

ÖVERENSKOMMELSE

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och SEKO har idag träffat nedanstående avtal att gälla vid samtliga EFAs medlemsföretag för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023. Överenskommelsen är preliminär intill dess parterna antagit densamma.

Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022.

I. ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Avtalet om allmänna anställningsvillkor prolongeras med följande ändringar:

3 Kap Semester

3 § Semesterlön, semesterersättning m m

Paragrafen ändras enligt nedan.

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

Semestertillägg för varje betald semesterdag

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag
- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel, där semestertillägget inte ingår, som har utbetalats under intjänandeåret. Vid sammanfallande intjänande- och semesterår beräknas semestertillägget på den rörliga lönedel som intjänats under föregående år.

9 Kap Arbetstidsförkortning

Paragrafen ändras enligt nedan.

1 § EFA-Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och SEKO

Årsarbetstiden förkortas med 63 timmar per kalenderår för heltidsanställd och för deltidsanställd görs förkortning i proportion härtill. Arbetstidsförkortning tillkommer endast arbetstagare vars anställning beräknas pågå under en sammanhängande period om minst tre månader. Om anställningen påbörjas eller upphör under året görs förkortning i proportion härtill.

SM
H
M
W

Anställds frånvaro berättigar till arbetstidsförkortning i enlighet med reglerna om semesterlönegrundande frånvaro i semesterlagens 17-17 b §§. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om tillämpningsregler. De lokala parterna kan enas om att arbetstidsförkortningen helt eller delvis ska schemaläggas i stället för att föras till tidbank. Tid i tidbank kan tas ut som betald ledighet efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

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

Anmärkningar

- 1) För Ledarna gäller att årsarbetstiden förkortas med 36 timmar per år för heltidsanställd, lokal överenskommelse kan träffas om ytterligare arbetstidsförkortning (vanligen 27 timmar).
- 2) Nio timmars arbetstidsförkortning motsvarar 0.5 % av den fasta kontanta månadslönen som pensionspremie. Pensionspremien sätts antingen in på arbetstagarens ITPK eller ITP avdelning 1. Exempel: 9 timmar atf = 0.5 % (månadslönen x 12). Om uttag i form av pensionspremie medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lön ska pensionspremien ökas med mellanskillnaden.
- 3) Den som inte fyllt 25 år under kalenderåret och har timmar kvar vid årsskiftet får ut värdet av dessa i kontanter.

10 Kap Uppsägningstid

1 § Uppsägningstid

Ny paragraf (övriga paragrafer i kapitlet nedan följdändras).

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

2 § Förlängd uppsägningstid vid arbetsbrist

Paragrafen ändras enligt nedan.

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. Denna regel tillämpas inte efter att arbetstagaren uppnått 67 års ålder.

Bilaga 5 Kommentarer till Branschavtal ENERGI

3 Kap Semester

3 § Semesterlön, semesterersättning m m

Andra stycket med rubrik "Semesterlön när sparad semester tas ut" ändras enligt nedan.

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.

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

Tjänstledighet anses inte som en förändring av sysselsättningsgrad.

10 Kap Uppsägning

Sista stycket med rubrik ”Uppsägningstider” mönstras ut.

TILLÄMPLIGA UPPSÄGNINGSTIDER VID UPPSÄGNINGAR FRÅN ARBETSTAGARENS SIDA OCH FRÅN ARBETSGIVAREN.

Sidan med uppsägningstider mönstras ut.

Bilaga 8 AVTAL OM TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTAL

Texten ändras enligt följande.

1. LÖNEAVTALENS OMFATTNING

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

1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtal omfattar inte arbetstagare som vid företagets löne-revisionsdatum:

- är anställd för vikariat, allmän visstid eller viss säsong och anställningen dessutom ej har varat fortlöpande under sex månader eller
- är anställd på prov
 - visstidsanställd eller provanställd som med stöd av punkt 1 och 2 ej ingår i löne-revision 1 november 2020 har om de är fortsatt anställda den 1 april 2021 rätt till ett löne-samtal
- eller innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd eller har anställts efter att arbetstagaren uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas vid företaget eller
- är tjänstledig under minst tre månader – räknat från löne-revisionstid-punkten – av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När ar-

SM
75
10

betstagaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare vid företaget enligt det för vederbörande gällande löneavtalet.

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

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

1.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

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

1.4 Anställningsavtal som träffas senare än 6 månader före företagens löneredvisionsdatum

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

2 TILLÄMPNINGSREGLER

2.1 Begreppet företag

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

2.2 Retroaktiv omräkning

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

2.2.1 Övertidsersättning, mertidsersättning, resttidsersättning och ersättningar för obekvämt arbetstid m. m.

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

2.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag

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

SM
75
UN

2.2.4 Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

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

3 PROVISION

3.1 Krontalsprovisioner

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

3.2 Garanterade provisioner

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

3.3 Övriga provisioner

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

4 PREMIELÖN

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

5 VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

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

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

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

6 ANALYS AV OMOTIVERADE LÖNESKILLNADER

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

7 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller från och med 2020 – 11 – 01 och tills vidare med tre (3) månaders uppsägningstid.

SM
79
AW

II. ARBETSGRUPP

- Parterna har i avtalsrörelsen 2020 enats om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp med uppgift att inom ramen för arbetsmiljöavtalet analysera frågor kring tjänstemännens arbetstid och då särskilt förläggning, övertid, avlösning av övertid. Parterna ska även undersöka omfattningen av tjänstemännens restid. Arbetet genomförs t. ex. genom företagsbesök där parterna kan träffa både arbetsgivare och fackliga företrädare. Parterna ska inledningsvis enas om formerna och genomförandet av arbetet.

Arbetet omfattar samtliga parter på Branschavtal ENERGI.

- Parterna har i avtalsrörelsen 2020 enats om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp med uppgift att försöka åstadkomma en enklare och tydligare reglering av avtalets reglering om föräldraledighetstillägg. Kan en sådan enklare och tydligare reglering åstadkommas kan parterna - om de finner det lämpligt - tillföra avtalet denna reglering under avtalsperioden. Arbetsgruppen skall även överväga om en preskriptionsregel skall tillföras bestämmelsen. Arbetsgruppen skall inledningsvis enas om formerna och genomförandet av arbetet.

Arbetet omfattar samtliga parter på Branschavtal ENERGI.

III. ÄNDRINGAR AV REDAKTIONELL NATUR

4 Kap Sjuklön m m

8 § 7 st. Stycket ersätts med: Om hel föräldrapenning inte betalas så betalas föräldraledighetstillägg i motsvarande omfattning.

8 § och 9 § byter plats och paragrafnummer för ökad tydlighet.

9 Kap Arbetstidsförkortning

1 § EFA-Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och SEKO

Anmärkning 2 ändras, ny första mening:

Nio timmars arbetstidsförkortning motsvarar 0,5 % av den fasta kontanta månadslönen.

11 Kap Fackligt arbete – medverkan vid introduktion

1 § Facklig information på betald tid

Andra mening, såda ska vara sådan.



Bilaga 1

4 Kap Övertid

3 § Tillförs rubrik samt nytt andra stycke.

3 § Nödfallsövertid

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

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

Bilaga 5

3 Kap Semester

5 § ändras till 6 §

Bilaga 9

Avtal om förslagsverksamhet SAF-LO/PTK (upphört gälla, tas bort).

Avtal om ITP, ska vara Avtal om ITP-planen samt datum ändras till 2007-01-01-t.v.

SM
→ H
UN

IV. ÖVRIGT

Anmärkning till protokollet från Unionen och Sveriges Ingenjörer

Unionen och Sveriges Ingenjörer har krävt fortsatt utbyggnad av system för arbetstidsförkortning och/eller pensionspremier. Då premie till extra pension inom EFA sedan tidigare uppgår till 2,0 procent har Unionen och Sveriges Ingenjörer i denna avtalsförhandling avstått från att driva frågan om ytterligare pensionsavsättning. Unionen och Sveriges Ingenjörer noterar att såväl förkortad arbetstid som förbättrade pensioner är mycket angelägna frågor för våra medlemmar, vilka man avser att och förbehåller sig rätten att återkomma till vid kommande avtalsförhandlingar.

Stockholm den 9/11 2020

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening



Stockholm den 9/11-2020


Sveriges Ingenjörer

Stockholm den 9/11 2020


Ledarna

Stockholm den 9/11 2020


Unionen

Stockholm den 9/11 2020

SEKO

