

Förhandlingsprotokoll

Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 23 Energi

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt Seko – Service och Kommunikationsfacket (Seko) å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 23 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB Energi. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6.

- a) Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a),
- b) Branschbestämmelser – BB Energi i lydelse 2023-04-01 (bilaga 2),
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5) samt
- f) Bestämmelser avseende resor och traktamente vid särskilda tillfällen (bilaga 6).

§ 2 Tillförda ändringar

Parterna är överens om ändringar i BÖK/BB Energi i enlighet med följande bilagor tillförda detta förhandlingsprotokoll.

Bilaga 1 Löneprocess med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a),

Bilaga 2 Utdrag av ändringar som tillförs Branschbestämmelser – BB Energi i lydelse 2022-10-01, §§ 21, 27, 28, 29, 32 och 33.

Bilaga 3 Centrala och lokala protokollsanteckningar,

Bilaga 4 Centrala protokollsanteckningar.

§ 3 Tillämpliga villkor

Parterna konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande SAM 17, Prellön, TRAKT-T, AGS-KL, AKAP-KR, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KR, såvida överenskommelse inte träffas om annat.

§ 4 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 6 Giltighet och uppsägning


Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 23 för perioden 2023-04-01 – 2025-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet



Justeras

För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation



För Seko – Service och Kommunikationsfacket



Löneprocess

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivaren har enligt detta avtal ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att behålla och rekrytera personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att kontinuerlig dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

§ 2 Lokal löneöversyn

Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt, enligt grundläggande principer i § 1 och med stöd av "Centrala parter syn", än som beskrivs i denna paragraf.

Överläggning

Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen. Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Parterna redogör under överläggningen för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstagande. I detta ingår att gå igenom arbetsgivarens verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier.

Vid överläggningen går parterna igenom förutsättningar och en tidsplan för löneöversynen.

För part med centralt fastställt utrymme i Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a) och där annan överenskommelse inte träffats, genomförs löneöversynen som förhandling.

De lokala parterna ska eftersträva att det finns samverkansformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.

Löneöversyn

Dialogmodell

Chef och medarbetare för en dialog om arbetstagarens prestation och uppnådda resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och

Bilaga 1

verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. I dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.

Förhandling

I fall då löneöversynen genomförs som förhandling har chef och medarbetare samtal om arbetstagarens prestation och uppnådda resultat utifrån överenskomna mål och verksamhetsmål utan att något förslag till ny lön lämnas.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Förslaget till fördelning ska bygga på företagets lönepolitik och väl kända kriterier för lönesättning som gäller vid företaget. Arbetsgivaren ska till lokal part överlämna förslaget till fördelning av löneutrymmet på individnivå och parterna ska enas om förslaget till nya löner.

Efter att lokala parter i förhandling fastställt nya löner avslutas förhandlingen med ett protokoll till vilket de nya lönerna biläggs.

Avstämning

Efter att förslag till nya löner lämnats enligt dialogmodellen genomförs avstämning. Vid avstämningen ska speciell uppmärksamhet ägnas åt gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynen i syfte att lägga en god grund för nästa.

Inför avstämningen ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå. De nya lönerna biläggs anteckningarna från avstämningen och är därefter fastställda.

Om förslaget innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges.

Utöver de nya lönerna har resultatet av avstämningen inte kollektivavtals ställning.

§ 3 Central konsultation

Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation i samtliga faser i löneprocessen, med syfte att stödja parterna nå samsyn. Löneöversyn kan inte avslutas i oenighet innan centrala parter konsulterats. Om löneöversynen avslutas i oenighet efter partsgemensam konsultation, ska grunderna för oenigheten protokollföras.

§ 4 Central förhandling

Central part kan påkalla central förhandling senast två veckor efter det att den lokala löneöversynen avslutats i oenighet.

§ 5 Lönenämnd

Bilaga 1

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid Sobona utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

§ 6 Fredsplikt

Förhandlingar ska föras under fredsplikt.

NF 9

Särskilda lönebestämmelser Seko

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande Lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess:

§ 1 Löneöversyn

Löneöversynstidpunkt

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Utrymme vid löneöversyn

2. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av procent av lönesumman för kollektivet av medlemmar i Seko som är tillsvidareanställda med månadslön och beräknas enligt nedan.

2023

Utrymmet utgörs av lägst 4,1 %

2024

Utrymmet utgörs av lägst 3,3 %

Vid beräkning av utrymmet ska dock den lägsta månadslönesumman för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 28 211 kronor.

Anmärkning

För arbetstagare som per 1 april 2024 får extra pensionsavsättning enligt Central och lokal protokollsanteckning, Övrigt p. 9 görs en avräkning på löneökningen för individen motsvarande 0,2 procent.

§ 2 Lägsta löner

2023

Månadslönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2023-04-01 uppgå till lägst 21 498 kronor.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Lägsta löner för yrkesarbetare

Med yrkesarbetare avses elmontör, driftmaskinist/-tekniker, styr- och reglertekniker

Underbilaga 1a

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska - fr.o.m. 2023-04-01 uppgå till lägst 24 243 kronor.
2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare med två års yrkeserfarenhet ska - fr.o.m. 2023-04-01 uppgå till lägst 27 417 kronor.
3. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare med fem års yrkeserfarenhet ska - fr.o.m. 2023-04-01 uppgå till lägst 30 532 kronor.

Överenskommelse för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som anställs på Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser ska fr.o.m. 2023-04-01 uppgå till lägst 21 300 kr.

2024

Månadslönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2024-04-01 uppgå till lägst 22 207 kronor.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Lägsta löner för yrkesarbetare

Med yrkesarbetare avses elmontör, driftmaskinist/-tekniker, styr- och reglertekniker

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska - fr.o.m. 2024-04-01 uppgå till lägst 25 043 kronor.
2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare med två års yrkeserfarenhet ska - fr.o.m. 2024-04-01 uppgå till lägst 28 322 kronor.
3. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare med fem års yrkeserfarenhet ska - fr.o.m. 2024-04-01 uppgå till lägst 31 540 kronor.

Överenskommelse för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som anställs på Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser, ska fr.o.m. 24-04-01 uppgå till lägst 22 000 kr.

§ 3

Uppmärksamma individuella insatser

NF 5

Underbilaga 1a

Parterna är överens om vikten av att uppmärksamma individers särskilda bidrag till verksamhetens utveckling i samband med löneöversyn. För medarbetare som tar på sig särskilda arbetsuppgifter eller ansvar under året ska dessa tas i beaktande vid bedömningen av den nya lönen. I de fall ansvar eller arbetsuppgift är av tillfällig art kan arbetsgivaren göra en bedömning gällande huruvida denna bör bedömas inom ramen för löneöversyn eller istället hanteras genom ett lönetillägg. Det kan exempelvis vara fallet i fall då medarbetaren tar på sig ett handledaruppdrag eller annat ansvar eller arbetsuppgift av tillfällig karaktär.

NF 5

Branschbestämmelser (BB) Energi i lydelse 2023-04-01

Ändringar som tillförs Branschbestämmelser

§ 21 Förskjuten arbetstid

12 § ATL gäller med följande angivna tillägg.

Mom. 1 Om en arbetstagare, som arbetar enligt viss arbetstidsförläggning, beordras att arbeta enligt annan arbetstidsförläggning, blir den arbetstiden ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

Mom. 2 Tillägg till lönen enligt nedan utges under 10 dagar från tillsägelsen för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

Om ändringen av den ordinarie arbetstiden gäller för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

Anmärkning

Tillägget utges inte samtidigt med fyllnadslön, övertidskompensation eller i fall som avses i § 12 mom. 4, om säsonganpassad arbetstid.

	För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag	För övrig tid
% av timlön	64,4 %	32,3 %

Anmärkning

För en deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Under de 2 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 procent.

Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Möjlighet till lokal avvikelse

NF
e

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkning

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Seko och Kommunal)

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

Anmärkningar

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

§ 27 Föräldraledighet

Mom. 1 En arbetstagarorganisation som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå får föräldrapenningstillägg för ledighet som påbörjas efter en sammanhängande anställningstid på minst 180 kalenderdagar.

Arbetstagarorganisationen får föräldrapenningstillägget i sammanlagt 180 kalenderdagar per födsel och som längst till dess barnet är 24 månader. Föräldrapenningstillägget motsvarar 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Arbetstagarorganisationen är på arbetsgivarens begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Mom. 2 En arbetstagarorganisation som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får föräldralön då föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå utges om arbetstagarorganisationen före ledigheten varit sammanhängande anställd under minst 180 kalenderdagar hos arbetsgivare som tillämpat avtal tecknade av Sobona.

Föräldralön utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Föräldralönen motsvarar skillnaden mellan 77,6 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag och högsta belopp för föräldrapenning enligt SFB.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

NF
82

Bilaga 2

Arbetstagare är på arbetsgivares begäran skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan.

Mom. 3 Har föräldrapenning nedsatts eller indragits ska förmån enligt mom. 1 och 2 minskas i motsvarande grad.

Mom. 4 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren i egenskap av blivande förälder rätt till ledighet för att besöka mödravårdscentral vid högst 2 tillfällen. Under sådan ledighet utges ersättning motsvarande 100 procent av lönen.

Avvikelse från föräldraledighetslagen

Mom. 5

- a) En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig enligt föräldraledighetslagen (FörL) ska anmäla detta till arbetsgivaren minst 3 månader före ledighetens början. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.
- b) *Gäller Seko*: En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig under perioden juni till augusti ska anmäla sådan ledighet senast den 1 april. För att ett sådant krav ska gälla ska arbetsgivaren senast den 15 mars ha begärt detta. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om dels avvikelser från

- a) 13 § FörL och mom. 5 om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och
- d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 16 § FörL om den närmare tillämpningen ifråga om förbudet mot missgynnande behandling.

NF
82

§ 28 Enskilda angelägenheter

Under ledighet för enskilda angelägenheter får arbetstagaren behålla avlöningsförmåner under en arbetsdag. Rätt till ledighet för enskild angelägenhet gäller vid följande tillfällen:

- a) nära anhörigs svårare sjukdom
- b) nära anhörigs bortgång
- c) nära anhörigs begravning
- d) bouppteckning

Vid nära anhörigs bortgång samt begravning kan, vid behov, ledighet med bibehållna avlöningsförmåner även beviljas för resa under som mest två arbetsdagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Vid barns svårare sjukdom utges förmån enligt momentet endast om arbetstagare inte har rätt till ersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

§ 29 Uppsägningstid m.m.

Tillsvidareanställning

Mom. 1 För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten gäller uppsägningstider enligt LAS om inte annat anges nedan.

Mom. 2 För en arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) gäller en ömsesidig uppsägningstid om två månader.

Mom. 3 *Gäller Seko:* Om en arbetstagare är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist och som senast vid inledningen av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Bilaga 2

Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist under dennes föräldraledighet, gäller 11 § andra stycket LAS.

Tidsbegränsade anställningar

Mom. 4 För tidsbegränsade anställningar gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter motsvarande sakliga skäl enligt LAS.

En tidsbegränsad anställning som är avsedd att vara längre än 12 månader, kan utöver vad som anges ovan, avslutas av arbetsgivaren utan motsvarande sakliga skäl förutsatt att sådant besked lämnas inom tre månader från anställningens tillträdande. Vid sådan uppsägning från arbetsgivarens sida ska berörd arbetstagarorganisation informeras om beslutet.

Mom. 5 Uppsägning ska vara skriftlig.

Mom. 6 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 7 En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

Mom. 8 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30 och 30 a §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4, mom. 3 b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och inte heller för tidsbegränsad anställning som vid anställningens början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 9 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal med avvikelse om andra uppsägningstider.

Anmärkning

Sådant lokalt kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

NF
R

Bilaga 2

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Seko och Kommunal)

Mom. 10 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om andra uppsägningstider.

Anmärkning

Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller Seko och Kommunal)

Mom. 11 Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Anmärkning

När uppsägning sker från arbetsgivarens sida och arbetstagaren vid uppsägningstillfället enligt LAS har rätt till längre uppsägningstid än tre månader gäller den uppsägningstid LAS anger.

§ 32 Pensioner m.m.

Pensionsavtal

Mom. 1 Arbetsgivare anslutna till Sobona omfattas av kommunala tjänstepensionsplaner tecknade tillsammans med SKR och därtill hörande kollektivavtalade försäkringar.

Anmärkning

Arbetsgivare som sedan tidigare efter godkännande tillämpar andra centralt kollektivavtalade tjänstepensionsplaner än de ovan angivna kan kvarstå i dessa och därtill hörande försäkringar och eventuella omställningslösningar.

Arbetskadeförsäkring

Mom. 2 Arbetsgivaren ska teckna TFA-KL. Arbetstagare äger inte rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.

Avtalsgruppsjukförsäkring

Mom. 3 Arbetsgivaren ska teckna AGS-KL.

Tjänstegrupplivförsäkring och begravningshjälp

NF
OL

Mom. 4 Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) hos KPA Livförsäkring AB (publ) enligt de bestämmelser som gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

Mom. 5 Om försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall) inte utges för avliden arbetstagare, ska till dödsboet utges begravningshjälp. Beloppet ska motsvara hälften av det prisbasbelopp som enligt socialförsäkringsbalken (SFB) gäller för det år dödsfallet inträffar.

Omställningsavtal/Trygghetsavtal

Mom. 6 Arbetsgivare omfattas av det centralt tecknade Kompetens- och Omställningsavtalet KOM-KR och ska följa dess reglering om årlig avsättning.

Anmärkning

De arbetsgivare som omfattas av KFS Trygghetsavtal fortsätter att tillämpa detta avtal till dess centrala parter enas om annat. Om arbetsgivare som omfattas av KFS Trygghetsavtal delar upp sin verksamhet i två eller flera företag omfattas även dessa nya företag av avtalet. För verksamheter som förvärfvas av eller på annat sätt införlivats i arbetsgivare som sedan tidigare tillämpar KFS Trygghetsavtal kan också tillämpa KFS Trygghetsavtal.

§ 33 Kontroll- och bevakningssystem

Mom. 1 Inför beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem ska lokala parter MBL-förhandla. Arbetsgivaren ska redovisa syftet med införandet, under vilken tidsperiod systemet ska användas samt för det fall en intresseavvägning har gjorts presentera sådan. Arbetsgivaren ska vidare beskriva vem hos arbetsgivaren som kommer ha tillgång till uppgifterna, om tredje part kommer ges tillgång till uppgifterna, hur länge uppgifterna kommer behandlas och sparas samt hur berörda arbetstagare ska informeras om ovanstående före införandet.

Möjlighet till lokal avvikelser

Mom. 2 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om införande av kontroll- eller bevakningssystem. Sådant kollektivavtal får inte avvika från dataskyddsförordningen eller annan tillämplig lagstiftning.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Branschbestämmelser

Anställningsformer

1. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpat KFS branschavtal gäller:

Visstidsanställningar som påbörjats före 2021-12-31 omfattas ej av konverteringsreglerna i § 4 mom. 4.

2. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpat HÖK/ÖLA/AB 20 gäller:

Projektanställning som med stöd av vid tidpunkten gällande AB 20 påbörjas innan 2021-12-31 enligt AB § 4 mom. 3 d) övergår inte till en tillsvidareanställning.

Övertid

3. Arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd på HÖK/ÖLA/AB och har fler än 80 sparade timmar får ta ut överskjutande timmar under en fyraårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 80 sparade timmar per 2025-12-31.

Beredskap (gäller Kommunal och Seko)

4. Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagaren behålla beredskapsersättningen.

Semester

5. För arbetstagare med anställningsavtal enligt f.d. KFS branschavtal Energi, som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott, är semesterlängden från och med det intjänandeår som arbetstagaren fyllt 40 år 31 semesterdagar, från och med 50 år 32 dagar.

Uppsägningstider

6. Beslut om att tillämpa andra uppsägningstider med stöd av HÖK/AB som arbetsgivare fattat före 2022-01-01, gäller fortsatt.

Övergångsbestämmelse uppsägningstider från HÖK/ÖLA/AB

7. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade HÖK/AB och vid detta datum uppfyllde nedanstående förutsättningar, samt därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren, gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare som fyllt 61 år och som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 10 år vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist och har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal.

Bilaga 3

Regleringen gäller ej arbetstagare som vid ovanstående tidpunkt omfattades av ÖLA tecknade med Seko.

Övergångsbestämmelse uppsägningstider från KFS branschavtal Energi

8. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade KFS Branschavtal och vid detta datum uppfyllde nedanstående förutsättningar gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare med anställningsavtal som ingåtts före 1998-09-01 och därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren samt

- varit anställd under minst 15 år eller
- fyllt 40 år och varit anställd under minst 10 år

är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist.

Vid uppsägning från arbetstagarens sida är uppsägningstiden 3 månader.

Genomsnittlig arbetstid (Gäller enbart Seko)

9. Vid tillämpning av § 12 mom. 6 g) gäller för beräkningsperiod att denna kan omfatta högst 6 veckor.

Avvikelse från § 25 Semester mom. 4

10. För Seko utges inte engångsbelopp på 3 000 kronor respektive 5 000 kronor.

NP

DL

Övriga anteckningar

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

1. Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget utbetalas de första 6 månaderna.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt § 5 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

Pensionsavgifter

2. För arbetstagare som, efter övergång till BÖK, utan avbrott fortsatt omfattas av tjänstepensionsplaner tecknade av Sobona och SKR äger följande övriga anteckningar, rörande pensionsavgifter, i HÖK fortsatt giltighet:

- HÖK Svenska Kommunalarbetareförbundet
Punkt 13
- HÖK AkademikerAlliansen och därtill anslutna förbund
Punkt 9
- HÖK OFRs förbundsområde Allmän Kommunal verksamhet
Punkt 5
- HÖK OFRs förbundsområde Läkarna
Punkt 12

NF E

Bilaga 3

- HÖK Sveriges Lärare
Punkt 12
- HÖK OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård
Punkt 6

(Gäller enbart Seko)

3. När det centrala avtalet upphör 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 utan särskild uppsägning.

När det centrala avtalet senare, efter ett tillfälligt avtalslöst tillstånd, ånyo träder i kraft, "återinkopplas" de lokala avtalen med oförändrat innehåll, om inte de centrala parterna föreskrivit annat.

Anmärkning

Lokala avtal som sagts upp, av endera lokal part, innan det centrala avtalet löper ut omfattas ej av ovanstående.

Utrymme för arbetstidsåtgärder

4. Utrymmet för arbetstidsåtgärder är centralt reglerat för avtalsområdet och utgör 54 timmar per år. Vid enskilda företag kan överenskommelse ha träffats om annat antal timmar eller att arbetstidskonto inte gäller vid företaget.

Om inte lokal överenskommelse träffats om andra arbetstidsåtgärder ska individuella arbetstidskonton gälla.

Utöver de 54 timmarna ovan finns ett värde om ytterligare 9 timmar per arbetstagare och år. Dessa ytterligare timmar förfogar arbetsgivaren över och kan bestämma om de ska användas till arbetstidsförkortande åtgärder alternativt avsättning till pension. Det är parternas gemensamma uppfattning att dessa timmar i första hand bör användas för arbetstidsförkortande åtgärder. Vid avsättning till pension har de 9 timmarna ett värde av 0,5 % av månadslönen x 12 x 1,0576 i förhållande till tjänstgöringsgrad. Faktorn 1,0576 är avsedd att kompensera för skillnaden mellan arbetsgivaravgifterna och den särskilda löneskatten på pensioner i syfte att göra avsättningen kostnadsneutral för arbetsgivaren jämfört med kontant utbetalning.

Om arbetsgivaren väljer att lägga ut timmarna som ledig tid ska dessa förläggas med minst 1 timme sammanhängande per tillfälle. Arbetsgivaren informerar de lokala parterna om vald förläggning inför det kommande året.

NF *de*

Branschtillhörighet

5. Medlemsföretagens tillhörighet(er) till olika branscher inom Sobona och därmed sammanhängande branschavtal ska framgå av särskild förteckning. Då nytt företag beviljas inträde i Sobona ska branschtillhörighet(er) anges. Byte av branschtillhörighet innebär framgent byte av kollektivavtal och ska på så sätt förhandlas/avtalas.

Utlandsstationering

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

Det är parternas uppfattning att villkoren vid utlandsvistelsen som regel bör vara reglerade före utlandsvistelsen.

Läkarbesök vid treskift

7. Vid kontinuerligt treskiftsarbete ska arbetsgivaren erbjuda läkarundersökning vartannat år.

Distansarbete

8. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Pension

9. För anställda på BÖK Energi ska extra pensionsavsättningar göras med 0,5 % på den pensionsgrundande lönen för att höja avsättningen till avtalspensionen i AKAP-KR.

Anmärkning

1. För arbetsgivare med annan pensionsplan ska motsvarande extra avsättningar göras till den avtalade pensionsplanen. Inga extra avsättningar görs för anställda med Gamla PAKFS.
2. Arbetstagare som omfattas av KAP-KL omfattas inte av denna bestämmelse.
3. Arbetsgivare som omfattas av denna bestämmelse i och med ikraftträdande av BÖK 23 ska tillämpas fr.o.m. 1 april 2024.
4. Inbetalningar enligt denna bestämmelse sker vid ordinarie inbetalningar efter tjänstepensionsplan.

Tillämpningsregler 38 – 40 §§ MBL (Gäller enbart Kommunal och Seko)

10. Vid arbeten inom detta avtals tillämpningsområde

Gemensamma värderingar (§ 1)

Parterna är överens om att det är viktigt: att på olika sätt främja seriöst företagande, att en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branschen är en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande, och att samtliga parter aktivt verkar för att företag inom detta avtals tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis.

Primär förhandling genom kontroll och förteckning (§ 2)

Skyldigheten att primärförhandla enligt 38 § MBL vid utlämnande av arbete inom detta avtals tillämpningsområde är fullgjord när förutsättningarna enligt §§ 3–5 nedan är uppfyllda.

Kontroll och förteckning (§ 3)

Kontroll av underentreprenör och bemanningsföretag (§ 3 a)

Arbetsgivare ska kontrollera att underentreprenörer och bemanningsföretag som anlitas uppfyller följande villkor:

- a) Godkänd för F-skattebevis,
- b) Registrerad för Moms,
- c) Registreringsbevis,
- d) Kollektivavtal eller kollektivavtalsliknande villkor för ifrågavarande arbete som motsvarar minst den lägsta nivå av förmåner som gäller enligt lag eller kollektivavtal (se SOU 2015:78). Detta villkor gäller dock inte för s.k. ”enmansföretag”,
- e) Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar,
- f) Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring,
- g) Att vederbörliga behörigheter innehas, exempelvis el-behörighet, förare av maskin innehar yrkesbevis/ utbildningsbok för ifrågavarande maskin,
- h) Hos företaget inte föreligger klara förfallna fordringar på lön eller annan ersättning,
- i) Att företaget har ett utvecklat och dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete,
- j) Att företaget är aktivt i samordningsarbetet på arbetsplatsen.

Förteckning (§ 3 b)

Bilaga 3

Arbetsgivaren ska till berörd lokal facklig organisation lämna information, då underentreprenören eller bemanningsföretag anlitas. Sådan information ska innehålla följande uppgifter:

- a) Organisationsnummer,
- b) Fullständigt namn och adress,
- c) Telefonnummer, eventuell e-postadress,
- d) Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde),
- e) Uppgift om underentreprenörens/bemanningsföretagets åtagande på arbetsplatsen.

Revidering av förteckning (§ 3c)

Revidering av förteckning ska ske en gång per år på sätt som bestäms mellan arbetsgivaren och berörd lokal facklig organisation. Anser lokal facklig organisation att vetorättssituation kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör eller bemanningsföretag har lokal facklig organisation rätt att få kopia av handlingar enligt § 3 a ovan.

Avförande från företagsförteckning (§ 4)

Om det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL avseende viss underentreprenör eller bemanningsföretag på förteckningen, äger lokal facklig organisation rätt att kräva att arbetsgivaren avför underentreprenören eller

bemanningsföretaget från förteckningen. Lokal facklig organisation ska skriftligen informera arbetsgivaren och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av denna skrivelse ska samtidigt tillställas den berörda underentreprenören eller bemanningsföretaget. Om entreprenadavtal eller avtal om inhyrning ingåtts, då lokal facklig organisation kräver att underentreprenör eller bemanningsföretag avförs, ska arbetsgivaren eller lokalkontor snarast begära förhandling med berörd lokal facklig organisation.

I sådana fall har lokal facklig organisation rätt att uppställa villkor för att godta ifrågavarande underentreprenör eller bemanningsföretag. Vetorätt kan endast utövas av central part.

Anmärkning

Till grund för bedömningen om underentreprenör eller bemanningsföretag är seriöst eller inte gäller vad som anges i 39 § MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis samt § 3 ovan.

Beställare/ huvudentreprenör ansvar och entreprenadkedjor (§ 5)

- a) Den som är beställare/huvudentreprenör ska sammanställa över samtliga underentreprenörer som anlitas på arbetsplatsen och vilka underentreprenörer

NF 52

Bilaga 3

som dessa i sin tur anlitas på arbetsplatsen (underentreprenörslista). Den lokala fackliga organisationen har rätt att erhålla listan över de entreprenörer som verkar på arbetsplatsen. Lokal facklig organisation har rätt att erhålla uppgifterna senast fyra arbetsdagar efter det att en skriftlig begäran kom huvudentreprenörens ansvarige produktionsledare på arbetsplatsen tillhanda.

b) Beställare/huvudentreprenör utfäster sig att förplikta att underentreprenörer eller bemanningsföretag iakttar föreskrifterna enligt §3 ovan, om underentreprenören i sin tur anlitar underentreprenör eller bemanningsföretag.

c) Beställare/huvudentreprenör är första arbetsgivare som är beställare/entreprenör bunden av detta avtal.

Primär förhandling i övriga fall

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör eller bemanningsföretag utan att uppfylla förutsättningarna under §§ 3-5 ovan, har arbetsgivaren eller del därav att i varje särskilt fall primärförhandla med berörd lokal facklig organisation enligt 38 § första stycket MBL, dock med undantag för i 38 § andra stycket MBL angivna fall.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till branschbestämmelser

Pensionsavtal

För AKV och AkademikerAlliansen gäller punkt 1 nedan

1. Parterna är överens om att det som avses i § 32 anmärkning främst berör ITP och SAF-LO pension eller annan av centrala parter framförhandlad tjänstepensionslösning med tillhörande försäkringar och eventuell omställning. Där ska det vara fortsatt möjligt för arbetsgivaren att fortsatt tillämpa sådan plan.

Vidare ser parterna gärna att lokala parter gemensamt ser över om sådant kvarstående som avses i § 32 anmärkningen är ändamålsenligt.

För Kommunal och Seko gäller punkt 2 nedan

2. Parterna är överens om att det som avses i § 32 anmärkning främst berör ITP och SAF-LO pension eller annan av centrala parter framförhandlad tjänstepensionslösning med tillhörande försäkringar och eventuell omställning. Där ska det vara fortsatt möjligt för arbetsgivaren att fortsatt tillämpa sådan plan.

Vidare ser parterna gärna att lokala parter gemensamt ser över om sådant kvarstående som avses i § 32 anmärkningen är ändamålsenligt. Skulle lokala parter komma överens om övergång till den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR ska sådan lokal överenskommelse som gäller Seko godkännas av Seko centralt.

Gäller enbart Kommunal och Seko

3. En arbetsgrupp skapas i syfte att analysera bestämmelsen gällande dygnsvila i BÖK Energi i syfte att säkerställa att bestämmelsen tillvaratar det skydd som arbetstidsdirektivet 2003/88/EG ger arbetstagarna. I det fall justeringar bedöms nödvändiga för att leva upp till de minimikrav som direktivet ställer, ska parterna komma överens om sådana justeringar.

Arbetsgruppen ska vara klar senast 2023-12-31 och förändringarna implementeras senast 2024-04-30.

Anmärkning

Kommunals uppfattning är att nuvarande avtalsreglering angående dygnsvilan inte lever upp till de minimikrav som följer av EU:s arbetstidsdirektiv.

Statistiköverenskommelse

NF
SE

4. Parterna konstaterar att det inom Sobonas avtalsområde idag finns två olika statistiköverenskommelser. För tidigare KFS-medlemmar finns en överenskommelse och för tidigare Pactamedlemmar finns en överenskommelse (SÖK-T) som på arbetsgivarsidan tecknas tillsammans med SKR. De båda avtalen har olika system för yrkesklassificering och parterna är överens om att samtliga Sobonas branscher bör ha samma system för yrkesklassificering. Avtalet SÖK-Ts yrkesklassificering (AID) är modernare och täcker redan idag de flesta av de yrkesgrupper som finns inom Sobonas branscher, inom HÖK-branscherna är den heltäckande, men inom BÖK-branscherna finns vissa yrkesgrupper som inte täcks av AID-klassificeringen.

Parterna enas därför om att inleda förhandlingar med syfte att enas om ett nytt statistikavtal för Sobonas BÖK-branscher. Avtalet ska bygga på samma system för klassificering av arbetsuppgifter (AID) som SÖK-T. De befintliga AID-koderna ska gälla även för BÖK-branscherna men för arbetsuppgifter som inte är kodade inom AID behöver nya koder tas fram. Avtalet ska vara klart senast 1 april 2024 och då upphör det nu gällande KFS-avtalet att gälla.

Centrala protokollsanteckningar som bara gäller med Seko

Partsavsikt

5. Parterna enas om att vid tvist på någon av bestämmelserna i BÖK Energi kan inga andra än parterna på avtalet bidra med sin syn på tolkning av bestämmelsen. I de fall en bestämmelse i detta avtal återfinns likalydande i annat avtal på arbetsmarknaden har parter på dessa avtal, eller representanter för dessa parter, inte yttranderätt vid tvist om tolkning av bestämmelser som är likalydande på detta avtal.

MF R