

# Branschavtal **ENERGI** 2012-2013

ENERGIFÖRETAGENS  
ARBETSGIVAREFÖRENING

Unionen

SVERIGES INGENJÖRER

LEDARNA

SEKO

Gällande fr o m 1 april 2012 – 31 mars 2013



# **Kollektivavtal**

mellan EnergFöretagens Arbetsgivareförening

Unionen

Sveriges Ingenjörer

Ledarna

SEKO

Gällande fr o m 1 april 2012 – 31 mars 2013

# ■ INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1 Kap Allmänna bestämmelser</b>	sid	
1 § Giltighetsområde	4	
2 § Giltighetstid	4	
3 § Lokala kollektivavtal	4	
<b>2 Kap Permission och tjänstledighet</b>		
1 § Permission	5	
2 § Tjänstledighet	5	
3 § Nationaldagen	5	
<b>3 Kap Semester</b>		
1 § Allmänt	6	
2 § Semesterns längd	6	
3 § Semesterlön, semesterersättning m m	6	
4 § Semester för nyanställda	7	
5 § Semester vid deltidsarbete	8	
6 § Ändrad sysselsättningsgrad	8	
7 § Sparande av semester	8	
8 § Intyg om outtagen semester	8	
<b>4 Kap Sjuklön</b>		
1 § Allmänt	9	
2 § Sjukanmälan och läkarintyg	9	
3 § Sjuklönens storlek	9	
4 § Månadslön	10	
5 § Sjuklönetid	10	
6 § Samordningsregler för sjuklön	11	
7 § Inskränkningar i rätten till sjuklön	11	
8 § Föräldraledighet	11	
9 § Ersättning för läkarvård, läkemedel m m	12	
<b>5 kap Övertidskompensation</b>		
1 § Övertidsarbete	14	
2 § Rätten till övertidskompensation	14	
3 § Övertidskompensationens storlek	14	
4 § Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid	15	
<b>6 Kap Mertidskompensation</b>		
1 § Överskjutande timmar vid deltid (mertid)	16	
<b>7 Kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring</b>		
1 § Allmänt	17	
2 § Obekväm arbetstid	17	
3 § Beredskapstjänstgöring	18	
4 § Jourtjänstgöring	19	
5 § Månadslön	19	
6 § Skift i kombination med jourtjänstgöring	19	
<b>8 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid</b>		
1 § Rätt till restidsersättning	20	
2 § Förutsättningar för restidsersättning	20	
3 § Restidsersättningens storlek	20	
<b>9 Kap Arbetstidsförkortning</b>		
1 § EFA-Sif och Sveriges Ingenjörer	21	
2 § EFA-Ledarna	21	
3 § EFA-SEKO	22	
<b>10 Kap Uppsägning</b>		
1 § Förlängd uppsägningstid vid arbetsbrist	24	
2 § Turordning vid driftinskränkning och återanställning	24	
<b>11 Kap Fackligt arbete - medverkan vid introduktion</b>		
1 § Facklig information på betald tid	25	
<b>12 Kap Ordningsregler</b>		
1 § Elektroniska övervakningssystem	26	
2 § Anlitande av entreprenör och lån av arbetstagare	26	

## **Bilagor**

### **Bilaga 1**

Arbetstidsavtal 27

### **Bilaga 2**

Checklista för arbetstidsschema  
då skift kombineras med jour 34

### **Bilaga 3**

Rekommendation avseende  
reseavtal för energiföretag 36

### **Bilaga 4**

Exempel på reseavtal 37

### **Bilaga 5**

Kommentarer till Branschavtal  
ENERGI 38

### **Bilaga 6**

Bemanningsföretag/Inhyrning  
av personal 52

### **Bilaga 7**

Arbetsmiljöavtalet 54

### **Bilaga 8**

Övriga avtal 58

## 1 Kap Allmänna bestämmelser

### 1 § Giltighetsområde

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

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

### 2 § Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 2012-04-01 – 2013-03-31. Om avtalet inte sagts upp av någon av parterna senast tre månader före giltighetstidens utgång, förlängs det ett år åt gången.

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

### 3 § Lokala kollektivavtal

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

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

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

## 2 Kap Permission och tjänstledighet

### 1 § Permission

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

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

### 2 § Tjänstledighet

Tjänstledighet är ledighet utan lön.

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

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

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

För intermittent deltidsarbetande används timavdrag även vid tjänstledighet hel dag.

### 3 § Nationaldagen

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

## 3 Kap Semester

### 1 § Allmänt

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

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

### 2 § Semesterns längd

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

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

### 3 § Semesterlön, semesterersättning m m

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

Semestertillägg för varje betald semesterdag

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

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

#### Anmärkningar

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

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

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

Vid uttag av sparad semester beräknas semesterlön enligt ovan.

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

Avdrag för uttagen obetald semesterdag är 4,6 procent av vid semester-tillfället aktuell månadslön.

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

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

## **4 § Semester för nyanställda**

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

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

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

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



## 5 § Semester vid deltidarbete

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

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

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

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

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

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

## 6 § Ändrad sysselsättningsgrad

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

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

Sammanfaller semester och intjänandeår ska denna paragraf inte tillämpas.

## 7 § Sparande av semester

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

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

## 8 § Intyg om outtagen semester

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

## 4 Kap Sjuklön m m

### 1 § Allmänt

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

### 2 § Sjukanmälan och läkarintyg

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

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

### 3 § Sjuklönens storlek

Sjuklönens storlek fastställs genom avdrag från lönen enligt nedan.

#### A) Sjuklön t o m 14:e kalenderdagen

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

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

och med

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

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

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

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

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

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

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

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

Sjukavdraget per kalenderdag får inte överstiga

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

## 4 § Månadslönen

Med månadslön avses i detta kapitel följande.

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

## 5 § Sjuklönetid

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

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

Arbetstagaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

## 6 § Samordningsregler för sjuklön

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

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

## 7 § Inskränkningar i rätten till sjuklön

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

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

## 8 § Föräldraledighet

### Löneavdrag

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

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

Månadslön är fast kontant månadslön och fasta lönetillägg.

### Föräldraledighetstillägg

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

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

10 prisbasbelopp

## 4 Kap 8-9 §

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

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

görs löneavdrag enligt följande

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

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

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

### Tillfällig föräldrapenning

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

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

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

## 9 § Ersättning för läkarvård, läkemedel m m

### Läkarvård

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

### Annan sjukvårdande behandling

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

**Läkemedel**

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

**Undantag**

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

## 5 Kap Övertidskompensation

### 1 § Övertidsarbete

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

Vid beräkning av övertid tas endast fulla halvtimmar med.

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

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

### 2 § Rätt till övertidskompensation

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

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

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

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

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

### 3 § Övertidskompensationens storlek

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

2. Övertidsersättning per timme ges enligt följande

a) för övertidsarbete kl 06–20 helgfria måndagar–fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

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 c), med 2 timmar för varje övertidstimme.

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

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

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

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

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



## 6 Kap Mertidskompensation

### 1 § Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

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

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

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

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

Semestertillägg är inkluderat i mertidsersättningen.

Vid beräkning av mertidens längd tas endast fulla halvtimmar med.

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

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

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

## 7 Kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring

### 1 § Allmänt

Lördag som sammanfaller med storhelg jämställs med helgdag.

### 2 § Obekväm arbetstid

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

#### Ersättning för obekväm arbetstid (OB-ersättning)

För obekväm arbetstid utges ersättning per timme enligt följande

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

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

<u>månadslönen</u> 314
---------------------------

Tid från kl 07.00 pingst-, midsommar julafton och nyårsafton samt från kl 18.00 skärtorsdag till kl 07.00 första vardagen efter respektive helg samt från kl 07.00 nationaldagen till kl 07.00 nästa dag

<u>månadslönen</u> 150
---------------------------

#### Övriga bestämmelser

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

### 3 § Beredskapstjänstgöring

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

#### Ersättning för beredskapstjänstgöring

Ersättning per beredskapstimme utges med  $\frac{\text{månadslönen}}{1400}$

Dock gäller följande

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

Tid från kl 19.00 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07.00 på pingst-, midsommar- och julafton till kl 07.00 första vardagen efter respektive helg samt från kl 07.00 nationaldagen till kl 07.00 nästa dag  $\frac{\text{månadslönen}}{350}$

#### Övriga bestämmelser

Ersättning utges för lägst åtta timmar per beredskapstillfälle.

Beredskapsersättning utges inte för tid då övertidersättning utgetts.

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

#### Beredskapstjänst

Beredskapsorganisationen ska utformas så att den för berörda arbetstagare är överblickbar. Detta innebär en god introduktion och utbildning, för att säkerställa att arbetstagaren känner sig väl förtrogen med anläggningarna.

#### Anmärkingar

Underlåtenhet att fullgöra skyldigheterna enligt ovan samt där slutligt myndighetsavgörande föreligger, utgör kollektivavtalsbrott. Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt lag på grund av sådan underlåtenhet ska allmänt skadestånd inte utgå.

## 4 § Jourtjänstgöring

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

### Ersättning för jourtjänstgöring

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

Dock gäller följande.

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

Tid från kl 19.00 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07.00 på pingst-, midsommar- och julafton till kl 07.00 första vardagen efter respektive helg samt från kl 07.00 nationaldagen till kl 07.00 nästa dag

<u>månadslönen</u>
150

### Övriga bestämmelser

Ersättning utges för lägst åtta timmar per jourtillfälle.

Jourersättning utges inte för tid då övertidersättning utgetts.

## 5 § Månadslön

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

## 6 § Skift i kombination med jourtjänstgöring

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

## 8 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid

### 1 § Rätt till restidsersättning

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

### 2 § Förutsättningar för restidsersättning

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

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

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

### 3 § Restidsersättningens storlek

Restidsersättning betalas per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Semestertillägg är inkluderat i ovanstående ersättningar.

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

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

## 9 Kap Arbetstidsförkortning

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

### 1 § EFA-Unionen och Sveriges Ingenjörer

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

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

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

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

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

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

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

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

### 2 § EFA-Ledarna

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3 § EFA-SEKO

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

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

annat genomförs arbetstidsförkortningen via individuella arbetstidskonton.

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

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

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

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

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



## 10 Kap Uppsägning

### 1 § Förlängd uppsägningstid vid arbetsbrist

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

En arbetstagare som fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad.

### 2 § Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

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

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

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

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

#### Anmärkning

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

## **11 Kap Fackligt arbete - medverkan vid introduktion**

### **1 § Facklig information på betald tid**

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

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

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

## 12 Kap Ordningsregler

### 1 § Elektroniska övervakningssystem

Användandet av elektroniska övervakningssystem ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet. Vid val av olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet. Vid införandet av nya elektroniska övervakningssystem t.ex. GPS eller liknande har arbetsgivaren förhandlingskyldighet enligt MBL §§ 11-14.

### 2 § Anlitande av entreprenör och lån av arbetstagare

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

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

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

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

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

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

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

6. Ovanstående hindrar inte att andra rutiner finns.

# AVTAL OM ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR ARBETSTAGARE

## 1 Kap Avtalets omfattning

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

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

- a) arbetstagare i företagsledande ställning
- b) arbete som arbetstagare utför i sitt hem eller eljest undersådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Dessa arbetstagare undantas även från tillämpningen av allmänna arbetstidslagen.

**3 §** Arbetsgivare och arbetstagare, som träffar eller har träffat överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation skall ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt 5 kap 2 § i avtalet om Branschavtal ENERGI, kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren skall vara undantagen från bestämmelserna i 2, 4-6 kap.

### Anmärkning till 2 och 3 §§:

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

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

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

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

# 2 kap ORDINARIE ARBETSTID

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

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

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

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

### **Anmärkning**

Treskiftarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

## **2 § Lokalt avtal**

Lokalt avtal bör träffas om arbetstidens förläggning.

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

## **3 § Skift i kombination med jourtjänstgöring**

Om en arbetstagare vid skifttjänstgöring även fullgör jourtjänstgöring vid sju tillfällen<sup>1</sup> eller fler under den begränsningsperiod skifttjänstgöringen omfattar, får den ordinarie veckoarbetstiden helgfri vecka inte överstiga nedan angivna timtal i genomsnitt under perioden.

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

## **3 kap ARBETSTID, DYGNVILA OCH VECKOVILA**

### **1 § Arbetstidens förläggning**

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

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

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

Ovanstående gäller om inte lokala parterna enas om annat.

### **2 § Dygnsvila**

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

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

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

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

#### **Anmärkning**

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

### **3 § Veckovila**

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

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

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

### **4 § Dygnsvila under veckoslut och helgdagar**

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

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

Ovanstående gäller om inte lokala parterna enast om annat.

## 4 kap ÖVERTID

### 1 § Övertidsarbete

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

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

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

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

### 2 § Skyldighet att utföra övertidsarbete

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

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

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

#### Kontrollstation

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

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



### **5 kap JOURTID**

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

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

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

### **6 kap ANTECKNING AV ÖVERTID OCH JOURTID**

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

### **7 kap FÖRHANDLINGSORDNING**

Samma förhandlingsordning gäller som för Branschavtal ENERGI.

### **8 kap GILTIGHETSTID**

**1 §** Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2012 - 31 mars 2013. Om avtalet inte sagts upp av någon av parterna senast tre månader före giltighetstidens utgång, förlängs det ett år åt gången.

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

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

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

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

# CHECKLISTA FÖR ARBETSTIDSSCHEMA DÅ SKIFT KOMBINERS MED JOUR

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

## Arbetstidslag

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

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

## Centralt arbetstidsavtal

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

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

## Lokala arbetstidsavtal

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

## Arbetsmiljö-, sociala- och medicinska aspekter

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

## Veckoarbetstidsnormer för kombinationsformer

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

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

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

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

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

Tvåskiftarbete 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

### **Begränsningsregel**

Om en arbetstagarare vid skifttjänstgöring även fullgör jourtjänstgöring vid sju tillfällen<sup>2</sup> eller fler under den begränsningsperiod skifttjänstgöringen omfattar, får den ordinarie veckoarbetstiden helgfri vecka inte överstiga nedan angivna timtal i genomsnitt under perioden.

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

### **Minimibemanning**

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

### **”Reservkapacitet” bemanning**

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

### **Individhänsyn**

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

### **Terminologi:**

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

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

<sup>2</sup> Med tillfälle förstås en period om längst 24 timmar.

## **Förhandlingsprotokoll Cf 4/2003**

<i>Ort och dag</i>	Stockholm 7 april 2004
<i>Parter</i>	EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) SEKÖ
<i>Ärende</i>	Rekommendation avseende reseavtal för Energiföretag
<i>Närvarande</i>	<b>För arbetsgivarparten</b> Björn Tibell Ulrika Egerlid Schotte, vid protokollet <b>För arbetstagarparten</b> Bertil Dahlsten Lars Johansson

§ 1 Att justera dagens protokoll utsågs Björn Tibell och Lars Johansson

§ 2 I anslutning till 2004 års avtalsrörelse har parterna enats om att det finns behov av att träffa lokala reseavtal för personal inom energibranschen, vilka arbetar över större geografiska områden. Berörd företag som inte har tecknat lokala reseavtal bör snarast inleda förhandlingar i frågan.

§ 3 Förhandlingen förklarades avslutad.

*Vid protokollet*

Ulrika Egerlid Schotte

*Justeras*

Björn Tibell

Lars Johansson

## EXEMPEL PÅ RESEAVTAL

### 1 § **Traktamente och logikostnad**

Vid flerdygnsförrättning inom Sverige utanför den vanliga verksamhetsorten betalar företaget ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och belopp, som anges i gällande Inkomstskattelagstiftning för att ersättningen ska vara avdragsgill.

Om företaget eller annan som berörs av förrättningen, kostnadsfritt tillhandahåller måltid, minskas traktamentet i enlighet med Skatteverkets anvisningar.

### 2 § **Förrättningstillägg**

#### a) Flerdygnsförrättning

Då traktamente betalas enligt 1 §, betalar företaget dessutom ett lönetillägg om 155 kronor per dag inklusive semstertillägg. Betalas halvt traktamente, betalas halvt lönetillägg.

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

#### b) Endagsförrättning

Vid endagsförrättning utanför en tiokilometersgräns från tjänstestället eller bostaden betalar företaget ett lönetillägg inklusive semstertillägg. Lönetillägg utbetalas inte då fri måltid erbjuds.

Bortovaro 6-10 timmar                      71 kronor/dag

Bortovaro mer än 10 timmar            142 kronor/dag

### 3 § **Resekostnader**

Vid tjänsteresa betalar företaget godkända utlägg för lämpligaste färdmedel.

### 4 § **Fria hemresor**

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

# **Branschavtal**

## **ENERGI**

### **EFA-Sif/Sveriges Ingenjörer/ Ledarna/SEKO**

1 kap	Allmänna bestämmelser	39
2 kap	Permission och tjänstledighet	39
3 kap	Semester	40
4 kap	Sjuklön, m m	41
5 kap	Övertid	46
7 kap	OB, beredskap och jour	47
8 kap	Restid utanför ordinarie arbetstid	48
10 kap	Uppsägning	48
	Tillämpliga uppsägningstider vid uppsägningar från arbetstagarens sida och från arbetsgivaren	49
	Innebörden av delar av LAS regler beträffande tidsbegränsade anställningar och beräkning av uppsägningslön	50

## 1 Kap Allmänna bestämmelser

### 1 § Giltighetsområde

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

### 3 § Lokala kollektivavtal

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

## 2 Kap Permission och tjänstledighet

### 1 § Permission

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

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

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



### 2 § Tjänstledighet

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

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

## 3 Kap Semester

### 3 § Semesterlön, semesterersättning m m

#### Ändrad sysselsättningsgrad

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

#### Semesterlön när sparad semester tas ut

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

#### Semesterersättning

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

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

## 5 § Semester vid deltidarbete

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

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

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

## 4 Kap Sjuklön m m

### 1 § Rätt till sjuklön

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

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

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

## 2 § Sjukanmälan och läkarintyg

### Sjukfrånvaro anmäls snarast möjligt

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

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

### Försäkran eller läkarintyg lämnas när sjukdomen upphört

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

## 3 § Sjuklönens storlek

### Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen

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

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

### **Tre undantag från karensdag**

Det finns tre undantag från karensdagsavdrag i sjuklönelagen, allmänt högriskskydd, särskilt högriskskydd och den s k återinsjuknanderegeln. Det allmänna högriskskyddet (6 § sjuklönelagen) innebär, att antalet karensdagar inte får överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att arbetstagaren fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget även för den första frånvarodagen i den nya sjuklöneperioden beräknas enligt reglerna om 20 procent sjukavdrag. Det särskilda högriskskyddet (13 - 16 §§ sjuklönelagen) gäller arbetstagare med omfattande korttidsfrånvaro, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till 80 procent sjuklön under första sjukdagen. Högriskskyddet omfattar sjukdomar som är medicinskt väldokumenterade sjukdomstillstånd, t ex cancer eller reumatism.

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

### **Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen**

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

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

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

### **Underlag för att beräkna sjuklön**

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

### *Dag 1–14*

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

### *Dag 15–90*

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

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

## **5 § Sjuklönetid**

### **90 eller 45 dagars sjuklön**

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

### **Upprepade sjukdomfall**

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

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

### **ITP sjukpension**

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

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

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

\* I samma sjukfall

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

## 8 § Föräldraledighet

### Två metoder för löneavdrag

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

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

### Föräldraledighetstillägg

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

10 prisbasbelopp

12

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

För arbetstagare med en månadslön som överstiger

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

görs löneavdrag enligt följande

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

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

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

### **Tillfällig föräldrapenning**

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

### **Frånvaro med havandeskapspenning**

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

Något föräldraledighetstillägg betalas inte.

## **5 Kap Övertidskompensation**

### **1 § Övertidsarbete**

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

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

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

## **2 § Rätt till övertidskompensation**

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

### **Övergångsregel**

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

## **7 Kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring**

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

## **2 § Obekväm arbetstid**

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



### **3 § Beredskapstjänstgöring**

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

Schema för beredskapstjänstgöring bör upprättas i god tid.

### **4 § Jourtjänstgöring**

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

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

## **8 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid**

### **1 § Rätt till restidsersättning**

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

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

## **10 Kap Uppsägning**

### **Arbetsgivarintyg**

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

### **Tjänstgöringsintyg**

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

### **Uppsägningstider**

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

# TILLÄMPLIGA UPSÄGNINGSTIDER VID UPSÄGNINGAR FRÅN ARBETSTAGARENS SIDA OCH FRÅN ARBETSGIVAREN.

## 1. Uppsägningstid från arbetstagarens sida

Uppsägningstiden för alla arbetstagare oberoende av anställningstidpunkt är en månad.

## 2. Uppsägning från arbetsgivarens sida

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

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

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

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

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

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

# **INNEBÖRDEN AV DELAR AV LAS REGLER BETRÄFFANDE TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLL- NINGAR OCH BERÄKNINGAR AV UPSÄGNINGSLÖN**

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

## **1. Provanställning**

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

## **2. Vikariat**

Vikariatanställning kan bli aktuell i två fall.

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

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

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

## **3. Lön under uppsägningstid**

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

Beträffande rörliga lönedelar kan nedanstående beräkningsregler användas.

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

## **ANLITANDE AV BEMANNINGSFÖRETAG – SEKO**

### **1. Förhandling och tvist om inhyrning**

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

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

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

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

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

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

### **2. Skiljenämnd avseende inhyrning**

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från SEKO och två ledamöter från EFA. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande. EFA står för kostnaderna för den opartiske ordföranden.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom femton arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett ledamot inom femton arbetsdagar från påkallandet är skiljenämnden beslutsför med de utsedda ledamöterna. Ett beslut kan ske även om SEKO inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får men behöver inte hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

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

Skiljenämnden ska redovisa skälen skriftligt, men kan på gemensam begäran av parterna redovisa dessa muntligen.

En vidtagen inhyrning som enligt skiljenämndens beslut kan anses kränka företrädesrätten till återanställning utgör kollektivavtalsbrott.

På begäran av SEKO ska skiljenämnden i dom faställa ideellt och ekonomiskt skadestånd.

**Anmärkning**

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

Varje driftinskränkingsförfarande räknas för sig.

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

Om tjänstemannaparten påvisar åtgärder som måste anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation ska hanteras.

## 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 skall 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 skall 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 skall bedrivas i linjeorganisationen i nära samråd mellan arbetsgivaren och representanter för de anställdas organisationer.

I företag med skyddskommitté skall arbetsgivaren företrädas 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, skall 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 skall 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 skall genomgå erforderlig utbildning.

För arbetsmiljöutbildningen skall 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 skall ha tillgång till företagshälsovård. Riktlinjer för verksamheten framgår av bilaga 1.

### **6 § Förhandlingsordning**

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

Kan tvisten inte lösas på detta sätt kan frågan hänskjutas till förhandling mellan berörda förbund (central förhandling). Begäran om central förhandling skall 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 skall 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, skall detta ägnas särskild uppmärksamhet vid tillsättande av ledamöter i nämnden, så att lika antal ledamöter erhålls på arbetstagsidan och på arbetsgivar- sidan.

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

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

Begäran om nämndens avgörande skall framställas hos motparten inom tre månader från den centrala förhandlingens slutförande. Nämndens ledamöter har därefter att gemensamt utse opartisk ordförande. Denne skall 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 anlåtande 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

SEKO

Sveriges Ingenjörer

Svenska  
Elektrikerförbundet

Unionen

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, arbetstagarerna och försäkringskassan.

Målsättningen är att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv främst skall 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 skall 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.

## ÖVRIGA MELLAN PARTERNA GÄLLANDE AVTAL

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



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

22 empty horizontal lines for writing.







---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Genom ett medlemskap i EFA får Du till låg kostnad

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

**ENERGIFÖRETAGENS ARBETSGIVAREFÖRENING**

103 29 Stockholm

Tel 08-762 78 90, fax 08-762 78 99

[www.efa.se](http://www.efa.se)