

Bilaga 3.

Mellan EnergiFöretagens Arbetsgivareförening och CF, Ledarna, SEKO och SIF har träffats följande

AVTAL OM TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTAL

1. LÖNEAVTALENS OMFATTNING

Löneavtal omfattar arbetstagare som är anställd vid företaget vid lönerevisionsdatum.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtal omfattar inte arbetstagare som vid företagens lönerevisionsdatum:

- ? Ej fyllt 18 år
- ? Ej varit anställd under en sammanhängande period om sex månader eller
- ? innehar anställning som utgör bisyssla eller
- ? kvarstår i tjänst vid företaget efter det han uppnått 67 års ålder eller har anställts efter att han uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas vid företaget.
- ? är tjänstledig under minst tre månader – räknat från lönerevisionstidpunkten – av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När arbetstagaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gäller för övriga arbetstagare vid företaget enligt det för vederbörande gällande löneavtalet.

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

Om arbetstagare, som är anställd vid företagens lönerevisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av arbetstagarens lön.

1.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning efter företagens lönerevisionsdatum och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet skall han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att han underrättats om att lönerevisionen genomförts. Om arbetstagaren försummar detta, medför det att han förlorat sin rätt till lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal som träffas senare än 6 månader före företagets löneredvisionsdatum

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

2. TILLÄMPNINGSREGLER

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffats, att med ”företag” avses företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

För den händelse parterna inte träffat överenskommelse om annat gäller följande beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

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

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

2.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag

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

2.2.4 Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

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

3 PROVISION

3.1 Krontalsprovisioner

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

3.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt samma principer som övriga löneökningar i samband med lönerevisionen.

3.3 Övriga provisioner

För provisions- och tantiemavlönade arbetstagare bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde arbetstagaren kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga arbetstagare.

4 PREMIELÖN

För arbetstagare med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga arbetstagare.

5 VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

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

6 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller från och med 2004 – 04 – 01 och tills vidare med tre (3) månaders uppsägningstid.