

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Ärende: Utstationeringsavtal

Parter: Energiföretagens Arbetsgivareförening EFA

Seko
Unionen

Tid: den 18 december 2025

§1 Parterna har träffat överenskommelse om fredspliktsavtal och utstationeringsavtal i enlighet med bifogade bilagor:

- a) Kollektivavtal rörande fredsplikt vid vissa utstationeringar
- b) Kollektivavtal vid utstationering till Sverige med underbilagor

Stockholm den 18 december 2025



Energiföretagens Arbetsgivareförening EFA



Seko



Unionen

Kollektivavtal rörande fredsplikt vid vissa utstationeringar

§ 1 Detta avtal avser att reglera fredsplikt för respektive part i tvister som rör situationer där utländska företag (företag med säte i annat land än Sverige) utstationerar personal för arbete i Sverige. Avtalet omfattar utstationering inom EU/EES samt Schweiz.

§ 2 Parterna åtar sig fredsplikt i sådana tvister om det utländska företaget ska utföra arbete på uppdrag av ett medlemsföretag i EFA och det utstationerande företaget avseende utstationeringen i Sverige tecknar kollektivavtal enligt bilaga 1.

Parterna är medvetna om att det till följd av olikheter mellan olika länders system blir nödvändigt att göra vissa sammantagna bedömningar av om villkorsnivåer motsvarar varandra. Parterna är likaså medvetna om att bolag som utstationerar arbetstagare för arbete i Sverige kan omfattas av regler i ursprungslandet beträffande lönebildning och lönesättning.

Fredsplikten gäller avseende parterna, deras medlemmar och även i förhållande till sådant utstationerande företag som omnämns i första stycket.

I förhållande till andra utstationerande företag än de som omnämns i första stycket innebär detta kollektivavtal inte några fredspliktsinskränkningar.

§ 3 Seko respektive Unionen åtar sig att anmäla detta kollektivavtal med bilaga och underbilagor till Arbetsmiljöverket.

§ 4 Detta kollektivavtal löper tillsvidare från och med den 1 januari 2026 och kan skriftligt sägas upp med sex månaders uppsägningstid från uppsägningen. Vid uppsägning av detta avtal upphör enskilda kollektivavtal som träffats med stöd av detta enligt bestämmelsen i § 14 i de enskilda kollektivavtalen.

EFA



SEKO



UNIONEN



Bilaga 1 - Kollektivavtal vid utstationering till Sverige

Kollektivavtal rörande villkor vid utstationering då arbete ska utföras på uppdrag av medlemsföretag i EFA

§ 1 Kollektivavtalet omfattar arbete som utförs vid utstationering till Sverige och som utförs på uppdrag av medlemsföretag i EFA.

§ 2 Vid utstationeringen ska bolaget tillämpa lön och andra anställningsvillkor som minst motsvarar:

- de ersättningsregler som följer av Branschavtal Energi kap. 5–7 samt arbetstidsförkortning enligt kap. 8,
- Avtal om arbetstidsbestämmelser för arbetstagare (bilaga 1 till Branschavtal Energi) vad gäller arbetstid,
- samt den lön som framgår av löneavtal mellan EFA och Seko eller Unionen.

Anmärkningar

1). 6–10 §§ utstationeringslagen tillämpas beträffande semester med mera i den utsträckning frågorna inte regleras i detta avtal.

2). Bolaget ska vid lönesättning i samband med utstationering beakta de principer för lönesättning som följer av löneavtalet i den mån dessa är tillämpliga.

§ 3 Vad gäller arbetstidsförkortning i kap. 8 ska tid i tidbanken som intjänas under utstationeringen disponeras genom kontant betalning om inte bolaget redan tillämpar system som motsvarar s.k. tidbanker eller arbetstidsförkortning och tiden förs dit. Kontant betalning ska utbetalas senast den dag utstationeringen upphör.

§ 4 I situationer där Branschavtal Energi medger att lokal överenskommelse kan träffas om annat än vad som föreskrivs i Branschavtal Energi kap. 5–7, avtal om arbetstidsbestämmelser för arbetstagare samt den lön som framgår av löneavtal mellan EFA och Seko/Unionen ska istället sådan överenskommelse kunna träffas mellan den enskilde medarbetaren och bolaget. Överenskommelsen skall vara skriftlig och kopia skall på begäran tillhandahållas Seko/Unionen.

Vad gäller avvikelse från bestämmelser om lön och ersättning för obekväm arbetstid, jourtid och beredskapstjänst ska överenskommelse om sådana avvikelser träffas mellan bolaget och Seko eller Unionen och därefter mellan bolaget och den enskilde medarbetaren.

§ 5 Bolaget åtar sig att träffa pensioneringsavtal med Collectum om ITP-planen och grupplivförsäkring (TGL) samt att träffa avtal om TFA via FORA. Vid träffande av sådana avtal förutsätts att bolaget medges undantag i den omfattning som följer av vid var tid gällande och tillämpliga försäkringsbestämmelser.

NF
AN 75

Anmärkningar

1). Seko/Unionen och EFA är överens om den principiella utgångspunkten att ett utstationerande bolag inte ska behöva träffa avtal om försäkringar eller tjänstepension i de fall där ett motsvarande försäkringsskydd och tjänstepensionslösning redan finns (dubbelförsäkring). Mot den bakgrunden ska Seko/Unionen, i samband med detta kollektivavtals undertecknande, informera bolaget om att det vid tecknandet av försäkringsavtal med Collectum och Fora kan medges vissa undantag. Vilka dessa är framgår av Avsnitt D, bilaga 1 till ITP-planen, respektive §§ 56–60 i gemensamma försäkringsvillkor för Afa-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO. (Enligt försäkringsvillkoren medges inte undantag från arbetsskadeförsäkring (TFA) och grupplivförsäkring (TGL)).

2). Det finns inte krav på att arbetsgivaren tecknar Omställningsavtalet.

§ 6 För arbetstagare som varit utstationerade mer än 12 månader, alternativt 18 månader om arbetsgivaren enligt 12 § utstationeringslagen gjort anmälan om förlängning av tidsgränsen, ska arbetsgivaren utöver vad som angivits ovan tillämpa vissa tillkommande bestämmelser i Branschavtal Energi. De tillkommande bestämmelserna ska också tillämpas om arbetsgivaren enligt 13 § utstationeringslagen ersatt en utstationerad arbetstagare med en annan för att utföra samma arbete på samma plats då arbetstagarnas sammanlagda utstationeringstid ska beaktas. Dessa tillkommande bestämmelser är:

- 2 kap. 1 § Permission
- 4 kap. 1–7, 9 §§ Sjuklön

Vid lönerevision under längre utstationeringar se bilaga 3 a och 4 a.

Anmärkning

Vid långvarig utstationering ska arbetsgivaren, utöver vad som följer av §2 andra stycket ovan, tillämpa de ytterligare arbets- och anställningsvillkor enligt svensk lag eller annan författning som följer av 11 § utstationeringslagen samt informera enligt 14 § samma lag.

§ 7 Det åligger bolaget att informera de utstationerade arbetstagarna om de anställningsvillkor som enligt detta avtal ska tillämpas under utstationeringen.

§ 8 Enligt 29 § utstationeringslagen ska bolaget anmäla utstationering till Arbetsmiljöverket. Bolaget ska skicka en kopia av den anmälan till Seko och/eller Unionen. Om bolaget avseende brott mot anmälningsskyldigheten, åläggs sanktionsavgift enligt utstationeringslagen ska ingen ytterligare sanktion komma i fråga för kollektivavtalsbrott.

§ 9 Avseende medbestämmandelagens bestämmelser är parterna överens om att förhandlingsskyldigheterna i den lagen, beträffande detta avtal, är inskränkta till att endast omfatta detta avtals rätta tillämpning. Vid undertecknandet av detta avtal ska bolaget uppge vilken person hos bolaget som Seko/Unionen ska vända sig till i fråga om förhandlingar och tillämpning av detta avtal.

§ 10 Bolaget ska på anmodan av Seko/Unionen skriftligt, på engelska eller svenska, eller på annat lämpligt vis, redovisa att man faktiskt tillämpar detta avtal.

§ 11 Om de relevanta bestämmelserna i Branschavtal Energi ändras ska dessa ändrade bestämmelser tillämpas från och med en månad efter det att ändringarna träder i kraft.

§ 12 Tecknandet av detta avtal innebär fredsplikt mellan parterna.

§ 13 Tvist med anledning av avtalet prövas enligt svensk rätt och vid svensk domstol.

§ 14 Avtalet gäller under 12 månader från och med dagen för undertecknande. I det fall bolaget därefter utstationerar arbetstagare för arbete som utförs på uppdrag av medlemsföretag i EFA ska detta avtal träffas på nytt.

Datum/Ort

Bolag Seko eller Unionen

Bilagor:

Bilaga 2 - Branschavtal Energi 2 kap. 1 §, 4 kap. 1–7, 9 §§, 5–8 kap., Avtal om arbetstidsbestämmelser.

Bilaga 3 - Löneavtal EFA – Seko

Bilaga 3 a - Lönerevision längre utstationeringar Seko

Bilaga 4 - Löneavtal EFA – Unionen

Bilaga 4 a - Lönerevision längre utstationeringar Unionen

NF
W 77

Utdrag ur Branschavtal Energi

Kollektivavtal

mellan

Energiföretagens Arbetsgivareförening

Unionen

Sveriges Ingenjörer

Ledarna

Seko

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

Innehållsförteckning

1 Kap Allmänna bestämmelser	5
2 Kap Lön för del av löneperiod, ledighet och deltidspension	5
4 Kap Sjuklön m.m.	5
5 Kap Övertidskompensation	10
6 Kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring	13
7 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid	16
8 Kap Arbetstidsförkortning	17
Bilaga 1 – Avtal om arbetstidsbestämmelser för arbetstagare.....	19

1 Kap Allmänna bestämmelser

2 § Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 2025-04-01—2027-03-31. Om avtalet inte sagts upp av någon av parterna senast tre månader före giltighetstidens utgång, förlängs det ett år åt gången.

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

2 Kap Lön för del av löneperiod, ledighet och deltidspension

1 § Permission

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

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

4 Kap Sjuklön m.m.

1 § Allmänt

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

2 § Sjukanmälan och läkarintyg

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

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

3 § Sjuklönens storlek

Sjuklönens storlek fastställs genom avdrag från lönen enligt nedan.

A) Sjuklön t.o.m. 14:e kalenderdagen

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

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

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

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

Härutöver utges, efter karensperiod, för sjuklöneberättigande tid i sjukperioden sjuklön med 80 % av de rörliga lönedelar som arbetstagaren i enlighet med sjuklönelagen skulle varit berättigad till om denne utfört arbete.

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

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

1. Om månadslönen är högst 10 x prisbasbeloppet/12

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

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

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

Sjukavdraget per kalenderdag får inte överstiga

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

4 § Månadslön

Med månadslön avses i detta kapitel följande.

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

5 § Sjuklönetid

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

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

Arbetstagaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

6 § Samordningsregler för sjuklön

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

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller 43 kap socialförsäkringsbalken, minskas sjuklönen med ersättningen.

7 § Inskränkningar i rätten till sjuklön

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

Om arbetstagarens sjukförmåner satts ned enligt socialförsäkringsbalken, minskas sjuklönen på motsvarande sätt.

9 § Föräldraledighet

Löneavdrag

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

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

Månadslön är fast kontant månadslön och fasta lönetillägg.

Föräldraledighetstillägg

När arbetstagaren uppbär hel, tre fjärdedels, halv, fjärdedels eller åttondels föräldrapenning över lägstanivå enligt socialförsäkringsbalken betalas helt, tre fjärdedels, halvt-, fjärdedels eller åttondels föräldraledighetstillägg.

Föräldraledighetstillägg för hel föräldraledighet utges under minst sex månader.

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

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

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

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

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

Tillfällig föräldrapenning

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

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

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

5 Kap Övertidskompensation

1 § Övertidsarbete

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

Vid beräkning av övertid tas endast fulla halvtimmar med.

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

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

2 § Rätt till övertidskompensation

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

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utges genom att övertidsarbetet ersätts t.ex. med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgifter om eventuella lönetillägg och/eller extra semesterdagar som utges i stället för övertidskompensation.

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

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

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

3 § Övertidskompensationens storlek

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

2. Övertidsersättning per timme ges enligt följande

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

c) för nödfallsövertid

$$\frac{\text{månadslönen}}{66}$$

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

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

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

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

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

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

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

Om en arbetstagare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till ordinarie arbetstid, ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar.

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

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

6 Kap Obekväm arbetstid, beredskaps- och jourtjänstgöring

1 § Allmänt

Lördag som sammanfaller med storhelg jämställs med helgdag.

2 § Obekväm arbetstid

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

Ersättning för obekväm arbetstid (OB-ersättning)

För obekväm arbetstid utges ersättning per timme enligt följande

Måndag – fredag kl. 18.00 – 07.00	$\frac{\text{månadslönen}}{540}$
-----------------------------------	----------------------------------

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

$\frac{\text{månadslönen}}{314}$

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

$\frac{\text{månadslönen}}{150}$

Övriga bestämmelser

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

3 § Beredskapstjänstgöring

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

Ersättning för beredskapstjänstgöring

Ersättning per beredskapstimme utges med	<u>månadslönen</u>
	1 400

Dock gäller följande

Tid från kl. 19.00 dag före arbetsfri dag till kl. 07.00 nästkommande arbetsdag	<u>månadslönen</u>
	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	<u>månadslönen</u>
	350

Övriga bestämmelser

Ersättning utges för lägst åtta timmar per beredskapstillfälle.

Beredskapsersättning utges inte för tid då övertidsersättning utgetts.

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

Beredskapstjänst

Beredskapsorganisationen ska utformas så att den för berörda arbetstagare är överblickbar. Det är därför av vikt att arbetsgivaren informerar om förutsättningen för beredskapsverksamheten. Frågor som är viktiga att informera om är exempelvis omfattning, krav, resurser och anläggningar. Detta innebär en god introduktion och utbildning för att säkerställa att arbetstagaren känner sig väl förtrogen med anläggningarna.

Anmärkning

Vid riskbedömning som görs i samband med att arbetsgivaren tar på sig nya eller förändrade uppdrag har Prevent tagit fram en checklista för beredskapsarbete i energisektorn.

4 § Jourtjänstgöring

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

Ersättning för jourtjänstgöring

Ersättning per jourtimme utges med	<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 övertidsersättning utgetts.

5 § Månadslön

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

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

6 § Skift i kombination med jourtjänstgöring

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

7 Kap Restid utanför ordinarie arbetstid

1 § Rätt till restidsersättning

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

Anmärkning

Det är parternas uppfattning att omfattningen och förläggningen av restiden, för arbetstagare med betydande restid, bör uppmärksammas inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Frågan bör även löpande diskuteras direkt mellan chef och berörd arbetstagare. Vid planering av tjänsteresa ska arbetstagarens möjlighet att erhålla tillräckligt med vila beaktas. Detta omfattar även de arbetstagare som undantagits bestämmelserna om restidsersättning.

2 § Förutsättningar för restidsersättning

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

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

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

3 § Restidsersättningens storlek

Restidsersättning betalas per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Semestertillägg är inkluderat i ovanstående ersättningar.

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

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

8 Kap Arbetsbidsförkortning

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

Årsarbetstiden förkortas med 72 timmar per kalenderår för heltidsanställd och för delbidsanställd görs förkortning i proportion härtill (för 2025 gäller dock 70 timmar). Arbetsbidsförkortning 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.

Anställds frånvaro berättigar till arbetsbidsförkortning 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 arbetsbidsförkortningen helt eller delvis ska schemaläggas i stället för att föras till tadbänk.

Arbetsgivare kan inför nytt kalenderår bestämma att arbetstagare ska kunna välja att få värdet av 9 timmar arbetsbidsförkortning utbetalt som lön. Värdet utbetalas efter kalenderårets utgång.

Efter överläggning med lokal facklig part vid företaget kan arbetsgivaren därutöver ensidigt schemalägga arbetsbidsförkortning som betald ledighet upp till 9 timmar per år (för 2025 gäller dock 7 timmar). För det fall att arbetsbidsförkortning schemaläggs ska det avse grupp/enhet och berörda arbetstagare ska informeras minst en månad innan ledigheten påbörjas. Varje schemalagd ledighet ska omfatta minst en halv dag.

Övrig tid i tadbänk kan tas ut som betald ledighet efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

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

Anmärkningar

- 1) För Ledarna gäller att årsarbetstiden förkortas med 45 timmar per år för heltidsanställd, lokal överenskommelse kan träffas om ytterligare arbetsbidsförkortning (vanligen 27 timmar).
- 2) Nio timmars arbetsbidsförkortning motsvarar 0,5 % av den fasta kontanta månadslönen x 12. Pensionspremien sätts antingen in på arbetstagarens ITPK eller ITP avdelning 1. Om uttag i form av pensionspremie medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till lön ska pensionspremien ökas med mellanskillnaden.
- 3) Den som inte fyllt 25 år under kalenderåret och har timmar kvar vid årsskiftet som inte uttagits får värdet av dessa utbetalda som lön.

- 4) Kvarstår vid anställningens upphörande timmar från arbetstidsförkortningen utbetalas värdet av dessa som lön i samband med reglering av slutlönen. Den som inte har ett pågående intjänande till ITP-plan och har timmar som kvarstår vid årets slut får värdet av dessa utbetalda som lön.
- 5) Värdet av 9 timmar arbetstidsförkortning utbetalt som lön motsvarar 0,5 % av den fasta kontanta månadslönen x 12.

Bilaga 1 – Avtal om arbetstidsbestämmelser för arbetstagare

1 Kap Avtalets omfattning

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

2 § Bestämmelserna i 2, 4–6 kap gäller ej beträffande

a) arbetstagare i företagsledande ställning

b) arbete som arbetstagare utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Dessa arbetstagare undantas även från tillämpningen av allmänna arbetstidslagen.

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

Anmärkning till 2 och 3 §§:

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

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

4 § Mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarpart kan skriftlig överenskommelse träffas om att, utöver undantagen enligt 2 och

3 §§, viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare ska vara undantagen från bestämmelserna i 2, 4–6 kap i de fall arbetstagarna med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

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

2 Kap Ordinarie arbetstid

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

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

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

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

Anmärkning

Treskiftarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

2 § Lokalt avtal

Lokalt avtal bör träffas om arbetstidens förläggning.

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

3 § Skift i kombination med jourtjänstgöring

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

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

3 Kap Arbetstid, dygnsvila och veckovila

1 § Arbetstidens förläggning

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

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid, nödfallsövertid och restid som enligt arbetstidsdirektivet (2003/88/EG) ska anses utgöra arbetstid.

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

Ovanstående gäller om inte lokala parterna enas om annat.

* Med tillfällen förstås en period om lägst 24 timmar.

2 §

Dygnsvila

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

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

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

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

Anmärkning

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

3 §

Veckovila

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

Om arbetstagaren inte erhållit veckovila, kompenseras detta genom en dags ledighet utan löneavdrag. Ledigheten förläggs normalt i

anslutning till nästkommande veckovila/veckoslut. Arbetstagaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar etc.

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

4 § Dygnsvila under veckoslut och helgdagar

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

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

Ovanstående gäller om inte lokala parterna enas om annat.

4 Kap Övertid

1 § Övertidsarbete

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

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

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

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

2 § Skyldighet att utföra övertidsarbete

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

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

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

Kontrollstation

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

3 § Nödfallsövertid

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

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

5 Kap Jourtid

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

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

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

6 Kap Anteckning av övertid och jourtid

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

7 Kap Förhandlingsordning

Samma förhandlingsordning gäller som för Branschavtal Energi.

8 Kap Giltighetstid

1 § Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2025 - 31 mars 2027. Om avtalet inte sagts upp av någon av parterna senast tre månader före giltighetstidens utgång, förlängs det ett år åt gången.

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

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

2 § Lokal överenskommelse som träffas med stöd av 1 kap 4 §, 2 kap 2 § samt 5 kap 2 § ska gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, lokal arbetstagarpart eller av förbunden.

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

ÖVERENSKOMMELSE

Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Seko har idag träffat nedanstående avtal att gälla vid samtliga EFA:s medlemsföretag för tiden 1 april 2025 - 31 mars 2027. Överenskommelsen är preliminär i avvaktan på att parterna definitivt antagit densamma.

Parterna konstaterar att avtalsvärdet ligger inom 6,4 %, se överenskommelsen om allmänna villkor.

I. LÖNER 1 april 2025 - 31 mars 2027

A. Löner 2025 - 2027

1. Löneökningsutrymme

Revision av utgående löner skall ske den 1 april 2025 och den 1 april 2026. Ett utrymme bildas därvid den 31 mars 2025 motsvarande lägst 2,9 % samt den 31 mars 2026 om lägst 3,0 %. Utrymmet beräknas på summan av de fasta kontanta månadslönerna. Vid beräkning av utrymmet skall dock den lägsta månadslönen för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 29 100 kronor per månad den 31 mars 2025 (vid deltidsarbete i proportion därtill) och 29 944 kronor per månad den 31 mars 2026 (vid deltidsarbete i proportion därtill). Utrymmet fördelas individuellt vid lokala förhandlingar enligt de principer för lönesättning som framgår nedan.

2. Principer för lönesättning

Lönebildningen skall vara en positiv kraft i företagets verksamhet och utveckling. Den skall samtidigt stimulera individen till goda arbetsprestationer, förkovran och kompetensutveckling. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet, konkurrenskraft och lönsamhet. Detta möjliggör i sin tur en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Lönebildningen skall utformas med utgångspunkt från verksamhetens samlade krav. En förutsättning för en effektiv verksamhet är att företaget kan rekrytera och behålla den personal som behövs för verksamheten. Lönebildningen bör därför utformas så att den bidrar till en långsiktig personalförsörjning. Lönebildningen skall vidare utformas så att den upplevs som rättvis av de anställda.

Lönebildningen skall vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. En koppling av lönesättningen till företagets mål gör lönen till en väsentlig del i ett aktivt ledarskap. Detta innebär att man för individen tydliggör vad företaget önskar uppnå med lönesättningen och hur arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling. Samtidigt blir lönesättningen långsiktig, tydlig och konsekvent och därmed inte godtycklig.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifterna och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och individuella kvalifikationer kan därvid vara god grund för bedömningar. Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

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

Samma principer för lönesättning skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Härigenom elimineras omotiverade löneskillnader som har sin grund i kön eller ålder.

Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma. I det fall endera parten påfordrar, skall de lokala parterna analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns, skall dessa justeras.

Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen.

3. Lönerrevisionen

Löneökningstrycket fördelas individuellt vid lokala förhandlingar i enlighet med de principer för lönesättning, som angivits ovan under punkten 2.

De lokala parterna skall genomföra lönerrevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda arbetstagarna. Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenhet i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, förbättrade arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

4. Lägsta lön/minimilöner

Lägstlöner

Efter lönehöjningarna respektive år skall för månadsavlönad heltidsarbetande arbetstagare, som fyllt 18 år, månadslönen lägst uppgå till 22 002 kronor per den 1 april 2025 och till 22 662 kronor per den 1 april 2026.

Från och med den 1 april 2025 ska arbetstagare med ett års sammanhängande anställning vid företaget ha en lägsta lön per den 1 april 2025 om 23 306 kronor och per den 1 april 2026 om 24 005 kronor. Lönen revideras i anslutning till men före lönerrevision med retroaktiv verkan från den tidpunkt då ett år passerats.

Om arbetstagare efter lönerrevision inte erhållit en lönehöjning som uppgår till 610 kronor den 1 april 2025 och 610 kronor den 1 april 2026 skall särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill, om endera part begär det. Skulle vid dessa överläggningar framkomma, att lönehöjningens storlek är beroende av arbetstagarens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till vederbörandes person, skall de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Dessa åtgärder ska följas upp vid tidpunkt som parterna är överens om.

NF
10

5. Minimilön för yrkesarbetare

Vid nyanställning av personer med yrkeserfarenhet skall deras begynnelselönsättas med beaktande av lönenivån och lönestrukturen för motsvarande befattningar på företaget.

Saknas motsvarande befattningshavare på företaget gäller för yrkesarbetande följande. Med yrkesarbetare avses: Elmontör, Driftmaskinist/tekniker, Styr- och reglertekniker och Mek.tekniker.

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

Minimilönerna skall vara minst 24 825 kr/mån per den 1 april 2025 och 25 569 kr/mån per den 1 april 2026, vid fyllda 18 år.

Minimilönerna skall vara minst 28 381 kr/mån per den 1 april 2025 och 29 232 kr/mån per den 1 april 2026, efter 2 års yrkeserfarenhet.

Minimilönerna skall vara minst 31 938 kr/mån per den 1 april 2025 och 32 896 kr/mån per den 1 april 2026, efter 5 års yrkeserfarenhet.

Anmärkning

Lokal överenskommelse kan, i enskilt fall där särskilda skäl föreligger, träffas om att tillämpa lägre minimilön än vad som anges ovan.

B. Förhandlingsordning

En väl fungerande lokal lönesättning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroendebaserad samverkan mellan de lokala parterna. Lönerevisionsarbetet i företagen bör därför inledas med att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt enas om formerna för lönerevisionens genomförande.

I anslutning till genomgången av avtalets intentioner och tillämpning bör de lokala parterna, i syfte att åstadkomma en gemensam plattform för det lokala lönerevisionsarbetet, träffa överenskommelse om formerna och tidplanen för lönerevisionens genomförande. Överenskommelsen skall syfta till att säkerställa att lönesättningen grundas på en systematisk och motiverad bedömning av varje individ.

En i samverkan genomförd lönerevision med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen bidrar till samarbets- och förhandlingsformer, som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna bidrar med sina respektive kunskaper och erfarenheter från verksamheten. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning, som står i överensstämmelse med vad som angivits ovan och som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren.

Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för lönerevisionens genomförande skall de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutas. I sådana fall skall de centrala parterna, via överläggningar med de lokala parterna, medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse i formfrågan.

De lokala parterna träffar vid lokal förhandling överenskommelse om nya löner. I de fall då de lokala parterna inte kan enas har endera parten, efter den lokala förhandlingens avslutande, rätt att föra frågan till central förhandling. Detta skall ske inom tre veckor efter avslutad lokal

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

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

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till nämnden för lönefrågor (se nedan) för utlåtande. Detta skall ske inom en månad efter avslutad central förhandling.

Nämnden för lönefrågor är ett rådgivande organ i lönesättningsfrågor och består av fyra ledamöter, varav EFA och Seko utser två ledamöter var. Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avge utlåtande i lönesättningsärende där enighet inte kunnat uppnås vid lokal och central förhandling.

I tvist vad gäller tolkning av detta löneavtal skall nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. I sådant fall kompletteras nämnden med en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Tvist av detta slag skall hänskjutas till nämnden inom tre månader efter den centrala förhandlingens avslutande. Nämndens utlåtande skall avges skyndsamt.

II. ARBETSGRUPPER

Arbetsgrupp

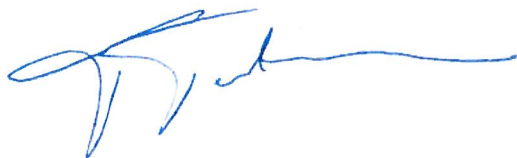
EFA och Seko har enats om att under avtalsperioden tillsätta en arbetsgrupp som ska arbeta med frågan om kompetensförsörjning inom branschen.

Planering för arbetsgruppen arbete ska ske under det tredje kvartalet 2025. Arbetet ska vara slutfört senast 2026-11-30.

Arbetsgivarparten är sammankallande för arbetsgruppen. Arbetsgruppen ska bestå av en representant vardera från EFA och Seko.

Stockholm den 10 april 2025

Energiföretagens Arbetsgivareförening



Seko



Bilaga 3 a – Lönerevision vid längre utstationeringar - Seko

Vid lönerevision under längre utstationeringar ska arbetsgivaren vid respektive revisionstidpunkt fördela den i löneavtalet EFA-Seko bestämda procentsatsen för löneökningar till den del detta inte uppfyllts genom bolagets ordinarie lönebildningsprocess. Varje arbetstagare ska efter lönerevisionen erhållit en löneförhöjning motsvarande minst 70 % av den åtgärdsgaranti som framgår av löneavtalet för aktuellt avtalsår.

NF
DT

Löneavtal

mellan

Energiföretagens Arbetsgivareförening

Unionen

Sveriges Ingenjörer

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

SW
SM

Innehåll

1. Övergripande mål och principer	3
2. Löneprocessen	3
2.1 Parternas inledande arbete	3
2.2 Principer för den individuella lönesättningen	4
2.2.1 Lönekriterier	4
2.3 Utvecklings- och målsamtal	5
2.4 Diskriminerande och omotiverade löneskillnader.....	5
2.5 Föräldralediga och långtidssjukskrivna	5
2.6 Befordringar mm.....	5
2.7 Värderingssystem	5
2.8 Kompetensutveckling	6
3. Lönesamtal.....	6
3.1 Det individuella lönesamtalet.....	6
3.2 Förstärkt lönesamtal.....	6
4. Parternas avslutande arbete	6
4.1 Förhandling/överläggning.....	6
4.1.1 Låg löneökning och åtgärder.....	7
4.1.2 Lägstlön (gäller endast Unionen)	7
4.2 Information om ny lön	7
5. Utvärdering/kvalitetssäkring	8
6. Förhandlingsordning.....	8
6.1 Konsultation	8
6.2 Central förhandling.....	8
6.3 Lönenämnd.....	8
6.4 Förhandlingsordning vid företag där det saknas lokal facklig part	8

1. Övergripande mål och principer

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt medarbetarens prestation och bidrag till verksamheten. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Avtalets inriktning är att vara en positiv kraft i företagets verksamhet och utveckling och samtidigt stimulera individen till goda arbetsprestationer. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet, effektivitet, konkurrenskraft, lönsamhet och förnyelse. Därför är det viktigt att medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet påverkar den individuella löneutvecklingen.

Företagets lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Samarbete och öppenhet är viktigt för en väl fungerande löneprocess. Det är ett gemensamt ansvar för centrala parter och lokala parter, dvs. företag och lokala fackliga företrädare, att tillsammans vårda och utveckla löneavtalet och dess tillämpning på respektive nivå.

I verksamheter som saknar lokal facklig part sker lönebildningen för medarbetarna i första hand genom dialog med den lönesättande chefen. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen, och löneutvecklingen för enskilda medarbetare i dessa verksamheter ska skilja sig från verksamheter med facklig representation.

2. Löneprocessen

Detta avtal gäller om inte lokalt kollektivavtal om annan löneprocess träffats. Lokalt avtal om annan löneprocess har samma giltighetstid och uppsägningstid som det här avtalet.

Förhandlingsordningen i punkt 6 gäller oaktat lokal överenskommelse om annan löneprocess om annat inte avtalats. Överenskommelse om en lokal förhandlingsordning måste för att vara giltig, godkännas av centrala parter.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april.

I Branschavtal Energi Bilaga 8 finns tekniska anvisningar till löneavtalet.

2.1 Parternas inledande arbete

Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Löneprocessen ska bedrivas skyndsamt.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten i syfte att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. I det inledande mötet gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
 - genomgång av det som framkommit i den partsgemensamma utvärderingen av föregående lönerevision

- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Ekonomiska underlag som företaget grundar sin uppfattning på ska presenteras för de lokala parterna.
- en genomgång av medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge i företaget i syfte att:
 - klargöra de förändringar av lönestrukturen som skett över tid *
 - uppmärksamma behov av särskilda lönejusteringar och
 - uppnå en lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser
- diskuterar formerna för löneprocessen och anpassar den efter företagets förutsättningar
- klargör de lönekriterier/bedömningsgrunder som tillämpas vid företaget
- klargör vilka som omfattas av lönerevisionen
- upprättar en tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- diskuterar innehållet i den information som lämnas till chefer och medarbetare om hur lönesättningen ska gå till

**) Här avses att de lokala parterna ska kunna föra konstruktiva diskussioner om hur lönestrukturen har förändrats och då inte enbart i tiden mellan två lönerevisioner utan avseende en något längre tidsperiod. Självfallet ska historiska betraktelser eller genomgångar av statistik avseende långa tidsserier undvikas såsom överflödiga.*

De lokala parterna kan vid behov ta kontakt med respektive central part i syfte att klarlägga avtalets principer och intentioner. I sådana fall ska de centrala parterna, via överläggningar med de lokala parterna, medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse i formfrågan.

Se vidare under punkten 6 Förhandlingsordning.

2.2 Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningsprinciperna får inte vara diskriminerande. Lönesättningen i företaget ska vara saklig och systematisk.

Företaget ansvarar för att lönesättningsprinciperna och lönekriterierna är tydliga och kända av alla medarbetare. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för samtliga medarbetare i företaget. Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen. Lönesättning ska på ett naturligt sätt kopplas till kompetensutveckling. Härigenom kan arbetstagarna stimuleras och känna ansvar för gjorda satsningar och framsteg.

2.2.1 Lönekriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- arbetstagarens prestation och förmåga
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten

Som lönekriterier ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idériakedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter

2.3 Utvecklings- och målsamtal

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov på kort och lång sikt. Det är viktigt att tillräcklig tid avsätts för kompetensutveckling. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras och följs upp.

2.4 Diskriminerande och omotiverade löneskillnader

Samma värderingar och principer ska gälla för alla medarbetare. Härigenom elimineras osakliga löneskillnader. Diskriminerande* eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda ska inte förekomma.

I det fall endera parten påfordrar, ska de lokala parterna analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns, ska dessa justeras.

*) Se Diskrimineringslag (2008:567)

2.5 Föräldralediga och långtidssjukskrivna

Anställd som är eller har varit frånvarande på grund av föräldraledighet eller långtidssjukskrivning ska omfattas av den årliga lönerevisionen. Lönerevision för vederbörande ska ske med utgångspunkt från löneavtalets lönesättningsprinciper och bedömningskriterier samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit frånvarande.

2.6 Befordringar mm.

Löneökningar till följd av befordringar eller höjningar som gjorts för att lösa av annan förmån, exempelvis övertidsersättning, hanteras vid sidan om lönerevisionen.

Lokala parter ska diskutera vad en befordran är och hur man hanterar befordringar. Chef och medarbetare diskuterar när innehållet i befattningen förändras, om det kommer att påverka lönen eller inte. Vid tidsbegränsade förändringar kan exempelvis tillfälliga tillägg utbetalas.

2.7 Värderingssystem

Om behov föreligger ska parterna diskutera utformning av ett eventuellt gemensamt värderingssystem. Om man inte kommer överens men ändå vill göra en marknadslönejämförelse, kan en lösning vara att enas om ett antal olika befattningar och inhämta information från andra källor för att göra en jämförelse

2.8 Kompetensutveckling

De lokala parterna ska föra en kontinuerlig dialog om kompetensutvecklingsfrågorna och om hur samverkan rörande kompetensutveckling kan utformas vid företaget. En viktig uppgift är att verka för att de anställda kompetensutvecklas kontinuerligt. De lokala parterna bör träffa överenskommelse om formerna för hur kompetensutvecklingsarbetet ska bedrivas.

3. Lönesamtal

3.1 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess.

Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetare. Deltagarna i samtalet ska vara väl förberedda vad gäller bedömningsfaktorer samt samtalets form och innehåll och har ett gemensamt ansvar för lönesamtalet.

Lönesamtalet förutsätts omfatta:

- en genomgång av företagets lönesättningsprinciper och en diskussion om medarbetarens uppfyllelse av lönekriterier samt faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskussion om individuell löneutveckling
- en diskussion om lönen i förhållande till arbetsinnehåll och till exempel om nya arbetsuppgifter och nya ansvarsområden och vad som krävs för en positiv löneutveckling

Om kvalitén på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte har varit tillfredsställande kan medarbetaren begära ett förstärkt lönesamtal*

**) Syftet med förstärkt lönesamtal är inte att nivån på löneökningen ska diskuteras.*

3.2 Förstärkt lönesamtal

Medarbetaren har, efter samtalet med lönesättande chef, möjlighet att hos lokal facklig part göra framställning om att den lokala fackliga parten ska begära ett förstärkt lönesamtal.

Medarbetaren ska göra framställningen inom en vecka från ordinarie lönesamtal och framställningen ska innehålla en skriftlig motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

Den lokala fackliga parten avgör om frågan ska gå vidare till förstärkt lönesamtal. Vid sådant förstärkt lönesamtal bistås medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

4. Parternas avslutande arbete

4.1 Förhandling/överläggning

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till lokal facklig part, förslag till nya individuella löner för den lokala fackliga partens medlemmar.

Förhandlingen/överläggningen förutsätts omfatta:

- uppföljning av att löneprinciperna och eventuella lokala överenskommelser om lönesättning från 2.1 har tillämpats
- uppföljning av föräldraledigas och långtidssjukas löneutveckling enligt löneavtalets lönesättningsprinciper
- överläggning kring de medlemmar som fått låg löneutveckling enligt 4.1.1. och enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling
- träffa överenskommelse om de individuella lönerna.

Förhandlingarna ska genomföras skyndsamt utan onödigt dröjsmål.

4.1.1 Låg löneökning och åtgärder

I de fall medarbetare får en i förhållande till övriga arbetstagare oförmånlig löneökning, ska särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma, att lönehöjningens storlek är beroende av medarbetarens kompetens och prestation, ska särskild uppmärksamhet ägnas åt vad medarbetaren kan göra för att förbättra sin prestation och på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka genom t.ex. kompetenshöjande åtgärder. I dessa fall är det av största vikt att de åtgärder som vidtas i syfte att en positiv utveckling uppnås, stäms av och följs upp. Tanken är att dessa åtgärder ska leda till att det oförmånliga resultatet ska vara en engångsföreteelse. I det fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpning ska de centrala parterna konsulteras.

Parterna konstaterar att bortsett från då lön "fryses" i samband med ny befattning är det undantagsvis som denna regel tillämpas.

Om arbetstagare efter lönerevision erhållit en lönehöjning, som inte uppgår till 630 kronor per månad den 1 april 2025 och 590 kronor per månad den 1 april 2026 ska särskilda överläggningar i enlighet med första stycket hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill.

4.1.2 Lägstlön* (gäller endast Unionen)

Efter lönerevision den 1 april 2025 ska för heltidsanställd arbetstagare, som vid lönerevisionstillfället fyllt 18 år, lönen uppgå till lägst 22 035 kronor per månad och per den 1 april 2026 lägst 22 696 kronor per månad.

Från och med den 1 april 2025 ska arbetstagare med ett års sammanhängande anställning vid företaget ha en lägsta lön om 23 372 kronor per månad och per den 1 april 2026 lägst 24 073 kronor per månad. Lönen revideras i anslutning till men före lönerevision med retroaktiv verkan från den tidpunkt då ett år passerats.

För deltidssamarbetande arbetstagare reduceras beloppen med hänsyn till deltidssamarbetets omfattning.

**) Lägstlönerna gäller oaktat överenskommelse om annan löneprocess.*

4.2 Information om ny lön

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

5. Utvärdering/kvalitetssäkring

De lokala parterna gör, om inget annat överenskoms, senast i december en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- löneprocessen i stort
- inledningsarbetet (punkt 2.1 i detta avtal)
- om tillräcklig tid anslagits
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att utveckla och förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget och diskutera gemensamma förslag till förbättringar.

6. Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

6.1 Konsultation

Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för lönerevisionens genomförande eller avseende andra frågor ska de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutas. I sådana fall ska de centrala parterna, via överläggningar med de lokala parterna, medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse.

6.2 Central förhandling

De lokala parterna träffar vid lokal förhandling överenskommelse om nya löner. I de fall de lokala parterna inte kan enas har endera parten, efter den lokala förhandlingens avslutande, rätt att föra frågan till central förhandling. Detta ska ske inom tre veckor efter avslutad lokal förhandling.

I de fall då de lokala parterna inte kunnat enas om nya löner inom sex månader räknat från lönerevisionsdagen, förs frågan om löneökningarnas storlek automatiskt vidare till de centrala parterna för avgörande, om inte de lokala parterna enas om annat.

6.3 Lönenämnd

I tvist som gäller tolkningen av detta löneavtal ska en nämnd för lönefrågor inrättas och fungera som skiljenämnd. I sådana fall ska tvisten hänskjutas till nämnden senast inom tre månader räknat från dagen för den centrala förhandlingens avslutande.

Nämnden för lönefrågor består, om parterna inte enas om annat, av fyra ledamöter - varav EFA utser två ledamöter, och berörda centrala fackliga parter två ledamöter - samt en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Nämnden sammanträder på begäran av endera parten. Nämndens avgörande ska avges skyndsamt.

6.4 Förhandlingsordning vid företag där det saknas lokal facklig part

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid företag där det saknas lokal facklig part med fullmakt att förhandla om löner.

Om inte annat överenskommits ska arbetsgivaren senast en månad före lönerevisionsdatum ge medarbetaren ett förslag till ny lön baserat på de mål och lönesamtal som förts. På begäran ska medlemmen få en skriftlig redovisning av skälen till den föreslagna löneökningen. De centrala parterna kan lämna råd och ge anvisning om lönerevisionen, konsultation. Om de centrala parterna enas om råd för hur lönerevisionen ska genomföras på företaget ska arbetsgivaren följa dessa vid fastställande av lön.

Bilaga 4 a - Lönerevision vid längre utstationeringar - Unionen

Vid lönerevision under längre utstationeringar tillämpas de bestämmelser i löneavtalet EFA - Unionen som fullgörs mellan företaget och tjänstemannen, exempelvis reglerna om lönesamtal. Däremot behöver företaget inte tillämpa de bestämmelser i löneavtalet som avses att fullgöras mellan företaget och Unionen exempelvis bestämmelserna om inledande och avslutande förhandling. Bolaget ska på begäran från Unionen redovisa utfallet av lönerevisionen.

