

Förhandlingsprotokoll

Parter: Elektriska Installatörsorganisationen EIO
Svenska Elektrikerförbundet

Närvarande: För arbetsgivarparten
Jan Siezing
Åsa Kjellberg Kahn
Ulf Nordström
Kenneth Andersson

För arbetstagarparten
Jonas Wallin
Urban Pettersson
Mikael Pettersson
Tomas Jansson

Ärende: Förhandlingar om Installationsavtalet för perioden 1 maj 2017 – 30 april 2020

Plats: Stockholm

Datum: 2017-04-26

§ 1 Löneavtal och prolongering av allmänna villkor

Parterna överenskommer om nya löner enligt **Bilaga 1** och om att prolongera hittills tillämpade Installationsavtal med de ändringar och tillägg som framgår av **Bilaga 2**. Höjningar av lägslöner och ersättningar är sammanfattade i **Bilaga 3**.

Parterna konstaterar att detta avtal innebär en kostnadsökning om 6,5 % för Installationsavtalet för avtalsperioden och därmed ligger inom normen för övriga branschavtal.

§ 2 Extra pension EIO-SEF

Parterna enas om att ytterligare avsättning till Extra pension EIO-SEF skall göras med 0,3 % från den 1 maj 2017 och med 0,2 % från den 1 maj 2019. Den sammanlagda avsättningen till Extra Pension EIO-SEF är därefter 1,5 %.

§ 3 Partsgemensamt arbete jämställdhet

Elteknikbranschen är starkt mansdominerad. 4% av de som sökte sig till el- och energiprogrammet 2015/16 är kvinnor och av dem som tog ut sitt ECY-certifikat 2015 är 4,7 % kvinnor. Enligt det statistikunderlag EIO har tillgång till sysselsätter branschen för närvarande (sept 2016) drygt två procent (2,18) kvinnor inom avtalsområdet. Det finns flera skäl till varför en jämnare könsfördelning är önskvärd – stärkt kompetensförsörjning, möjlighet att därigenom kunna påverka både arbetsmiljö, organisation och lönsamhet på ett positivt sätt samt en allmän insikt att det är värdefullt att spegla kunder och samhället i övrigt.

Parterna har därför kommit överens om att starta ett större, långsiktigt projekt i syfte att få fler kvinnor att söka sig till branschen och även stanna kvar där över tid. Projektet förutsätts starta senast 1 september 2017 och i ett första skede bedrivs t o m 2018. Parterna kan därefter besluta att fortsätta projektet under resterande avtalsperiod.

Projektet ska bemannas av parterna. Till projektet ska därvid knytas deltagare från ledningen i respektive förbund. En referensgrupp ska också inrättas med deltagare från EIO:s medlemsföretag och Elektrikerförbundets medlemmar. Båda parter ser projektet som en ytterst viktig fråga för branschen och respektive medlemmar och är beredda att avsätta tid och resurser. Kostnaderna ska delas parterna emellan.

Jämställdhet är en del av mångfald överhuvudtaget. Parterna är därför också inställda på att arbetet kan komma att utvidgas till att omfatta även mångfald på ett bredare plan.

I samband med projektstart ska en nulägesanalys genomföras, gemensamma mål fastställas utifrån ovan angivna syfte, och en aktivitets- och tidplan upprättas.

Aktiviteter/åtgärder som bör ingå är bland annat:

- Kartläggning av nuläget, problembeskrivning
- Åtgärder riktade mot skolor, yrkeslärare och elever
- Organisatoriska frågor, genomlysning av löne- och ersättningsfrågor
- Arbete med värderingar och attityder
- Arbetsförhållanden i samband med graviditet

§ 4 Partsgemensamt arbete arbetsmiljö och säkerhetskultur

Parterna är ense om att vid sidan av det löpande arbetet med arbetsmiljöfrågor och en stärkt säkerhetskultur i elteknikbranschen, särskilt fokusera på följande frågor.

Säkerhet i servicebilar

Servicebilar och andra liknande arbetsfordon är en viktig del i arbetsmiljön för många i branschen.

Parterna ska under avtalsperioden med start hösten 2017 driva ett gemensamt projekt för att öka medvetenheten och kunskapen om risker och möjliga åtgärder för ökad säkerhet vid användning av sådana fordon. I projektet ska hänsyn till exempel tas till faktorer som inköp,

lastning, inredning och framförande. Idag finns redan omfattande material och underlag i frågan och projektet bör i vart fall inledningsvis fokusera på att nyttiggöra sådan redan tillgänglig information.

Projektet bör, om inte projektgruppen kommer fram till annat, resultera i material som kan användas som stöd vid skyddsronder, inköp av servicebilar och utrustande av dessa samt ett webbaserat utbildningsmaterial för användning av servicebilar.

Parterna tillsätter själva de kompetenser och resurser som behövs för projektet och delar på kostnaderna. Det bör tillsättas en referensgrupp med medlemsföretag och arbetstagare som använder sig av servicebilar. I den mån det är lämpligt kan parterna tillsammans vända sig till Prevent för hela eller delar av projektet.

Stärkt samverkan

En viktig del i arbetsmiljöarbetet är den samverkan som förutsätts ske mellan arbetsgivare och arbetstagare, och att verksamheten genomsyras av en säkerhetskultur. Lika viktigt som det är att arbetsgivaren tillhandahåller nödvändig skyddsutrustning och ger nödiga anvisningar för att säkerställa en god arbetsmiljö, lika viktigt är att arbetstagaren har förståelse för vikten av att följa anvisningarna och att använda skyddsutrustningen för sin egen skull.

Arbetsgivare och arbetstagare har därmed gemensamt ansvar för att skapa en säker arbetsmiljö, undvika tillbud och olyckor och därmed inte heller orsaka sanktionsavgifter för arbetsgivaren. Det har även blivit vanligare att beställare ställer krav på att vissa arbetsmiljöregler ska följas.

Arbetet ska bedrivas under avtalsperioden med start hösten 2017. I projektet ska hänsyn tas till faktorer som instruktioner, skyddsutrustning och tillämpning. Idag finns redan omfattande material och underlag i frågan och projektet bör inledningsvis fokusera på att nyttiggöra sådan redan tillgänglig information. Projektet bör resultera i ett material som syftar till en ökad medvetenhet om vikten att följa anvisningar och instruktioner och använda tillgänglig skyddsutrustning.

Parterna tillsätter själva de kompetenser och resurser som behövs för projektet och delar på kostnaderna. Det bör tillsättas en referensgrupp med medlemsföretag och arbetstagare. I den mån det är lämpligt kan parterna vända sig till ETAK för hela eller delar av projektet.

§ 5 Arbetsgrupp - utländska företag

Parternas pågående arbete rörande tillämpningen av Installationsavtalet för företag med etablering i annat land som utstationerar arbetskraft till Sverige ska fortsätta. Arbetsgruppen ska dels dokumentera de problem som föreligger, dels om möjligt föreslå hur Installationsavtalet bör tillämpas i dessa situationer, alternativt föreslå anpassade bestämmelser. Arbetsgruppen ska redovisa sitt arbete senast den 31 oktober 2017.

Parterna ska därefter om så befinns lämpligt uppta förhandlingar i syfte att eventuella anpassningar av avtalet ska kunna träda i kraft 1 januari 2018.

§ 6 Arbetsgrupp - resor

Parterna har enats om vissa ändringar i kap 10 och 11 avseende dagliga resor. Detta har föregåtts av ett långvarigt partsgemensamt arbete. Ett av skälen till parternas arbete har varit att skapa en så långt möjligt bättre anpassning till skattereglerna. Parterna noterar att det finns anledning att fortsätta detta arbete även efter Avtal 17 och att den under 2016 framförhandlade principöverenskommelsen ska vara en del av detta arbete.

Arbetsgruppen ska dels följa upp tillämpning av de nya reglerna men också fortsätta arbetet med att försöka hitta lämpliga anpassningar av avtalets regler i syfte att nå en bättre anpassning till skattereglerna. Arbetsgruppen ska löpande rapportera sitt arbete till respektive organisations förhandlingsledning.

§ 7 Arbetsgrupp – lönesystem

Parterna är överens om att Installationsavtalets lönesystem ska uppmuntra, bidra och belöna ansvar och goda prestationer, och därigenom öka arbetstagarnas motivation, samtidigt som de bidrar till ökad produktivitet och lönsamhet för företagen. Parterna har med anledning av det överenskommit om att arbeta med utvecklingen av Installationsavtalets lönesystem och processer enligt nedan.

Månadslönesystemet

Månadslönesystemet i Installationsavtalet bygger på lönerevision efter förhandling på företaget på basis av de i avtalet angivna kriterierna yrkeskunnighet, kvalifikationer, prestation och ansvar.

Parterna tillsätter en gemensam arbetsgrupp med uppdrag att nå bättre förståelse och tillämpning av månadslöneavtalet bland chefer och klubb/facklig förtroendeman. Arbetsgruppen ska ta fram en tid- och aktivitetsplan för gemensamma åtgärder som bidrar till syftet, t ex information- och utbildningsmaterial, gemensamma informationsinsatser, digitala hjälpmedel mm.

Arbetet skall påbörjas senast hösten 2017 och bedrivs under avtalsperioden. Parterna tillsätter själva de kompetenser och resurser som behövs för projektet och delar på kostnaderna.

Produktivitetsbefrämjande prestationslönesystem

Parterna är överens om att det gynnar såväl företag som arbetstagare, att ha ett lönesystem som stödjer ett produktivt arbetssätt. En hög produktivitet och effektiva produktionsmetoder är en förutsättning för att klara sig i den allt hårdare internationella konkurrensen.

Det gemensamma projektet om produktiviteten i branschen och produktivitetsbefrämjande prestationslönesystem, syftar till att utveckla och ta fram idéer till lönesystem som främjar produktiviteten och premierar goda arbetsinsatser, samtidigt som det tillvaratar och premierar ett effektivt användande av både materiel och resurser. Lönesystemet skall stödja och fungera i den dagliga verksamheten.

Parterna tillsätter själva de kompetenser och resurser som behövs för projektet och delar på kostnaderna. Det bör tillsättas en referensgrupp med företagsrepresentanter och yrkesverksamma elektriker. Projektet skall starta senast hösten 2017 och bedrivas under avtalsperioden.

§ 8 Arbetsgrupp – modern yrkesutbildning

Parterna har sedan något år drivit ett gemensamt arbete - Modern Yrkesutbildning - i syfte att hitta nya former för branschcertifikat/legitimationer som ger tydliga karriärvägar och bevis på uppnådd kompetens, vilket bör bidra till att stärka attraktiviteten i branschen för ungdomar och andra. En förbättring av möjligheterna till validering ingår också, liksom så kallade företagslärlingar.

Parterna överenskommer om att pågående arbetsgrupp fortsätter sitt arbete.

§ 9 Arbetsgrupp – modernisering avtalstext

Installationsavtalet har gamla anor och även om en hel del förändringar gjorts på senare år, finns samtidigt många äldre bestämmelser med ett språkbruk som inte liknar dagens och/eller inte längre är aktuella. Ett kollektivavtal som är enkelt att förstå och ta till sig är en viktig förutsättning för att så många som möjligt ska göra rätt från början.

Parterna tillsätter en gemensam arbetsgrupp med uppdrag att se över och modernisera avtalstext och struktur i avtalet, utan syfte att därigenom uppnå sakliga förändringar.

Parterna tillsätter själva de kompetenser och resurser som behövs för projektet och delar på kostnaderna. Arbetsgruppens arbete bör starta senast våren 2018.

§ 10 Giltighetstid

Överenskommelsen gäller för tiden 2017-05-01 – 2020-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Sker inte sådan uppsägning, förlängs giltighetstiden med ett år i sänder.


Om begäran om förhandling framställs före den 31 december 2019 gäller avtalet för tid efter 30 april 2020 med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid. Om avtalet sagts upp eller förhandling begärts skall parterna senast två månader innan avtalets ordinarie giltighetstid upphör, växla förslag till nytt avtal.


Förtida uppsägning

Part äger rätt att säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2019. I sådant fall skall uppsägning ske senast den 31 oktober 2018.

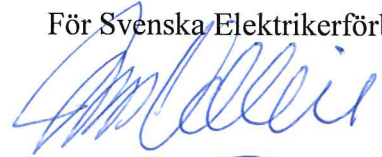




Överenskommelsen är preliminär till dess den antagits definitivt av parterna.

För Elektriska Installatörsorganisationen EIO





För Svenska Elektrikerförbundet




Tomas Jansson
Anders Årén


Michael Seath
Ulrich Olyson
Roland Ohlsson
Peter Jön

Månadslön

Allmän pott

Revision av utgående löner skall ske den 1 maj 2017, den 1 maj 2018 samt den 1 maj 2019. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 2,0 % av de utgående månadslönerna för SEF:s medlemmar per den 30 april för vart och ett av åren.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare, exklusive lärlingar, utgöra 24 000 kr per månad 2017, 24 480 kronor per månad 2018 samt 24 970 kronor per månad 2019. Vid deltidarbete i proportion därtill.

Potten skall fördelas individuellt vid förhandlingar inom företaget.

Principer för den individuella lönesättningen liksom förhandlingsordningen framgår nedan.

Garanterat utfall

Efter fördelning av lönepotten skall per månad utgående lön, efter lönerevision, för heltidsarbetande ha ökat med lägst 1,0 % för vart och ett av åren.

Hissmontörer

I detta avtal överenskomna löneökningar (omfattning och nivå) skall även tillämpas för hissmontörer som omfattas av företagsvisa ackordsöverenskommelser.

Ackord uttryckta i kronor.

Lokalt överenskomna ackord uttryckta i kronor skall från och med 1 maj höjas med 2,0 % för vart och ett av åren.

Principer för lönesättning

Parterna avser, genom vad här föreskrivs om lönesättning, bidra till ökad produktivitet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas förutsättning för en positiv löneutveckling. Lönesättningen skall vara individuell. Fördelningen av utrymmet för individuell löneökning skall ske med utgångspunkt i arbetstagarens yrkeskunnighet, kvalifikationer, prestation och ansvar.

Lönesättningen ställer krav på chefer och fackliga förtroendemän att vara så objektiva som möjligt. Vid förhandlingar om individuella löner är det nödvändigt att båda parter kan motivera sina ställningstaganden. Godtycke får inte förekomma.

Föräldralediga, som inte arbetar vid tidpunkten för en lönerevision, ska på samma villkor som övriga arbetstagare omfattas av lönerevisionen.

Förhandlingsordning

Fördelningen av tillgängligt löneökningstrymme sker, i enlighet med vad som föreskrivs i 7 Kap § 2, vid förhandlingar inom företaget, som kan påkallas av vardera part. Förhandlingen ska ha påbörjats inom 10 arbetsdagar från det att påkallandet har skett, om förhandlande parter inte överenskommit om annat.

Målsättningen är att förhandlingarna ska bedrivas skyndsamt och att överenskommelse skall uppnås inom företaget.

Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande avtalstillämpningen, innan förhandlingen avslutas.

Kan parterna inte träffa överenskommelse kan arbetsgivaren påkalla central förhandling. Detta skall ske senast 3 veckor räknat från den dag då förhandlingen avslutades. Sista dagen för att påkalla central förhandling är den 31 augusti för 2017 och den 18 juni för 2018 och den 17 juni 2019, om de förhandlande parterna inte träffar överenskommelse om senare tidpunkt.

Ifall arbetsgivaren inte begärt central förhandling ska allmänna potten fördelas, bland de av lönerevisionen berörda montörerna, såsom en generell löneökning.

Parterna antecknar till denna överenskommelse såsom gemensamt uttalande att samtliga förhandlingar rörande lönerevision ska vara avslutade senast den 31 oktober vart och ett av åren.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan arbetstagarparten hänskjuta frågan till Nämnden för lönefrågor (se nedan) för avgörande. Detta ska ske senast 3 veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutades.

Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande jämte 4 ledamöter, varav EIO och SEF utser 2 ledamöter var samt vidare var sin sekreterare.

Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avgöra lönesättningsärenden där enighet inte kunnat uppnås vid central förhandling.

Nämnden skall konstitueras omgående och dess avgörande skall ske skyndsamt.

Protokollsanteckning

Arbetsgivarsidan svarar för kostnaden för lönenämndens ordförande.

Installationsavtalets allmänna villkor ändras, om inte annat anges, fr.o.m. 1 maj 2017 enligt följande:

Lägst löner och ersättningsnivåer

7 Kap § 2 Månadslön

Avtalets lägsta löner uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

Bilaga 1 Yrkesutbildningsavtalet

4 Kap § 1

Yrkesutbildningsavtalets lägsta löner höjs med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

7 Kap § 7 Lön för restid

Restidsersättningen uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

Detsamma gäller restidsersättningen i yrkesutbildningsavtalet.

7 kap § 9 Arbete på obekvämtid

OB-ersättningen uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

7 Kap § 11 Beredskapsersättning

Beredskapsersättningen uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

9 Kap § 2 Ackordstidlista

Brytpunkt

Brytpunktstillägget uppräknas med belopp motsvarande procentuella höjningen av utgående månadslön.

9 Kap § 4 Penningfaktor

Penningfaktorn uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

11 kap § 4 p 1 – Utan övernattning (endagsförrättning)

Traktamentet vid endagsförrättning uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

Övriga ändringar

4 kap Arbetstid

Nuvarande § 10 Arbetstidsförkortning får ny lydelse enligt nedan

4 kap. § 10 Arbetstidsförkortning

En heltidsanställd arbetstagare som har arbetat hela perioden 1 april till 31 mars under ett år (intjänandeår) erhåller full arbetstidsförkortning med 29 timmar för samma tidsperiod påföljande år (uttagsår). Arbetstagare med kortare arbetstid än heltid, erhåller tid för arbetstidsförkortning i proportion därtill.

För arbetstagare som inte arbetar hela intjänandeåret, dvs som börjar eller slutar sin anställning under perioden eller är frånvarande av orsak som inte ersätts med lön av arbetsgivaren, beräknas intjänanderätten av arbetstidsförkortningen enligt följande:

Arbetad tid med lön från arbetsgivaren i antal kalenderdagar / 365 x 29 timmar (vid fullt intjänande)

Intjänad tid överförs till arbetstagarens individuella tidbank den 1 april uttagsåret enligt 4 kap § 12.

Om arbetstagaren slutar sin anställning tillförs tidbanken intjänad tid per sista anställningsdag och slutreglering sker enligt bestämmelserna om tidbank.

Anmärkning:

Frånvaro berättigar till arbetstidsförkortning enbart under tid för vilken arbetsgivaren betalat lön, t ex lagstadgad sjuklöneperiod, semester och uttag ur tidbank.

Vid beräkning av arbetstidsförkortningstimmar tillämpas avrundning upp till närmaste timme.

Nuvarande § 11 Dygnsvila får ny lydelse enligt nedan

4 kap. § 11 Dygnsvila

1. Dygnsvila och nattarbete

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, övertidsarbete fram till kl. 23.00, eller om arbetets art så kräver 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 2 timmar, skall arbetstagaren beredas minst 8 timmars sammanhängande vila om påföljande dag inte är arbetsfri.

Då dygnsvilan brutits och arbete utförts mellan kl. 23.00 – 07.00 med 5 timmar ges ledigt hela dagen efter utan löneavdrag.

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.

Parterna är överens om att avvikelser från regeln om dygnsvila även innebär undantag från arbetstidslagens regler om nattarbete.

Nattarbete efter överenskommelse

Arbete som skall utföras mellan kl.00-05 och som inte omfattas av det s.k. nattarbetsförbudsundantaget i 13 § arbetstidslagen eller av undantaget ovan får utföras efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. (Det noteras att sådant arbete även kan utföras efter lokal eller central överenskommelse samt efter dispens från Arbetsmiljöverket).

Arbetstagare som, efter sådan överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, har utfört arbete mellan kl. 00-05 skall därefter beredas minst 8 timmars sammanhängande vila om påföljande dag inte är arbetsfri.

Återföring till övertidsutrymme

Infaller viloperiod 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.

2. Övrigt

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 arbetstagarens individuella tidbank enligt 4 kap § 12. För avbrott under natt mot nästkommande arbetsdag gäller regler enligt punkten 1 – Dygnsvila – ovan. Motsvarande regel gäller för skiftgående arbetstagare som inte har veckovila förlagt till veckoslut.

Ovanstående gäller om inte lokala parterna enas om annat.

5 Kap Ledighet

Nuvarande § 2 Permission får ny lydelse enligt nedan

§ 2 Permission

Med permission förstås kort ledighet (med lön) under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar. Anhållan om permission skall göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen skall på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär. Permission kan beviljas i följande fall:

Egen vigsel

Egen 50-årsdag.

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av läkare – dock högst tre besök per remiss.

Nära anhörigs frånfälle.

Nära anhörigs begravning.

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, registrerad partner, sambo, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar.

Vid olycksfall i arbete som kräver läkar- eller sjukvård ersätter företaget den dag olycksfallet inträffar ev extra resekostnader till läkare eller sjukhus såvida dylika ersättningar ej utgår på annat sätt.

Anmärkning

Även om rätten till permission för besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss från läkare begränsats till tre besök per remiss så kvarstår rätten till ledighet för det fall remissen omfattar fler besök vid sjukvårdsinrättning. Det är parternas uppfattning att besök vid sjukvårdsinrättning bör försöka planeras på så sätt att de medför minsta möjliga störning för arbetsgivarens verksamhet.

10 Kap Hemort

Nuvarande § 2 får följande lydelse

§ 2 Hemortsgräns - resegräns

1. Hemortens gränser och i förekommande fall resegränser inom hemorten skall fastställas i hemortsavtal med samma giltighetstid som detta avtal.

Hemortsavtal träffas mellan parternas lokalavdelningar och skall för att vara giltiga godkännas av EIO och SEF.

2. För orter där fastställd hemortsgräns tidigare inte finnes, skall vid överenskommelse om sådan gräns, området inte vara mindre än en cirkel med 3 km radie och inte större än en cirkel med 5 km radie.
3. Vid fastställande av hemort enligt § 1 punkt 1 c) gäller följande:

På sådana orter, där av EIO och SEF godkända hemortsavtal upprättats, skall dessa tillämpas.

Där sådana hemortsavtal inte upprättats, skall tidigare i detta kapitel angivna regler tillämpas. Ny hemort enligt § 1 punkt 1 c) får inte förläggas närmare redan fastställt hemortsområde än att avståndet mellan gränserna är minst 3 km.

4. För orter där hemortsavtal inte upprättats tillämpas en hemorts- och resegräns i form av en cirkel med 3 km radie runt varje företag.

11 Kap Arbete utanför hemorten

Ny lydelse §§ 1-3

11 Kap ARBETE UTANFÖR HEMORTEN

§ 1 Allmänt

....

2.

Vid arbete utanför hemorten, erhåller arbetstagaren, under nedan angivna förutsättningar resekostnadsersättning, resetillägg och traktamente. Överenskommelse om annat kan dock träffas genom lokal överenskommelse, inom företaget eller mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Överenskommelse skall dokumenteras skriftligt för att vara giltig. Giltighetstid och uppsägningstid bör anges.

Träffas sådan överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren gäller den, oavsett vad som avtalats, inledningsvis endast för en period om som längst tre månader; därefter upphör den automatiskt om inte båda parter enas om förlängning. Förlängs överenskommelsen kan den alltid, oavsett eventuell angiven giltighets- eller uppsägningstid, sägas upp med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

§ 2 Resekostnadsersättning

Vid resor utanför hemorten bekostar arbetsgivaren färdbiljett med det kommunikationsmedel, som erfordras (vid tågresa 2:a klass och vid båtresa 2:a klass) samt frakt för bagage, dock inte om arbetsplatsen ligger närmare arbetstagarens fasta bostad än inom ett område med tre km radie från bostaden. När den kortast farbara vägen mellan bostaden och arbetsplatsen inom cirkelns gräns överstiger fem km gäller huvudregeln om ersättning från företaget.

Då resa nattetid (kl 22-6) under minst 6 timmar måste företagas, erhåller arbetstagaren ersättning för sovplats i resklass enligt ovan, även om sovplats ej finnes.

Anmärkning: Vid resa med annat än egen bil ersätts därmed billigaste färdstätt och biljettyp.

§2a Reseräkning och kvitto

Arbetstagaren skall, utöver vad som krävs enligt kap 6 § 1, på begäran av arbetsgivaren och på sätt och tid arbetsgivaren anger, redovisa den verkligt genomförda resan för att möjliggöra en korrekt skattemässig hantering. Vid resa med annat färdmedel än egen bil skall kvitto eller annan verifikation överlämnas på begäran.

Arbetsgivaren skall tillhandahålla nödvändig utrustning för redovisningen.

§3 Resetillägg

Arbetsgivaren betalar vid resa som berättigar till reskostnadsersättning enligt § 2 ovan resetillägg utifrån färdväg, i enlighet med vad som anges nedan.

§3a Resetillägg I

Resa med allmänna kommunikationer

Vid resa som sker med allmänna kommunikationer betalar arbetsgivaren ett resetillägg för den restid som kan beräknas för resa från företaget till arbetsplatsen utom ordinarie arbetstid. Ersättning betalas enligt kap 7 § 7 punkt 1.

Beräkning av resetillägget ska ske med reseplanerare för snabbaste färdväg från företaget till arbetsplatsen, utifrån det kommunikationsmedel som reskostnadsersättningen utgår från.

Vid resor till ort där övernattning sker, fastställs restidens längd med hänsyn till kommunikationsmedlens avgång respektive ankomst. Med restid jämföras tid som åtgår för väntan på ombytestationer.

§ 3b Resetillägg II

Resa med eget färdmedel eller med av arbetsgivaren ordnad transport

Vid resa med eget färdmedel eller med av arbetsgivaren ordnad transport från företaget eller från av arbetsgivaren anvisad samlingsplats inom hemorten, betalar arbetsgivaren ett resetillägg om 1,60 kr per km räknat från företaget till arbetsplatsen. Avståndet från företaget till arbetsplatsen bestäms utifrån kortaste färdväg enligt en av parterna centralt fastställd kartdatabas.

För arbetstagare som blir upphämtad vid eller i anslutning till sin bostad, betalar arbetsgivaren resetillägg enligt första stycket ovan (§ 3 b), dock inte mer än motsvarande verklig restid enligt kap 7 § 7 punkt 1, räknat från upphämtningsstället.

Vid resor till ort där övernattning sker, fastställs restidens längd med hänsyn till kommunikationsmedlens avgång respektive ankomst. Med restid jämföras tid som åtgår för väntan på ombytestationer.

Anmärkning: Parterna har överenskommit om att Eniro ska användas som kartdatabas.

§ 3c Resetillägg III

Resor i arbetsgivarens fordon från bostaden

Om arbetstagaren efter överenskommelse disponerar ett av arbetsgivaren tillhandahållet fordon och kan nyttja fordonet för dagliga resor mellan bostaden och arbetsplatsen, bör parterna även reglera villkoren för nyttjandet.

Överenskommelsen och villkoren bör dokumenteras skriftligt.

MÄCK

Om annat inte avtalats gäller följande:

Arbetstagare som utgår från bostaden skall vara ute hos kund/på arbetsplats vid arbetstidens början och är skyldig att hålla 30 minuter av egen tid för framresa. Motsvarande gäller då arbetstiden avslutas ute hos kund/på arbetsplats. För restid därutöver utgår ersättning enligt 7 kap § 7 punkt 1. Tid som åtgår för sådan resa ska ersättningsmässigt inte betraktas som arbetad tid även om arbetstagaren medför utrustning, verktyg, material el dyl eller om andra arbetstagare medföljer. I de fall föraren skall medtaga andra arbetstagare i bilen utgår restidsersättning för föraren för hela resan.

Passagerare

För arbetstagare som blir upphämtad vid eller i anslutning till sin bostad, betalar arbetsgivaren ersättning för restid enligt kap 7 § 7 punkt 1, dock inte mer än motsvarande verklig restid räknat från upphämtningsstället.

Anmärkning 1: Resor i samband med beredskap ersätts som arbetad tid.

Anmärkning 2: Denna bestämmelse reglerar inte i vilken utsträckning tid, som åtgår för resor, kan ses som arbetstid i arbetstidsdirektivets mening.

Anteckningar till förhandlingsprotokollet:

Hantering av befintliga hemortsavtal mm

I avtalsuppgörelsen har omfattande ändringar och förtydliganden gjorts av bestämmelserna för dagliga resor.

Parterna är ense om att de lokala hemortsavtalen för tydlighets skull vid behov skall förhandlas om, i syfte att anpassas efter ändringarna och klargörandena, bland annat rörande utgångspunkt för resetilläggets (restidens) beräkning, möjligheterna att begära reseräkning och kvitto. Hanteringen, som skall ske med medverkan av de centrala parterna, skall ske inom befintlig kostnadsram och med beaktande av att hemortsavtal i normalfallet, om inte särskilda skäl finns, endast skall reglera gränserna för hemorten och eventuella resegränser.

Förhandlingarna av de lokala hemortsavtalen förutsätts vara slutförda senast den 31 mars 2018.

Redaktionella konsekvensändringar

Parterna är vidare överens om att vid inredigeringen av avtalstexten göra de redaktionella konsekvensändringar som behövs med anledning av ändringarna i resereglerna- t ex ändra uttrycket ”restidsersättning” till ”resetillägg”.

Tidigare uppgörelser


ACK

Parterna noterar att eventuella tidigare uppgörelser rörande resor och som omfattas av bestämmelserna i kap 11 skall ha fortsatt giltighet. Om ej annat avtalats kan de sägas upp med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. Sådana överenskommelser kan behöva anpassas och/eller dokumenteras skriftligt och parterna rekommenderar berörda att genomföra sådana ändringar.

Övergångsbestämmelser – nya reseregler

De ändringar som överenskommit i kap 10 och kap 11 träder i kraft 1 januari 2018 för arbeten som påbörjas efter denna tidpunkt.

Överenskommelse enligt kap 11 § 1 p 2 och kap 11 § 3 c kan dock träffas även innan den 1 januari 2018.

Nuvarande Bilaga 7 får ändrad lydelse mot slutet enligt följande.

Bilaga 7 Fördelning av ackordssumma

Fördelningslön vid inlåning på ackordsarbete.

Ny lydelse för arbeten som påbörjas efter 1 januari 2018

Fastställande av fördelningslön i samband med inlåning från andra företag eller filialer, där den inlånade montörens individuella månadslön är högre än genomsnittet av företagets/filialens egna montörer på projektet, ska beräknas enligt följande:

Fördelningslön = (ett genomsnitt av månadslönen för de montörer på företaget som deltagit i projektet/174) x antal timmar som respektive montör deltagit i projektet (exkl. lärlingar).

Den individuella och gemensamma ackordsandelen till inlånad montör utbetalas utifrån den för projektet beräknade fördelningslönen. Fördelningslönen för de inlånade montörerna fastställs i samband med upprättande av ackordssedeln.

Löneutbetalning samt avräkning av eventuella ackordsförskott sker där den inlånade har sin anställning.

Parterna noterar att de enats om ett särskilt förtydligande av beräkningsmodellen.

Bilaga 3

Avtalshöjningar 1 maj 2017, 2018 och 2019

	2,0%	2,00%	2,00%
	2017	2018	2019
<u>Lägstalön</u>			
1: a året i yrket	17 528 kr	17 878 kr	18 236 kr
2:a året i yrket	21 804 kr	22 240 kr	22 684 kr
3:e året i yrket och därefter	24 706 kr	25 201 kr	25 705 kr
Servicemontör	26 291 kr	26 816 kr	27 353 kr
Tekniker	26 886 kr	27 424 kr	27 972 kr
Lärling 1-720h	13 989 kr	14 269 kr	14 554 kr
Lärling 720-	16 201 kr	16 525 kr	16 855 kr
<u>Restid</u>			
1: a året i yrket	91,24 kr	93,06 kr	94,93 kr
2:a året i yrket	102,23 kr	104,28 kr	106,36 kr
3:e året i yrket och därefter	109,89 kr	112,09 kr	114,33 kr
Servicemontör	109,89 kr	112,09 kr	114,33 kr
Tekniker	109,89 kr	112,09 kr	114,33 kr
Lärling 1-720h	65,09 kr	66,39 kr	67,72 kr
Lärling 720-	75,08 kr	76,58 kr	78,12 kr
<u>OB ersättning</u>			
vardagar kväll natt	36 kr	36 kr	37 kr
Sön-helgdag	101 kr	103 kr	105 kr
Arbetsfri vardag	101 kr	103 kr	105 kr
Storghelg	173 kr	177 kr	180 kr
<u>Beredskapsersättning</u>			
vardagar kväll natt	199 kr	203 kr	207 kr
lördag söndag	519 kr	530 kr	540 kr
Söndag måndag 07.00	519 kr	530 kr	540 kr
helgdagar	651 kr	664 kr	677 kr
<u>Ackord</u>			
Penningfaktorn	147,18 kr	150,12 kr	153,12 kr
Brytpunktstillägg	39,92 kr	40,72 kr	41,54 kr
<u>Traktamente</u>			
Endagsförrättning	149 kr	152 kr	155 kr

