara i genomsnitt 38 timmar per helgfri vecka.

Omfattningen av den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidslagen vid skiftarbete ska beräknas med avseende på en tidsperiod av samma längd som skiftcykeln. Härvid förutsättes att skiftcykelns längd inte kommer att avvika från vad som i allmänhet är brukligt inom landet. Vid s k schemalagt arbete ska motsvarande princip tillämpas.

Anmärkning

1. Parterna rekommenderar, att skiftscheman konstrueras i samråd mellan arbetsgivaren och de arbetstagare som berörs av skiftgång.
2. Av 4 kap 4 § andra stycket följer, att vid arbetstidens beräkning hänsyn ska tagas till dels helgdagar som infaller på vardagar, dels i 5 kap 1 § nämnda fridagar som infaller på vardagar på sätt att årsarbetstiden vid skiftarbete och s k schemalagt arbete inte kommer att överstiga vad som skulle ha gällt för dagarbete med 36 resp. 38 timmars ordinarie arbetstid per vecka.

5 § Övertidsarbete

Arbetstagare är skyldig att utföra arbete jämväl på tid, som inte ingår i ordinarie arbetstid enligt 4 kap. Sådant arbete benämnes övertidsarbete och ersättes enligt 9 kap.

Från planerat övertidsarbete må arbetstagaren icke förvägras befrielse, därest han förebringar bärande skäl.

Vid planerat övertidsarbete på arbetsfri lördag, sön-, helg- och fridagar ska order meddelas arbetstagaren om möjligt två dagar i förväg.

6 § Beredskapstjänst

Arbetstagare ska efter särskild anmodan upprätthålla beredskapstjänst. Under beredskapstjänst står arbetstagaren till arbetsgivarens förfogande i hemmet eller på annan plats beredd att efter kort varsel infinna sig till arbete.

Vid anmodan att upprätthålla beredskap med kort varsel i enlighet med reglerna i 10 Kap 2 § ska skälig hänsyn tas till om arbetstagarens privata situation medför svårigheter att i sådant fall upprätthålla beredskap. Detta innebär att arbetsgivaren i denna situation innan beordring ska tillfråga annan arbetstagare om denne kan utföra arbetet.

7 § Beräkning av arbetstid per vecka

Vid beräkning av arbetstid enligt arbetstidslagen 5 § räknas vecka fr o m måndag eller annan dag enligt vad som tillämpas för arbetsstället.

Om fast praxis saknas vid arbetsstället eller om de lokala parterna inte uppnår enighet om när vecka ska anses börja, gäller att vecka räknas fr o m måndag kl. 06:00.

8 § Förkortning av arbetstid

Då bristande arbetstillgång eller mörkrets inbrott sådant föranleder, äger arbetsgivaren rätt att minska arbetstiden.

Anmärkning:

Energiföretagens Arbetsgivareförening förbinder sig tillse, att arbetsgivarens rätt att minska arbetstiden icke användes så att arbetstiden oskäligt förkortas.

9 § Nattarbete vid lastning och lossning av fartyg

Arbete med lastning och lossning av fartyg undantas från regeln om nattarbete i arbetstidslagen 13 §.

10 § Veckovila

Om arbetstagare inte får 36 timmars sammanhängande veckovila under tiden mellan arbetets slut på fredag (vecka 1) och arbetets början (vecka 2), ska veckovila normalt beredas arbetstagaren på fredagen i nästkommande vecka (vecka 2).

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranledes av särskilt förhållande som ej har kunnat förutses.

Arbetstagare ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och i 5 kap 1 § angivna fridagar under följande förutsättningar.

a) Frånvaron ska påbörjas inom en period om 7 dagar efter utgången av det dygn då beredskapstjänsten upphörde.

b) Frånvaron ska ensam eller tillsammans med ledig tid anslutande dygn uppgå till 36 timmar per den aktuella perioden om 7 dagar och mer än 11 dagar ska ej förflyta mellan veckoviloperioderna.

Om arbetsgivaren och enskild arbetstagare är ense därom kan veckovilan förläggas till annan dag än som följer av ovanstående regler.

Vad ovan sagts utgör inte hinder för arbetsgivare och enskild arbetstagare att träffa överenskommelse om att veckovila inte ska utläggas.

Se även 9 kap 4 §.

11 § 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 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 2 timmar, ska arbetstagaren beredas minst 8 timmars sammanhängande vila om påföljande dag inte är arbetsfri.

Då dygnsvilan brutits och arbete utförts mellan kl. 23.00–07.00 med 5 timmar ges ledigt hela dagen efter utan löneavdrag.

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.

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.

Ovanstående 50 timmar tillsammans med de i 9 kap 1 § angivna 100 timmarna ska tillsammans inte överstiga 100 timmar.

12 § Dygnsvila under helg

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 11 § dygnsvila ovan.

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

Ovanstående gäller om inte lokala parterna enas om annat.

13 § Arbetstidsförkortning

Årsarbetstiden förkortas med 38 timmar för heltidsanställda (för 2025 gäller dock 35 timmar). För deltidsanställda görs förkortningen i proportion härtill.

Om lokal överenskommelse inte träffas om annat genomförs arbetstidsförkortningen via individuella arbetstidskonton.

Arbetstidsförkortningen enligt vad här anges tillkommer endast arbetstagare vars anställning beräknas pågå under en sammanhängande period om minst tre månader. Vid nyanställning gäller i övrigt att arbetstidsförkortningen proportioneras i förhållande till resterande anställningstid under innevarande kalenderår. Vid anställningens upphörande proportioneras arbetstidsförkortningen i förhållande till fullgjord anställningstid under innevarande kalenderår.

Arbetsgivare kan inför nytt kalenderår bestämma att arbetstagare ska kunna välja att få värdet av 5 timmar arbetstidsförkortning utbetalt som lön. Värdet utbetalas efter kalenderårets utgång. Värdet av 5 timmar arbetstidsförkortning utbetalt som lön är $0,2777\% \times \text{månadslön} \times 12$.

Efter överläggning med lokal facklig part vid företaget kan arbetsgivaren därutöver ensidigt schemalägga arbetstidsförkortning som betald ledighet om 4 timmar per år. För det fall att arbetstidsförkortning schemaläggs ska berörda arbetstagare informeras minst en månad innan ledigheten påbörjas. De 4 timmarna ska förläggas i en följd som en ledig halv dag.

Arbetstagaren ska välja om övrig arbetstidsförkortning ska tas ut i ledig tid eller om värdet av tiden ska överföras som pensionsavsättning. För de som väljer arbetstidsförkortning gäller att tiden tas ut efter överenskommelse med närmaste chef. I det fall timmar kvarstår från denna arbetstidsförkortning vid årets slut inbetalas värdet av dessa som pensionspremie. Pensionspremien sätts in på arbetstagarens pensionskonto i FORA, (exempel: $0,05555 \% \times \text{månadslön} \times 12 = \text{värdet av en timme}$).

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

Kvarstår vid anställningens upphörande timmar från arbetstidsförkortningen enligt första stycket utbetalas värdet av dessa som lön i samband med regleringen av slutlönen.

Anmärkning

1. En eventuell kommande lagstiftning kan komma att påverka arbetstidsfrågan. I sådant fall ska parterna träffa överenskommelse om hur den här avtalade arbetstidsförkortningen ska tillgodoräknas.
2. De som är under 22 år eller över 65 år och har timmar kvar vid årsskiftet får värdet av dessa utbetalda som lön.

14 § Extra arbetstidsförkortning

Vid lokal förhandling inom företaget kan vid lönerrevision överenskommas om att utrymmet i lönerrevisionen minskas och att motsvarande värde i stället används till arbetstidsförkortning enligt 4 kap 13 §. Utökningen av arbetstidsförkortningen kan vid varje tillfälle göras med upp till 18 timmar, dock med max 36 timmar sammanlagt. Vid utökning av arbetstidsförkortning minskas löneutrymmet vid lönerrevisionen varvid värdet av en timme är 0,05555 procent av löneutrymmet. En sådan överenskommelse kan också innebära att parterna enas om att sänka nivån på det garanterade utfallet enligt löneavtalet, bilaga 4. Sänkning av nivån på det garanterade utfallet kan dock högst motsvara den procentuella del av löneutrymmet som använts till

arbetstidsförkortning.

Har parterna genom en överenskommelse avsatt löneutrymme för att utöka antalet timmar avsedda för arbetstidsförkortning kan endera parten säga upp denna till nästkommande årsskifte. Uppsägning kan avse hela eller del av arbetstidsförkortningen, dock endast hela timmar, och ska ske senast den 30 september aktuellt år. Efter det att uppsägningstiden löpt ut ska ökning av arbetstagares månadslön ske fr.o.m. 1 januari. Varje återförd timme motsvarar en ökning av arbetstagares månadslön med 0,05555 procent.

15 § Extra övertid

Arbetstidslagen innehåller regler om uttag av allmän övertid och möjlighet att träffa lokal överenskommelse om uttag av ytterligare allmän övertid. Enligt 8 a § i arbetstidslagen får övertid utöver allmän övertid tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra övertid).

Uttag av extra övertid ska föregås av lokal förhandling. Uppnås inte enighet om de rättsliga kriterierna för uttag av extra övertid ska de centrala parterna skyndsamt konsulteras. I det fall oenighet efter konsultationen alltjämt föreligger i denna fråga, ska på ena partens begäran, tvisten hänskjutas till skiljenämnd till avgörande.

Skiljenämnden ska bestå av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande jämte fyra ledamöter, varav EFA och SEF utser två ledamöter var samt var sin sekreterare. Nämnden ska konstitueras omgående sedan part begärt att tvisten ska hänskjutas till nämnden. Nämndens avgörande ska avges skyndsamt.

EFA ska svara för kostnaden för den opartiske ordföranden.

Uttag av extra övertid får ske även under tid, då det enligt vad ovan sägs, pågår konsultation och prövning i skiljenämnden.

16 § 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.

5 Kap Ledighet och deltidspension

1 § Fridagar

Jul-, nyårs-, påsk-, pingst- och midsommarafton är fridagar.

2 § 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.

3 § Permission

Permission kan beviljas i följande fall:

- egen vigsel/registrerat partnerskap
- egen 50-årsdag
- förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare
- nära anhörigs frånfälle
- nära anhörigs begravning
- plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, registrerad partner, sambo, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt.

Orsaken till permissionen ska på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Vid olycksfall i arbete som kräver läkar- eller sjukhusvård ersätter företaget den dag olycksfallet inträffar eventuellt extra resekostnader till läkare eller sjukhus såvida dylika ersättningar ej utgår på annat sätt.

Arbetstagare som arbetat del av dag och därefter på grund av arbetsskada måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen erhåller permission under denna tid.

Förutsättning för att permissionslön ska utges är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än sju dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.

4 § Tjänstledighet på grund av personliga skäl

Arbetstagare har för angelägna personliga behov rätt att få tjänstledighet utan betalning två dagar per år. Begäran om sådan ledighet ska framställas minst tre veckor före tidpunkten för ledigheten. Arbetsgivaren kan skjuta på ledigheten högst en vecka om det föreligger hinder i produktionen för att ta ut ledigheten.

Innan tjänstledighet på grund av personliga skäl beviljas ska arbetstagaren för ledighet utnyttja inestående kompensationsledighetstid.

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.

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 part som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning enligt följande.

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 part 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.

6 Kap Semester

1 § Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt lag. För timavlönade ska semesterlönen utgöra 12,8 procent av semesterlöneunderlaget.

Undantag har gjorts för månadsavlönade arbetstagare och endast i de avseenden som framgår nedan.

2 § Semesternas längd och förläggning

Full semester för arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete ska anses vara 25 arbetsskift.

Parterna är ense om att arbetsgivaren och berörda arbetstagare har rätt att träffa överenskommelse om att huvudsemestern om 20 skift för arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete kan förläggas till maj-september.

3 § Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

- 0,8 procent av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön. Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. lagbasersättning, personliga tillägg).

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se 6 kap 6 §.

- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

lagbas-, restids-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Till ”summan av den rörliga lönedel 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.

Anmärkning

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 till vilket arbetstagaren är berättigad och divideras med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.

4 § Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt 6 kap 3 §. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

5 § Obetalda semesterdagar

För varje uttagen obetald semesterdag göres avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Beträffande begreppet månadslön – se 6 kap 3 §.

6 § Sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans 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.

Beträffande begreppet månadslön – se 6 kap 3 §.

7 § Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Huvudregel

Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas för samtliga betalda semesterdagar vid ordinarie löneutbetalningstillfälle i juni månad. Detta gäller oberoende av när semestern tas ut.

Semestertillägget om 0,5 procent utbetalas senast vid semesterårets slut.

Undantag 1

Om arbetstagarens lön till väsentlig del består av rörlig lönedel har han rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få utbetalt à conto ett uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen.

Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång utbetala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt 6 kap 3 §.

Undantag 2

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla kan arbetsgivaren utbetala s k resterande semesterlön avseende rörlig lönedel vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle där ordinarie lönerutin kan tillämpas omedelbart efter semesterårets utgång.

8 § Sparande av semester

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 6 kap 3 § (exkl anmärkningen). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 procent ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska vidare anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregår semesteråret.

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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se 6 kap 6 §.

9 § Sammanfallande intjänande- och semesterår

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

Vid tillämpning av sammanfallande intjänande- och semesterår gäller följande.

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

Motsvarande lönekorrigerings görs om sysselsättningsgraden ändras under semesteråret.

Avräkning enligt ovanstående ska inte göras om anställningen upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom eller
2. förhållanden som avses i 4 § tredje stycket i lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida som beror på förhållanden som inte hänförs till arbetstagaren personligen.

7 Kap Löner

1 § Allmänt

Lönen utgår antingen som månadslön, som månadslön och resultatlön eller som ackordslön. Vid respektive företag tillämpad lön framgår av de vid företaget upprättade lokala bestämmelserna.

2 § Månadslön

1 Utgående månadslön

Varje arbetstagare erhåller en individuellt fastställd månadslön. Månadslönen fastställs med utgångspunkt från huvudsakliga arbetsuppgifter, personliga färdigheter, prestation, ansvar och övriga kvalifikationer.

Anmärkning

Storleken på den individuella lönen fastställs vid lokala förhandlingar inom företaget.

2 Minimilön

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

Minimilöner 1 maj 2025

För arbetstagare som fyllt 18 år ska minimilönen uppgå till lägst 24 752 kr/månad.

För arbetstagare med 2-års yrkeslivserfarenhet ska minimilönen uppgå till lägst 28 560 kr/månad.

För arbetstagare med 5-års yrkeslivserfarenhet ska minimilönen uppgå till lägst 32 368 kr/månad.

Minimilöner 1 maj 2026

För arbetstagare som fyllt 18 år ska minimilönen uppgå till lägst 25 495 kr/månad.

För arbetstagare med 2-års yrkeslivserfarenhet ska minimilönen uppgå till lägst 29 417 kr/månad.

För arbetstagare med 5-års yrkeslivserfarenhet ska minimilönen uppgå till lägst 33 339 kr/månad.

Anmärkning

1. Lokal överenskommelse kan, i enskilt fall där särskilda skäl föreligger, träffas om att tillämpa lägre minimilön än vad som anges ovan i punkt två.
2. Parterna är överens om att inför varje ny avtalsperiod fastställs avtalsområdets genomsnittliga månadslön och används för revidering av ovanstående siffror enligt fördelningen 18 år 65 procent, 2-års yrkeslivserfarenhet 75 procent och 5-års yrkeslivserfarenhet 85 procent.
3. Med yrkeslivserfarenhet jämföras studier på teknisk högskola.

3 § Timlön

I samband med ackordsarbete kan behov föreligga av att redovisa timlön. Vid omräkning mellan månadslön och timlön ska divisorn 165 användas.

Vid anställning av person som uppnått pensionsålder kan lön utgå som timlön.

4 § Ackords- och resultatlön

Lokal överenskommelse om tillämpning av ackords- eller resultatlön kan träffas vid enskilt företag. Tillämpning av resultatlönesystem påverkar inte månadslönen.

5 § Lön till arbetstagare under 18 år, praktikanter samt vid gymnasiala lärlingsanställningar

Arbetstagare under 18 år och praktikanter avlönas efter överenskommelse i varje särskilt fall mellan arbetsgivaren och ifrågavarande arbetstagare.

Detsamma gäller vid anställningar i enlighet med lag (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

Kategorier enligt ovan undantas från 2 § samt löneavtalet bilaga 4.

6 § Ersättning för lagbas

Arbetstagare som fungerar som lagbas för visst arbete med uppgift att leda arbetet på arbetsplatsen samt vid ackordsarbete har skyldighet att sammanställa underlag för ackordssedel och uppgifter om använd tid och dylikt för lagets medlemmar, erhåller som ersättning härför fr.o.m

1 maj 2025, 464 öre

1 maj 2026, 478 öre

Anmärkning

1. Om lagbassysslans omfattning och arbetslagets storlek avviker från vad som är vanligt inom avtalsområdet kan lokal överenskommelse om tillägg träffas.

2. Lagbastillägget utgör ersättning för lagbasens skyldighet i förhållande till arbetsgivaren att under arbetsledningen och i enlighet med dess instruktioner leda arbetet på arbetsplatsen. Denna beskrivning av lagbasens arbetsuppgifter innebär att han ska samordna lagets verksamhet utan att därigenom överta arbetsgivarens, eller dennes företrädares arbetsgivaransvar.

7 § Sjuklön m.m.

Rätt till sjuklön föreligger enligt lag.

1 Rätt till sjuklön

Arbetstagare har vid sjukdom rätt till sjuklön från och med den första dagen av anställningstiden under förutsättning att denna avtalats vara minst en månad.

2 Sjuklöneperiod

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i sjukperiod då arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. Sjuklön utges för tid då arbetstagaren skulle ha uppburit lön under sjuklöneperioden.

Sjukdom under semester medför rätt till sjuklön om arbetstagare uppbär semesterlön och enligt semesterlagens föreskrifter begär att sjukdag inte ska räknas som semesterdag.

3 Sjukanmälan

Arbetstagare ska den dag då sjukdomsfall inträffar utan dröjsmål göra sjukanmälan direkt till arbetsgivaren. Arbetstagaren har ej rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts.

Arbetstagaren ska snarast möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Fortsätter sjukperioden efter den 14:e dagen, ska arbetsgivaren göra anmälan till Försäkringskassan inom sju kalenderdagar från denna tidpunkt.

Om sjuklön utges under tid före anmälan ska den första ersättningsdagen anses som sjukanmälningsdag.

Arbetstagaren ska friskanmäla sig till arbetsgivaren i omedelbar anslutning till återgång i arbetet.

4 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på

grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

5 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Om arbetsgivaren så begär ska om särskilda skäl föreligger arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag.

Arbetsgivare har rätt att anvisa läkare. Kostnaden för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare är han inte skyldig att ersätta intyg från annan läkare.

Anmärkning

Parterna är överens om att ovanstående bestämmelse ska förstås och tillämpas som undantag och inte regel och att otillbörligt användande ej är förenligt med avtalets mening.

6 Sjuklön

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt nedan.

För varje timme arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom, görs sjukavdrag per timme med

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslön} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslön} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag (vanligtvis 40 h/v). För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period. (Den representativa perioden kan vara 3 månader om inte annan period är lämpligare utifrån schemacykler eller dylikt.).

Härutöver utges, efter karensperiod för sjuklöneberättigade tid i sjukperioden sjuklön med 80 procent av rörlig lönedel som arbetstagaren skulle ha varit

berättigad till. Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang t.ex. ersättning för schemalagd övertid, beredskapstjänst, resa utom ordinarie arbetstid, skiftarbete och förskjuten arbetstid.

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön. För arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord ska, utöver vad framgår ovan om rörlig lönedel, sjuklönen beräknas på dennes aktuella ackordslön per timme. Under en sjuklöneperiod utges ingen sjuklön under karensperioden. Under resterande tid i sjuklöneperioden utgör sjuklönen 80 procent av ackordslönen.

Anmärkning 1

Återinsjuknanderegeln

Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde, ska betraktas som samma sjukperiod som den tidigare. Det ska också noteras att alla karensavdrag som görs inom samma sjuklöneperiod betraktas som ett karensavdrag även om löneavdragen sker på olika dagar.

Anmärkning 2

Allmänt högriskskydd

Antalet karensavdrag begränsas till 10 under en 12-månadersperiod.

Anmärkning 3

Särskilt högriskskydd

För arbetstagare, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent även för den inledande delen av sjuklöneperioden, utges sjuklön under denna enl. vad som gäller efter karensperioden.

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den fasta kontantmånadslönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

7 Sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande. Med månadslön avses fast kontant månadslön enligt RSV:s anvisningar

$$\frac{\text{månadslön} \times 12,2}{365}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

8 Undantag

Har arbetstagare undantagits från sjukförmåner eller har dessa nedsatts enligt lagen om allmän försäkring, är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön respektive har rätt att nedsätta denna i motsvarande grad.

Om arbetstagare skadats vid olycksfall, som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön men äger rätt att kvittningsvis kräva återbetalning om – respektive i den utsträckning – arbetstagaren erhåller skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

8 § Löneavdrag vid frånvaro

För månadsavlönade arbetstagare görs vid annan frånvaro än sjukfrånvaro

- a) högst 5 arbetsdagar, avdrag för varje hel arbetsdag med $1/21$ av månadslönen,
- b) mer än 5 arbetsdagar, avdrag för varje frånvarodag (alltså även för sön- och helgdag samt dag som för den enskilde arbetstagaren är arbetsfri vardag) med dagslönen.

$$\text{Dagslönen} = \frac{\text{den kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Avdrag görs dock ej för arbetsfri lör-, sön- eller helgdag eller för i 5 kap 1 § angivna fridagar som inleder och/eller avslutar frånvaron. Härutöver gäller att för skiftgående arbetstagare, vars frånvaro inleds eller avslutas med arbetsfri vardag, görs ej avdrag för första och/eller sista arbetsfria frånvarodagen.

- c) hel kalendermånad avdrag med månadslönen.
- d) del av dag avdrag per timme med $1/165$ av månadslönen.

9 § Lön för arbete på deltid

Arbetstagare som utför arbete på deltid inplaceras i företagets löneskala och erhåller månadslön efter förhållandet

$$\frac{\text{veckoarbetstid}}{\text{företagets ordinarie veckoarbetstid}}$$

10 § Tillfällig vård av barn

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning görs frånvaroavdrag enligt 8 §.

11 § Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärapenning, görs avdrag enligt 8 §.

12 § Lön för lokalvårdare

Lokalvårdare omfattas inte av detta avtals lönebestämmelser. Lön för lokalvårdare utges enligt fri överenskommelse mellan de lokala parterna. Parterna ska därvid eftersträva att lönenivån anpassas till jämförbara befattningar.

8 Kap Skiftersättning

1 § Ersättning för obekväm arbetstid

För arbetstagare med reglerad arbetstid, som har sin tjänstgöring förlagd till s k obekväm arbetstid, som inte anses utgöra övertid, betalas ett tillägg för varje fullgjord tjänstgöringstimme enligt nedanstående:

1. Vardagar mellan kl. 18.00 – 07.00	månadslönen 540
2. Tid från kl. 18.00 fredag, från kl. 18.00 trettondagsafton och dagarna före 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag och Alla Helgons dag till kl. 06.00 påföljande vardag samt kl. 06.00 – 07.00 pingst-, midsommar- och julafton	månadslönen 300
3. Tid från kl. 07.00 pingst-, midsommar- och julafton samt från kl. 18.00 skärtorsdag och nyårsafton till kl. 06.00 första vardagen efter respektive helg. Tid från kl. 07.00 nationaldagen till kl. 06.00 nästa dag	månadslönen 150

Ersättning för obekväm arbetstid och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.

2 § Ersättning vid övergång till skiftarbete: 1:a – 4:e skiftet

Då arbetstagare som normalt inte fullgör skiftarbete tillfälligt insättes i skiftgång, utges för de fyra första skiften övertidsersättning för tid som faller utanför ordinarie arbetstid på vardagar, i den mån ordinarie arbetstid förskjutits samt i övrigt övertidsersättning för annan tid utanför ordinarie arbetstid.

Övertidsersättning betalas enligt 9 kap 1 §. Fr. o. m. femte skiftet betalas tillägg för obekväm arbetstid.

3 § Ersättning vid övergång till skiftarbete fr o m 5:e skiftet

Sedan arbetstagare fullgjort de fyra skift för vilka han enligt 8 kap 2 § har rätt till övertidsersättning, erhåller han rätt till vidare övertidsersättning med

månadslönen/94 i den mån han haft i genomsnitt mer än 36 timmars arbetstid per helgfri arbetsvecka vid kontinuerlig 3-skiftgång, 38 timmar vid intermittent 3-skiftgång respektive 40 timmar vid 2-skift per 7-dagarsperiod under det antal sådana perioder, som överensstämmer med den vid arbetsplatsen tillämpade skiftcykelns längd. Sedan tid, motsvarande skiftcykelns längd gått till ända, regleras eventuella övertidsanspråk.

Under återstående hela 7 dagarsperioder, då endast skiftgång förekommit, betalas övertidsersättning likaledes med 75 procent, om arbetstiden i genomsnitt överstigit 36, 38 respektive 40 timmar per helgfri arbetsvecka respektive per period.

4 § Återgång till dagarbete

Under den 7-dagarsperiod, då arbetstagare övergår från skiftarbete till dagarbete, ska han fullgöra det antal arbetstimmar, som vid tiden ifråga gäller för dagarbete i företaget. Under sådan period har han rätt till övertidsersättning endast om detta timantal överskrides eller om hans arbetstid vid dagarbete förläggs utanför den för dagarbete bestämda arbetstiden.

Avslutas skiftgång med nattskift bör arbetstagaren beredas tillfälle till vila påföljande dag.

Anmärkning till 8 kap

- 1.** Om en genomsnittsberäkning av arbetstiden enligt ovan medför en lägre genomsnittlig arbetstid än 36, 38 respektive 40 timmar ska arbetstagare antingen ha lön för resterande timantal eller också ska inom 4 veckor från det han återgått till dagarbete motsvarande övertidsarbete erbjudas honom.
- 2.** Bestämmelserna i detta kapitel gäller inte då arbetstagare i utbildningssyfte utför arbete under överinseende av normalt skiftgående arbetstagare.
- 3.** För tid som ersättes med övertidsersättning, utges inte tillägg för obekväm arbetstid.
- 4.** Avbrott i skiftgång under endast lördag, söndag, helg- eller fridag anses ej bryta sammanhängande skiftgång.

9 Kap Övertidsersättning, uttryckningsersättning m.m.

1 § 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.

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

Om övertid/nödfallsövertid ersätts med fritid (kompensationsledighet) återföres det antal "övertidstimmar" som kompenserats genom ledighet till tillgängligt övertidsutrymme. Under ett kalenderår får högst 100 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte lokal överenskommelse träffas om annat.

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.

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

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

3 § Ersättning vid utryckning utanför ordinarie arbetstid

Då arbetstagare, som inte upprätthåller beredskapstjänst, utkallas (d.v.s. anmodas utan föregående tillsägelse på ordinarie arbetstid respektive – under pågående ledighet för skiftgående arbetstagare – senast 24 timmar i förväg) att utföra övertidsarbete som ej vidtager omedelbart efter ordinarie arbetstid, betalas för varje utryckning fr.o.m. 1 maj 2025 en utryckningsersättning om 664 kronor, 1 maj 2026, 684 kronor, om utkallelsen sker på fredag efter kl. 18.00, arbetsfri lördag, sön- och helgdag och i avtalet fastställda fridagar till kl. 06.00 påföljande vardag eller mellan kl. 22.00–06.00 på vardag. Sker utkallelse på annan tid vardagar betalas fr.o.m. 1 maj 2025 en utryckningsersättning om 347 kronor, 1 maj 2026, 357 kronor. Utöver utryckningsersättningen betalas övertidsersättning enligt denna paragraf för faktiskt åtgången tid.

Anmärkning

Om arbetstagare under en och samma utryckning beordras att utföra mer än ett arbete utan att där emellan hunnit återvända till bostaden, betalas endast en utryckningsersättning.

4 § Ersättning vid veckovila

Vid ledighet enligt 4 kap 10 § göres inget löneavdrag.

Om överenskommelse träffas enligt 4 kap 10 § ska till den aktuella arbetstagaren utöver ordinarie lön utges en ersättning motsvarande 1/21 av den kontanta månadslönen för varje hel arbetsdag.

5 § Ersättning vid dygnsvila

Vid ledighet för dygnsvila under ordinarie arbetstid eller kompensation för utebliven dygnsvila enligt Arbetstidslagen görs inget löneavdrag.

Anmärkning

Alla arbetstagare 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 har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

10 Kap Ersättning vid beredskapstjänst

1 § 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	månadslönen 1 400
--	---

Dock gäller följande

Tid från kl. 19.00 dag före arbetsfri dag till 07.00 nästkommande arbetsdag	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	månadslönen 350
---	---------------------------------------

Övriga bestämmelser

Lördag som sammanfaller med storhelg jämställs med helgdag. Ersättning utges för lägst åtta timmar per beredskapstillfälle. Beredskapsersättningen utges inte för tid då övertidsersättningen utgetts. Vid inställelse till arbete i samband med beredskapstjänstgöring utges ersättning för reskostnad.

I det fall arbetstagare särskilt anmodas att upprätthålla beredskapstjänst bunden till bostaden eller till annan plats som arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om, och där arbetstagaren kan nås med telefon eller larm, ska per fullgjord beredskapsvecka utbetalas 893 kronor fr.o.m. 1 maj 2025, 920 kronor fr.o.m. 1 maj 2026. För kortare tid proportioneras beloppen.

Vid schemalagd regelbunden beredskapstjänst tätare än var 4:e vecka ska per fullgjord beredskapsvecka utbetalas 744 kronor fr.o.m. 1 maj 2025, 766 kronor fr.o.m. 1 maj 2026. För kortare tid proportioneras beloppen.

2 § Extra beredskapsersättning vid kort varsel

Arbetstagare som anmodas upprätthålla en beredskapsvecka med kort varsel, samma dag eller upp till tre dagar före aktuell vecka erhåller ett belopp utöver ordinarie beredskapsersättning fr.o.m. den 1 maj 2025 om 1 408 kronor, fr.o.m. 1 maj 2026 om 1 450 kronor. Arbetstagare som anmodas upprätthålla en beredskapsvecka, fyra till sju dagar före aktuell vecka erhåller ett belopp utöver ordinarie beredskapsersättning fr.o.m. den 1 maj 2025 om 704 kronor, fr.o.m. 1 maj 2026 om 725 kronor.

Anmärkning

1. I det fall beredskapsperioden är kortare än en vecka betalas 1/7 av beloppet per beredskapsdygn.
2. I det fall företaget tillfälligt beordrar en utökning av ordinarie beredskapsstyrka för att upprätthålla beredskap med kort varsel på grund av annalkande dåligt väder gäller inte anmärkning 1 ovan.

11 Kap Ersättning i samband med resor

1 § Giltighetsregel

Reglerna i detta kapitel gäller vid de företag där lokal överenskommelse inte träffats om andra regler.

2 § Allmänt

Vid arbete utanför stationeringsorten utbetalas

- reskostnadsersättning
- restidsersättning
- resetillägg
- traktamente

Vid beräkning av reskostnader och restidsersättning, räknas resan normalt från den anställdes stationeringsort. Efter särskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan resan påbörjas från bostaden. Därvid utges ersättning från bostaden till arbetsplatsen.

Vid arbete utanför en femmilsgräns (d.v.s. utanför ett vägavstånd av 50 km) från stationeringsorten och bostadsorten och som medför övernattningskostnader, utbetalas traktamente och resetillägg.

Ersättning i samband med arbete utanför stationeringsorten utbetalas efter det alternativ som innebär lägsta sammanlagda kostnad för arbetsgivaren. Överenskommelse om ersättning träffas mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagare innan arbete utanför stationeringsorten påbörjas.

3 § Reskostnadsersättning

Då arbetstagare på arbetsgivares order företar resa och därvid anlitar avgiftsbelagt kommunikationsmedel betalar arbetsgivaren reskostnaden.

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.

5 § Restidsersättning

Utanför ordinarie arbetstid förlagd restid ersätts med 1/165 av månadslönen. Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som faktiskt åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

Med restid jämställs tid som åtgår för väntan på ombytesstationer.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för arbetstagaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl. 22–07 ej medräknas.

Anmärkning

Vid beräkning av restid med bil antas en medelhastighet av 54 km/timme

6 § Traktamenten och resetillägg

Endagsförrättning

Fr.o.m. 1 maj 2025 gäller vid arbete utanför en tiokilometersgräns från stationeringsorten utan övernattning utges resetillägg enligt följande.

Resetillägg för dag varav tagits i anspråk		
mer än 6 men högst 10 timmar i följd	mer än 10 men högst 12 timmar i följd	mer än 12 men mindre än 18 timmar i följd
127: -	229: -	361: -

Från den 1 maj 2026: 130: -, 236: - och 372: -.

Protokollsanteckning

Parterna rekommenderar att arbetsgivaren och arbetstagaren med beaktande av förhållandena vid det enskilda företaget söker träffa lokal överenskommelse om avlösning av avtalets regler om resetillägg (tidigare benämnda endagstraktamenten). I sådan överenskommelse ska regleras huruvida avlösningserättningen ska ingå i sjuklöneunderlaget eller ej.

Fr.o.m. 1 maj 2025 gäller vid arbete utanför en femmilsgräns från stationeringsort och bostadsort och som medför övernattning, utbetalas traktamente och resetillägg enligt följande:

Korttidsförrättning			
	Traktamente	Resetillägg	Summa
Halvdag (resdag då resan påbörjats efter kl. 12.00 eller avslutats före 19.00)	145: -	206: -	351: -
Hel dag	290: -	412: -	702: -
Natt	145: -		145: -
Dygn	435: -	412: -	847: -

Från den 1 maj 2026: 212: -, 424: - och 424: -

Långtidsförrättning			
	Traktamente	Resetillägg	Summa
Halvdag (resdag då resan påbörjats efter kl. 12.00 eller avslutats före 19.00)	145: -	140: -	285: -
Hel dag	290: -	140: -	430: -
Natt	145: -		145: -
Dygn	435: -	140: -	575: -

Från den 1 maj 2026: 144: -, 144: - och 144: -

Observera! Traktamentsbeloppen följer Skatteverkets vid varje tidpunkt gällande anvisningar.

Anmärkningar

1. Då arbetstagare tillhandahålls fri kost görs följande avdrag från traktamentet.

- Frukost 20 %
- Lunch 35 %
- Middag 35 %

Resetillägg utgår ej vid kurser och konferenser

2. Arbetstagare, som under en längre tid fortlöpande utför arbete så långt från stationeringsorten och bostadsorten att han har rätt till traktamente, och resetillägg, kan bli föranlåten att byta logi därför att hans arbetsuppgifter ska fortsätta på långt avstånd från den plats där det påbörjades. Efter logibyte som överenskommits med arbetsledningen, har arbetstagaren rätt till korttidstraktamente och resetillägg under en ny period av upp till 15 dygn.

3. Arbetsuppehåll under högst fem arbetsdagar medför ej ändring av traktaments- och resetilläggsbelopp. Sådant avbrott ska inte inräknas i tidsperioden 15 dygn.

4. Arbetstagare, som kan påvisa, att han i och för sin tjänst haft ofrånkomlig utgift för logi på ort utanför en femmilsgräns från stationeringsorten och bostadsorten under dygn, då han ej åtnjuter natttraktamente, har rätt att få täckning för sådana utgifter.

5. Om natttraktamentena inte är tillräckliga för att täcka kostnaderna för logi i ett boende som är av modern och fräsch beskaffenhet utifrån allmänt synsätt över tid, äger arbetstagaren erhålla motsvarande höjning av traktamentena. Överenskommelse om sådant förhållande ska träffas mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagare.

6. Arbetsgivaren betalar för logi i enkelrum i ett boende som är av modern och fräsch beskaffenhet utifrån ett allmänt synsätt över tid. De allmänna förutsättningarna på orten/området har betydelse

vid bedömningen av boendet. Vid långtidsförrättning kan lägenhetsboende vara ett alternativ och då anpassat till antalet boende. Överenskommelse kan träffas med enskild individ om ett annat boende med beskaffenhet enligt ovan.

Uppkommer oenighet om vad som är ett boende av modern och fräsch beskaffenhet utifrån ett allmänt synsätt ska de centrala parterna konsulteras. I de fall tvist efter konsultation alltjämt föreligger i denna fråga ska tvisten hänskjutas till skiljenämnd för avgörande.

Skiljenämnden består av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande jämte fyra ledamöter, varav EFA och SEF utser två ledamöter var samt var sin sekreterare. Nämnden ska konstitueras omgående sedan part begärt att ärendet ska hänskjutas till nämnden. Nämndens avgörande ska avges skyndsamt.

EFA svarar för kostnaden för den opartiska ordföranden.

7 § Arbete utanför stationeringsorten

Arbetsgivaren ska i nedanstående situation planera arbete utanför stationeringsorten så att minsta möjliga olägenhet uppstår för arbetstagaren.

Vid beordring av arbete utanför stationeringsorten ska skälig hänsyn tas till om arbetstagarens familjesituation medför svårigheter i detta sammanhang genom vårdbehov av barn som inte avslutat sitt första skolår eller av sjuk anhörig.

Detta innebär att arbetsgivaren innan beordring ska tillfråga annan arbetstagare om denne kan utföra arbetet.

Anmärkning

Parterna åtar sig att följa tillämpningen av denna regel i syfte att förebygga och förhindra missbruk.

12 Kap Utbetalning av löner och ersättningar

1 § Avlöningsperiod och avlöningsdag

Lön utbetalas i den ordning varom lokal överenskommelse träffats.

Anmärkning

Vid övergång från vecko- respektive 14 dagarslön till avlöningsperiod av en kalendermånad respektive fyra veckor, erhåller arbetstagare, om han så önskar, ett förskott motsvarande lön under tre respektive två veckor. Detta förskott återbetalas genom löneavdrag fördelat på nästkommande fem avlöningsperioder.

2 § Specifikation av lön

Vid lörens utbetalande ska specificerad uppgift lämnas över de poster som ingår i lönen.

I samband med utbetalning av ackordsöverskott ska företaget till Elektrikerförbundets lokalavdelning lämna kopia av ackordsuträkningar.

3 § Tidsredovisning

Tidsedlar, uppgjorda efter sådant system, att arbetstagarna alltid kan specificera olika slag av tid och arbete samt erhålla kopia, tillhandahålls av arbetsgivaren.

13 Kap Ordningsregler

1 § Allmänna föreskrifter

Arbetstagare är skyldig att noggrant följa gällande allmänna föreskrifter om elektriska anläggningar liksom särskilda bestämmelser. Dessa föreskrifter och bestämmelser ska kostnadsfritt tillhandahållas arbetstagare.

När oklarhet råder, ska arbetstagare vända sig till arbetsledningen.

Arbetstagare ska följa av Arbetsmiljöverket eller arbetsledningen lämnade föreskrifter för undvikande av fara eller skada.

2 § Verktyg, maskiner, materiel

Verktyg, maskiner, materiel och annan arbetsgivarens egendom ska av arbetstagaren handhas med omsorg och aktsamhet. Arbetstagaren är ansvarig för skador eller fel, vilka uppkommer genom hans försumlighet eller vårdslöshet; dock efter avdrag för skälig slitningskostnad. När verktyg utlämnas till arbetstagaren ska de vara stämplade med arbetsgivarens märke.

Felaktigheter på materiel, maskiner, verktyg och ställningar ska arbetstagaren omedelbart anmäla till vederbörande.

3 § Arbetstagarens tjänsteåliggande

Varje arbetstagare är skyldig att uträtta så mycket och så gott arbete som i hans förmåga står. Arbetstagaren får under arbetstiden inte onödigtvis avlägsna sig från den honom anvisade arbetsplatsen. Vid för sen ankomst till arbetsplatsen ävensom vid obehörig bortovaro görs avdrag för den förlorade tiden.

Arbetstagaren får under inga omständigheter för egen räkning utföra konkurrensarbete eller elektriska installationer åt utomstående personer.

Obehöriga personer får ej av arbetstagaren införas i företagets anläggningar.

Såsom exempel på fall då parterna anser grovt åsidosättande av tjänsteåligganden föreligga och då arbetsgivaren äger rätt att omedelbart avskeda arbetstagare har parterna enats om följande:

1. den som uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet skadar annan person;

2. den som visar uppenbart trots mot förmans under arbetet givna order eller nekar utföra av förman ålagt arbete (ordern får dock ej strida mot gällande föreskrifter);
3. den som uppsåtligt eller genom bevisligen grov vårdslöshet skadar firmans maskiner, materiel, färdigt eller påbörjat arbete eller andras tillhörigheter;
4. den som uppträder berusad på arbetsplatsen.

4 § Elsäkerhet

Avtalsparterna ska genom ett gemensamt arbete på elsäkerhetsområdet, verka för att trygga de anställdas säkerhet vid arbete i elanläggningar inom energiföretagen. Samarbetet bedrivs bland annat inom utskottet för hälsa, miljö och säkerhet (HMS-U), där parterna arbetar med följande uppgifter:

- utreda och följa upp alla inom branschen inträffade elolycksfall och tillbud till elolycksfall samt informera företag och anställda om resultaten av denna uppföljning i syfte att förebygga elolycksfall eller tillbud.
- regelbundet genomföra allmänna elsäkerhetsinformationsaktiviteter riktade till företag och anställda.
- fastställa rekommendationer till branschens företag avseende innehåll, omfattning och tidsintervall för all elsäkerhetsutbildning inom energibranschen.

Om EFA och SEF bedömer att en frågeställning inom elsäkerhetsområdet bör uppmärksammas och detta inte sker inom ramen för HMS- verksamheten ska parterna själva gemensamt handlägga frågan.

5 § Ny i området

Arbetstagare som är ny i området ska ges en god introduktion och vid behov utbildning, så att arbetstagaren är väl förtrogen med anläggningarna.

6 § Beredskapstjänst

Beredskapsorganisationen ska utformas så att den för berörda arbetstagare är överblickbar. Detta innebär en god introduktion och utbildning, för att säkerställa att arbetstagaren känner sig väl förtrogen med anläggningarna. Arbetsgivaren ska riskbedöma verksamheten, tillse och dokumentera att arbetstagare som ingår i beredskapsorganisationen har tillräckliga kunskaper

om arbetet och förekommande arbetsmiljörisker. Arbetstagare ska inför arbete där risker kan uppstå göra riskhantering i enlighet med arbetsgivarens instruktioner. Arbetsmiljörisker ska förebyggas så att ohälsa och olycksfall kan undvikas och en god arbetsmiljö uppnås.

Anmärkning till 5 och 6 §§

Frågor rörande arbetsmiljö kring beredskapstjänst och ny i området ska hanteras inom ramen för arbetsmiljösamverkan i skyddskommitté och det löpande arbetsmiljöarbetet.

7 § 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 införande av nya elektroniska övervakningssystem t.ex. GPS eller liknande, eller vid väsentlig förändring av syftet med användning av sådant system har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt 11 och 14 §§ MBL. Arbetstagarorganisation har möjlighet att förhandla enligt 12 § MBL. Vid sådana förhandlingar ska bl.a. följande behandlas:

Intresseavvägning

- ändamålet med systemet och hur resultatet ska användas,
- rutiner och tider för gallring
- vilka befattningar som ska ha tillgång till den information som samlas in,
- på vilket sätt arbetstagaren informeras om ändamålet med systemet och hur resultatet används, vilka kontroller som kan utföras och kontrollernas syfte och om arbetstagarens rätt att få veta vilka uppgifter som finns registrerade om denne.

Rutiner för uppföljning

- arbetsgivarens rutiner för uppföljning

8 § Drogkontroller

Allmänna regler

Kontroller i avsikt att upptäcka alkohol- och drogmissbruk hos arbetstagare ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarnas personliga integritet. Kan kontrollåtgärden utföras genom olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens

personliga integritet. Provtagningen ska ske väl avskilt för varje arbetstagare och resultatet av sådana kontroller ska behandlas konfidentiellt i förhållande till övriga arbetstagare.

Krav från kund

Krav från kund att berörd personal ska ha genomgått alkohol- och drogkontroll före arbetets påbörjande utföres av den egna arbetsgivarens företagshälsovård/motsvarande inrättning. I de fall slumpvisa kontroller sker i anslutning till kundens arbetsplats utförs dessa kontroller av arbetsgivarens egen eller kundens företagshälsovård/mot- svarande inrättning.

Genomförande

Vid negativt svar sänds provsvaret till den testade personen. Vid positivt svar d.v.s. då det finns spår av alkohol eller droger gäller följande.

Läkaren (från företagshälsovården/motsvarande inrättning) kallar den testade till samtal och bedömning av provsvaret och om det positiva svaret kan bero på annat än missbruk.

Läkaren informerar namngiven chef som har att behandla informationen och agera med sekretess.

Om behov finns för rehabiliteringsåtgärder ska sådana vidtas enligt gällande lag.

9 § Anmälan om arbetsmiljöfråga

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 snarast möjligt 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.

10 § Personalutrymmen och fordon

Frågor rörande personalutrymmen och fordon ska hanteras inom ramen för arbetsmiljösamverkan i skyddskommitté och i det löpande arbetsmiljöarbetet.

Personalutrymme ska ha en ändamålsenlig utformning och möjliggöra trivsel och vila. I de fall ordinarie personalrum inte kan utnyttjas ska annat personalutrymme eller personalbod tillhandahållas. Utrymme som tillhandahålls för rast och återhämtning ska vara av modern och fräsch beskaffenhet utifrån ett allmänt synsätt över tid. Tillsyn av hur dessa regler tillämpas ska ske i samband med skydds rond.

Fordon ska vara anpassade för de ändamål de ska användas för. Vid inköp av fordon ska särskilt beaktas frågor rörande fordonsslag, säkerhet, lastkapacitet och fordonsklimat, inbegripet värmeförsörjning genom till exempel tidsstyrd värmare.

Reglerna i 13 Kap 9 § äger tillämplighet på ovanstående.

Anmärkning

Vägledning för utformning av personalutrymmen och arbetsklimat i fordon kan hämtas i föreskrifter och partsgemensamt material.

11 § Elsäkerhetsledare

Arbetsgivaren ska ha en rutin för hur elsäkerhetsledare utses. Se exempel bilaga 7.

12 § Kontroll före idrifttagning

Montör som får till uppgift att genomföra kontroll före idrifttagning ska åläggas detta på ett tydligt sätt, samt erhålla nödvändig information för kontrollens utförande. Detta kan ske särskilt för varje arbete eller för visst slag av arbete.

13 § Ansvar

Arbetstagare som får en uppgift delegerad till sig behöver ha befogenhet, resurser, kunskap och tid för att kunna utföra den.

14 § Facklig introduktion för nyanställda

Nyanställda har rätt att på betald tid under högst en timme och vid ett tillfälle erhålla facklig information som ordnas av lokal arbetstagarorganisation vid företaget.

De lokala parterna ska ta upp lokal överläggning om hur denna information praktiskt ska anordnas. Informationen kan till exempel äga rum i anslutning till allmänna fackliga möten för medlemmarna på arbetsplatsen eller genom användande av informationsteknik.

14 Kap Övriga avtal och MBL-frågor

Mellan Energiföretagens Arbetsgivareförening och Svenska Elektrikerförbundet gäller bland annat följande kollektivavtal.

- 1 §** Avtalet om särskilda regler om skyddsarbete m.m. i samband med konflikt.
- 2 §** Huvudavtalet mellan SAF och LO av den 20 december 1938 med däri 1947, 1958, 1964 och 1974 vidtagna ändringar i den utsträckning och form som följer av överenskommelse därom mellan SAF och LO av den 23 december 1976.
- 3 §** Arbetsmiljöavtal av den 24 augusti 2011.
- 4 §** Utvecklingsavtal mellan SAF, LO och PTK den 15 april 1982.
- 5 §** Jämställdhetsavtal mellan SAF, LO och PTK den 3 mars 1983.
- 6 §** Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare, 22 juni 2022.
- 7 §** Överenskommelse om tillämpningen av medbestämmandelagens förhandlingsregler i samband med anlitade av entreprenör och lån av arbetstagare, bilaga 1.
- 8 §** Anpassning av Kraftverksavtalet för utländska företag, som blir tillfälliga medlemmar i EFA.
- 9 §** Avtal om arbete i etableringsjobb mellan Svenskt Näringsliv och LO, 28 november 2022. Giltigt t.o.m. 31 december 2027.

15 Kap Försäkringar och avgifter

1 § Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Arbetstagarna äger rätt till sådan avtalsgruppsjukförsäkring varom SAF och LO träffat överenskommelse den 22 juni 1971 med därefter vidtagna ändringar.

2 § Avtalspension SAF - LO

Arbetstagarna äger rätt till sådan avtalspension varom Svenskt Näringsliv och LO träffat överenskommelse den 16 april 2007.

3 § Extra pensionsavsättning

Överenskommelse träffas om ytterligare avsättning till extrapension om 0,2 procent från och med den 1 maj 2024. Avsättningen används till att höja den nuvarande avsättningen till Avtalspension SAF-LO. Detta innebär att på avtalsområdet görs från och med den 1 maj 2024 en extra pensionsavsättning om 1,9 procent. Avsättningen ska redovisas och betalas in till FORA AB i enlighet med gällande regler. Arbetstagare som är yngre än 21 år är förhindrade att välja familjeskydd.

4 § Trygghetsförsäkring (TFA)

Arbetstagarna äger rätt till sådan trygghetsförsäkring vid arbetsskada som följer av överenskommelser mellan SAF och LO av den 16 maj 1974 med därefter vidtagna ändringar.

5 § Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och försäkring om avgångsbidrag (AGB)

Arbetstagarna äger rätt till sådan grupplivförsäkring varom SAF och LO träffat överenskommelse den 29 mars 1962 med därefter vidtagna ändringar.

Arbetstagarna äger rätt till sådan försäkring för avgångsbidrag varom SAF och LO träffat överenskommelse den 7 april 1964 med därefter vidtagna ändringar.

6 § Gruppförsäkring GF 3100

Svenska Elektrikerförbundet har för arbetstagare som faller under detta kollektivavtal tecknat gruppförsäkring omfattande liv- och

rehabiliteringsförsäkring i Folksam. Företagen har att varje år erlægga premie för denna försäkring med ett belopp svarande mot 76 öre för 2025, 78 öre 2026 per arbetad timme, lika för alla arbetstagare som faller under detta avtal.

7 § Fackföreningsavgifter

Efter framställning från Svenska Elektrikerförbundet kommer företagen att under avtalets giltighetstid medverka till inkassering av fackföreningsavgifter och inbetalning av dessa till förbundet eller av förbundet anvisad lokalavdelning.

8 § Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare

Arbetstagarna äger rätt till sådan omställningsförsäkring för arbetare som Svenskt Näringsliv och LO träffat överenskommelse om den 22 juni 2022.

9 § Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FPT)

Arbetstagarna äger rätt till sådan försäkring som Svenskt Näringsliv och LO träffat överenskommelse om den 30 april 2013.

Stockholm den 17 april 2025

ENERGIFÖRETAGENS ARBETSGIVAREFÖRENINGEN

Tomas Torstensson

SVENSKA ELEKTRIKERFÖRBUNDET

Urban Pettersson

Bilaga 1 – Anlitande av entreprenör och lån av arbetstagare

ÖVERENSKOMMELSE OM TILLÄMPNINGEN AV MEDBESTÄMMANDELAGENS FÖRHANDLINGSREGLER I SAMBAND MED ANLITANDE AV ENTREPRENÖR OCH LÅN AV ARBETSTAGARE

1. Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt medbestämmandelagen i samband med utlämnande av arbete som omfattas av Kraftverksavtalet 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 för handling med Svenska Elektrikerförbundet 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 faxnummerSedan lokal överenskommelse träffats ska arbetsgivaren upprätta en förteckning över de entreprenörer som omfattas av överenskommelsen.
4. Om det finns skäl att överväga vetorätt enligt 39 § MBL avseende viss entreprenör ska SEFs lokalavdelning omedelbart skriftligen begära förhandling och samtidigt ange skälen för åtgärden. Vetorätt kan endast utövas av SEF centralt.
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.

Bilaga 2 – Byte av entreprenör

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 nytillträdde 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 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 nyrekrytering 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 heller inte 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 tillämpas och hur de påverkat anställningsprocesser m.m. i samband med entreprenörsbyte. Denna uppföljning och utvärdering ska göras årligen och genomföras partsgemensamt av EFA och SEF.

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 lämnas om lediga arbeten samt d) hur förhandlingar genomförs. Med ledning av denna uppföljning ska en utvärdering göras för att upptäcka förhållanden som kan medföra att medarbetare lämnar branschen.

Bilaga 3 – Anlitande av bemanningsföretag

1. Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses kränka företrädesrätten enligt 25 § lagen om anställningsskydd gäller följande.

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

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

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

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

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

2. Skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan. Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från SEF 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 SEF 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 SEF 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.

Bilaga 4 – Löner 2025, 2026

1. Löner

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 maj 2025 och den 1 maj 2026. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 2,9 procent av de utgående månadslönerna för SEFs medlemmar per den 30 april 2025 samt 3,0 procent per den 30 april 2026. Vid beräkning av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 29 100 kr/mån per den 30 april 2025 (vid deltidarbete i proportion därtill) och 29 944 kr/mån den 30 april 2026 (vid deltidarbete i proportion därtill). Potten ska fördelas individuellt vid förhandlingar inom företaget.

Garanterat utfall

Efter fördelning av lönepotten ska per månad utgående lön, efter lönerevisionen, för heltidsarbetande ha ökat med lägst 537 kronor för 2025 års lönerevision samt 571 kronor för 2026.

I de fall då lönerevisionen för den enskilde leder till ett, i förhållande till övriga arbetstagare oförmånligt resultat, ska särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma att lönehöjningens storlek är beroende av arbetstagarens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till vederbörandes person, ska de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Dessa åtgärder ska följas upp vid tidpunkt varom parterna enas.

2. Principer för lönesättning

Parterna avser att, genom vad som här föreskrivs om lönesättning, bidra till ökad produktivitet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas förutsättningar för bl.a. en positiv löneutveckling och ett förstärkt anställningsskydd. Lönebildningen ska därför utformas med utgångspunkt från verksamhetens samlade krav.

En förutsättning för en effektiv verksamhet är att företagen kan rekrytera och behålla den personal som behövs. Lönebildningen måste därför bidra till en

långsiktig, behovsrelaterad personalförsörjning. Lönesystem och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten kan uppnås.

Lönesättningen ska vidare utformas så, att den stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet och att den upplevs som rättvis av de anställda.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Fördelningen av utrymmet för individuella löneökningar ska ske med utgångspunkt från arbetstagarnas huvudsakliga arbetsuppgifter, personliga färdigheter, prestationer, ansvar och övriga kvalifikationer.

Lönerna ska därför bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativkraft, ekonomiskt eller säkerhetsmässigt ansvar, t.ex. som elsäkerhetsledare, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft ska beaktas vid lönesättningen.

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

Samma principer för lönesättningen ska gälla för samtliga arbetstagare.

Lönesättningen ställer krav på chefer och fackliga förtroendemän att vara så objektiva som möjligt. Vid förhandlingar om individuella löner är det nödvändigt att båda parter kan motivera sina ställningstaganden. Godtycke får inte förekomma.

Det föreligger inte något hinder för lönejusteringar under pågående avtalsperiod i samband med förändring av arbetsuppgifter eller ansvar.

Anmärkning

Arbetsgivarna ska i förhållande till oorganiserade arbetstagare tillämpa de regler för revision av utgående löner, som enligt avsnitt 1 och 2 ovan gäller i förhållande till SEFs medlemmar.

3. Förhandlingsordning

Fördelningen av tillgängligt löneökningstrymme sker vid förhandlingar inom företaget. Dessa förhandlingar ska inledas snarast möjligt.

Målsättningen är att överenskommelse ska uppnås inom företaget. Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande avtalstillämpningen innan förhandlingen avslutas.

Kan parterna inte träffa överenskommelse om hur löneökningssutrymmet ska fördelas kan endera parten påkalla central förhandling. Detta ska ske inom 3 veckor räknat från dagen för den lokala förhandlingens avslutande.

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

Om inte någon av parterna begär central förhandling ska potten läggas ut som en generell löneökning bland dem som berörs av lönerevisionen.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan ärendet på endera partens begäran hänskjutas till Nämnden för lönefrågor (se nedan) för avgörande. Detta ska ske senast 3 veckor efter den centrala förhandlingens avslutande.

Om inte någon av parterna begär lönenämnd ska potten läggas ut som en generell löneökning bland dem som berörs av lönerevisionen.

4. Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande jämte 4 ledamöter, varav EFA och SEF utser 2 ledamöter var samt vidare var sin sekreterare.

Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avgöra lönesättningsärenden där enighet inte kunnat uppnås vid central förhandling.

Nämnden ska konstitueras omgående sedan part begärt att ärende hänskjuts till lönenämnden. Nämndens avgörande ska avges skyndsamt.

5. Övriga ersättningar

Kraftverksavtalets ersättningar, liksom lokala anpassningar av avtalets löne- och ersättningsregler samt lokala ackord, räknas upp med 2,9 procent per den 1 maj 2025 samt med 3,0 procent per den 1 maj 2026.

Lokalt överenskomna ersättningar av annan typ hanteras av de lokala parterna. Härvid bör de lokala parterna bland annat beakta förändringar avseende avtalets ersättningsnivåer.

Bilaga 5 – 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 företagsledande 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 jämställs 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

Tvist 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 tvist 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 arbetsgiversidan.

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 6 – Checklista vid nyanställning

Energiföretagens Arbetsgivareförening och Svenska Elektrikerförbundet är överens om att denna checklista inte utgör något kollektivavtal utan är ett exempel på frågor som bör tas upp i samband med nyanställning av personal.

Allmänt

- Arbetstider, matraster m.m.
- Rutiner med tidsedlar
- Sjukanmälan
- Semester, tjänstledighet
- Arbetstidsförkortning
- Arbete utom hemorten
- Försäkringar, AMF, GF 3100
- Arbetskläder
- Förråd och materielhantering
- Presentation av personal

Arbetarskydd

- Skyddsansvarig på företaget
- Skyddsombud
- Huvudskyddsombud
- Eventuellt regionalt skyddsombud
- Personlig skyddsutrustning
- Första hjälpen och krisstöd
- Maskiner, verktyg
- Elsäkerhetsledare, kontroll före idrifttagning
- ESA

Bilaga 7 – Exempel utseende av elsäkerhetsledare

EFA ELSÄKERHET SEF

1.

Företag: Arbetsledare/projektledare:

2.

Elsäkerhetsledaren ansvarar för elsäkerheten och ska tillse att elsäkerhetsåtgärder vidtas under arbetets genomförande.

3.

Utseende av elsäkerhetsledare kan göras för visst arbete eller för viss typ/typer av arbeten, för tid ej överstigande 12 månader vid varje tillfälle.

4.

Deltagande montörer.

Elsäkerhetsledare informeras skriftligen, när så är möjligt om vilka montörer som deltar i arbetet.

5.

Bekräftelse av mottagandet av arbetsuppgift - elsäkerhetsledare. Jag åtar mig uppgiften som elsäkerhetsledare.

6.

Uppgiften upphör när arbetet är klart eller om annan övertagit uppgiften.

Ort och datum Elsäkerhetsledare

Kommentar

Arbetsgivaren ska för varje arbete där det finns elektrisk fara, utse vem eller vilka som ska tillse att elsäkerhetsåtgärder vidtas för arbetets genomförande. Den eller de som utses ska ha tillräckliga kunskaper för uppgiften.

Elsäkerhetsledare utses skriftligen enligt exempel, beredskaps-vaktlista, ärendehanteringssystem, annan instruktion.

Vid varje elarbete ska Elsäkerhetsverkets föreskrifter samt de elsäkerhetsanvisningar (ESA) som arbetsgivaren eller anläggningsinnehavaren beslutat att använda, tillämpas.

Arbetsgivaren ska förvissa sig om att elsäkerhetsledaren är förtrogen med arbetet och arbetsmetoden. Vid planerat arbete ska elsäkerhetsledaren ha nödvändig kännedom om arbetsplatsen.

Om en arbetstagare inte anser sig kunna åta sig uppgiften att vara elsäkerhetsledare, får arbetsgivaren själv eller annan anställd vara elsäkerhetsledare under den tid arbetet utförs. Detta påverkar dock inte den anställdes skyldighet att utföra arbetet. En arbetstagare kan även avsäga sig uppgiften att vara elsäkerhetsledare på grund av otillräckliga förutsättningar. Detta bör ske skriftligen.

Elsäkerhetsledaren informeras skriftligen, när så är möjligt om vilka montörer som deltar i arbetet. Sedan arbetet påbörjats håller elsäkerhetsledaren förteckning över montörer uppdaterad.

Bilaga 8 - Kommentar till 5 Kap 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 han skulle ha arbetat övertid om han 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.

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 ansökningen bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassad till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i arbetsgivarens verksamhet.

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 framgår nedan 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 arbetstagare ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter han 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 han 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 arbetstagare. 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/låna in arbetskraft, anlita underentreprenör 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 anställde 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 parten göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga parten 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. Skadeståndsfrågan 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 lokala facklig part vid företaget 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.

Kraftverksavtalet är ett kollektivavtal mellan Svenska Elektrikerförbundet (Elektrikerna) och EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA). De som omfattas av avtalet arbetar med distribution eller produktion av energi.

Har du frågor om avtalet och vill prata med facket? Kontakta Elektrikerna!



0771 10 14 00



kontakten@sef.se



www.sef.se

Elektrikerna