

Förhandlingsprotokoll

Parter: Installatörsföretagen
Svenska Elektrikerförbundet

Närvarande: För arbetsgivarparten
Henrik Junzell
Barin Özmen
Kenneth Andersson
Emelle Thunholm

För arbetstagarparten
Urban Pettersson
Mikael Pettersson
Tomas Jansson
Per-Ola Nilsson
Anton Levein
Anne Alfredsson

Ärende: Förhandlingar om Installationsavtalet för perioden 1 maj 2025 – 30 april 2027

Plats: Stockholm

Datum: 10 maj 2025

§ 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 6,4 % för Installationsavtalet för avtalsperioden och därmed ligger inom normen för övriga branschavtal. Av kostnadsökningen ska 0,2 % avsättas till extra pension från 1 maj 2025.

§ 2 Partsgemensamt arbete jämställdhet

Parterna ser jämställdhet inom branschen som en viktig fråga. I 2017 års överenskommelse kom parterna överens om att starta ett partsgemensamt arbete kring jämställdhet. Arbetet har

resulterat i bland annat genomförandet av enkätundersökningar samt åtgärder riktade mot skolor, yrkeslärare och elever för att förändra attityder och värderingar.

Elteknikbranschen är fortsatt starkt mansdominerad och en jämnare könsfördelning skulle innebära många fördelar till exempelvis en bredare kompetensförsörjningsbas, förbättrad arbetsmiljö, etc.

Den gemensamma satsningen för att försöka förbättra värderingar och attityder är långsiktig. Parterna har därför kommit överens om att fortsätta det partsgemensamma arbetet även under kommande avtalsperiod. Ett prioriterat uppdrag för projektet under avtalsperioden ska vara att följa lagstiftarens arbete med lönetransparensdirektivet som ska vara implementerat i EUs medlemsstater senast den 7 juni 2026 samt att ta fram stöd och vägledning för företagen för att undersöka och kartlägga eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män.

Projektet ska även fortsättningsvis bemannas av parterna som ska avsätta tid och resurser för projektets genomförande. Överenskomna kostnader ska delas lika parterna emellan.

§ 3 Partsgemensam utveckling av ackordssystemet

Parterna är överens om att genomföra partsgemensamma insatser och partsgemensamma utbildningar i ackordssystemet enligt **Bilaga 4**.

§ 4 Partsavsikter

Parterna har kommit överens om partsavsikter till detta avtal i ett separat protokoll.

§ 5 Giltighetstid

Överenskommelsen gäller för tiden 2025-05-01– 2027-04-30 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 2026 gäller avtalet för tid efter 30 april 2027 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Om avtalet sagts upp eller förhandling begärts ska parterna senast två månader innan avtalets ordinarie giltighetstid upphör, växla förslag till nytt avtal.

Överenskommelsen är preliminär till dess den antagits definitivt av parterna.

För Installatörsföretagen

För Svenska Elektrikerförbundet

Månadslön

Lönerevision 1 maj 2025

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 maj 2025. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 3 % av de utgående månadslönerna för SEF:s medlemmar per den 30 april 2025.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare, exklusive lärlingar, utgöra 29 100 kr per månad 2025. Vid deltidsarbete i proportion därtill.

Potten ska fördelas individuellt vid förhandlingar inom företaget.

Principer för den individuella lönesättningen liksom förhandlingsordningen framgår nedan.

Garanterat utfall

Efter fördelning av lönepotten ska per månad utgående lön, efter lönerevision, för heltidsarbetande ha ökat med lägst 1,5 % för 2025.

Lönerevision 1 maj 2026

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 maj 2026. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 3,0 % av de utgående månadslönerna för SEF:s medlemmar per den 30 april 2026.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare, exklusive lärlingar, utgöra 29 973 kr per månad 2026. Vid deltidsarbete i proportion därtill.

Potten ska fördelas individuellt vid förhandlingar inom företaget.

Principer för den individuella lönesättningen liksom förhandlingsordningen framgår nedan.

Garanterat utfall

Efter fördelning av lönepotten ska per månad utgående lön, efter lönerevision, för heltidsarbetande ha ökat med lägst 1,5 % för 2026.

Hissmontörer

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

Ackord uttryckta i kronor.

Lokalt överenskomna ackord uttryckta i kronor ska från och med 1 maj 2025 höjas med 3,0 % och den 1 maj 2026 höjas med 3,0 %.

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 ska vara individuell. Fördelningen av utrymmet för individuell löneökning ska 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 ska 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 ska ske senast tre veckor räknat från den dag då förhandlingen avslutades. Sista dagen för att påkalla central förhandling är den 30 juni 2025 och den 15 juni 2026, 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 avtalsåren.

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

Nämnden för lönefrågor

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

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

Nämnden ska konstitueras omgående och dess avgörande ska ske skyndsamt.

Protokollsanteckning

Arbetsgiversidan svarar för kostnaden för lönenämndens ordförande.

Allmänna villkor

Bilaga 2

Installationsavtalets allmänna villkor ändras, om inte annat anges, fr.o.m. 1 maj 2025 respektive 1 maj 2026 enligt följande:

Lägst löner och ersättningsnivåer

7 Kap § 2 Månadslön

Avtalets lägsta löner räknas upp med 3 procent från den 1 maj 2025.

Avtalets lägsta löner räknas upp med 3 procent från den 1 maj 2026.

7 Kap § 7 Lön för restid

Restidsersättningen räknas upp med 4 procent från den 1 maj 2025.

Restidsersättning räknas upp med 3 procent från den 1 maj 2026.

Samma uppräknings som ovan gäller restidsersättningen i yrkesutbildningsavtalet.

7 kap § 9 Arbete på obekvämtid

Ob-ersättning räknas upp med 4 procent från den 1 maj 2025.

Ob-ersättning räknas upp med 3 procent från den 1 maj 2026.

7 Kap § 11 Beredskapsersättning

Beredskapsersättningen räknas upp med 4 procent från den 1 maj 2025.

Beredskapsersättning räknas upp med 3 procent från den 1 maj 2026.

9 Kap § 2 Ackordstidlista

Brytpunkt

Brytpunktstillägget räknas upp med 4 procent från den 1 maj 2025.

Brytpunktstillägget räknas upp med 3 procent från den 1 maj 2026.

9 Kap § 4 Penningfaktor

Penningfaktorn räknas upp med 3 procent från den 1 maj 2025.

Penningfaktorn räknas upp med 3 procent från den 1 maj 2026.

11 kap § 3 b resettillägg II

Resettillägget ändras till 2 kr per km från den 1 maj 2025.

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

Traktamentet vid endagsförrättning räknas upp med 4 procent från den 1 maj 2025.

Traktamentet vid endagsförrättning räknas upp med 3 procent från den 1 maj 2026.

Bilaga 21 Avtal om vissa arbeten inom montering av solenergi

Avtal om vissa arbeten inom montering av solenergis lägsta löner räknas upp med 3 procent från den 1 maj 2025.

Avtal om vissa arbeten inom montering av solenergis lägsta löner räknas upp med 3 procent från den 1 maj 2026.

Bilaga 1 Yrkesutbildningsavtalet

4 Kap § 1 Löner

Yrkesutbildningsavtalets lägsta löner räknas upp med 3 procent från den 1 maj 2025.

Yrkesutbildningsavtalets lägsta löner räknas upp med 3 procent från den 1 maj 2026.

4 Kap § 2 Restid

Yrkesutbildningsavtalets restidsersättning räknas upp med 4 procent från den 1 maj 2025.

Yrkesutbildningsavtalets restidsersättning räknas upp med 3 procent från den 1 maj 2026.

Övriga ändringar

2 Kap Anställning

Nedan gråmarkerad text tillförs till 2 kap 1 §.

§ 1 Rekrytering till yrket

Rekrytering av yrkesman som ska arbeta med sådana arbetsuppgifter som endast får utföras under överinseende av Elinstallatör och rekrytering av övriga arbetstagare ska ske enligt bestämmelserna i yrkesutbildningsavtalet. Vid rekrytering av övriga arbetstagare / teknikmontörer, ska vederbörandes kompetensnivå motsvaras av lägst treårig gymnasieutbildning med inriktning inom avsett teknikområde.

Arbetstagare får dock anställas om vederbörande på annat sätt förvärvat sådan yrkeskunnighet, som bedöms jämförlig med den utbildning som föreskrivs i yrkesutbildningsavtalet. I sådana fall bör ELY (Elbranschens lokala yrkesnämnd) rådfrågas innan anställning sker.

Anmärkning

Med Elinstallatör avses en person som av Elsäkerhetsverket meddelats behörighet att utföra elinstallationsarbete.

Kapitlet tillförs en ny § 7 Anställning av pensionär.

§ 7 Anställning av pensionär

Vid anställning av pensionär kan lön utgå som timlön. Vid omräkning från månadslön till timlön ska divisorn 167 användas. Denna anställning utgör en särskild visstidsanställning.

4 kap Arbetstid

Ny anmärkning införs enligt nedan.

Anmärkning till § 1 och 2

Överenskommelse om annan längd eller förläggning av arbetstiden för enskild arbetsplats eller för del av arbetsplats kan träffas genom lokal överenskommelse mellan företag och region. När förbundet delegerat rätten att träffa kollektivavtal till facklig förtroendevald träffas den lokala överenskommelsen med denne.

Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och är uppsägningsbar med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

4 kap. § 10 Arbetstidsförkortning

Nuvarande § 10 Arbetstidsförkortning får ny lydelse enligt nedan

En heltidsanställd arbetstagare som har arbetat hela perioden 1 april till 31 mars under ett år (intjänandeår) erhåller full arbetstidsförkortning med 32 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 32 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.

5 Kap Ledighet

§ 2 Permission tillförs ny definition av nära anhörig enligt nedan

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

5 Kap tillförs en ny § 6 enligt nedan.

Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidspanst llning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anm rkn ng

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta lokal facklig part vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och lokal facklig part vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, f r det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utg r ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. F r det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr¹ för åsidosättandet av ordningsf reskriften till den berörda arbetstagaren.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig part som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte l sts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig part om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

¹ Beloppet räknas fr.o.m. 2014

13 Kap Övriga avtal

13 kap §1 övriga avtal punkt 16, ändras enligt nedan lydelse.

”Avtal om avsättning till extrapension IN-SEF med premiebefrielseförsäkring. Uppgår för närvarande till 1,9%.”

13 kap § 1 tillförs en ny punkt 18.

Särskilda bestämmelser avseende arbete med solenergianläggningar (Bilaga 21).

13 kap § 1 tillförs en ny punkt 19.

Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension) (Bilaga 22).

Bilaga 2 Överenskommelse angående tillämpning av medbestämmandelagens (MBL) förhandlingsregler i samband med anlitande av underentreprenör samt lån av montör eller inhyrning av montör från bemanningsföretag

Paragraf 1 Kontroll och information tillförs nedan punkter.

e) uppgift avseende vilken arbetsledare som är ansvarig för arbetsordern (kontaktuppgifter innehållande namn, telefon och e-post)

f) uppgift enligt kap 9 § 1 p. 3 om arbetet utför på ackord eller tidlön

Protokollsanteckning till § 1 B tillförs följande gråmarkerad text.

Sådan underrättelse ska innehålla uppgift om vilken/vilka arbetsplatser anlitandet avser samt information enligt punkterna e) och f).

Protokollsanteckning till Bilaga 2 § 1 tillförs följande gråmarkerad text.

Sådan underrättelse ska innehålla uppgift om vilken/vilka arbetsplatser anlitandet avser samt information enligt punkterna e) och f).

Paragraf 2 får ny lydelse enligt nedan.

Ifrågasatt vetorätt enligt MBL 39

Om det finns skäl att ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL avseende viss underentreprenör ska SEF:s lokalavdelning, inom 15 arbetsdagar från det att information enligt § 1 lämnats, skriftligen begära förhandling och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av denna skrivelse ska samtidigt tillställas IN:s lokalavdelning.

Begärs förhandling ska den genomföras skyndsamt och normalt avslutas inom 14 dagar från det att förhandling begärts såvida parterna inte enas om annat.

Om det visar sig att vetorätt inte föreligger har arbetsgivaren rätt att på nytt tillämpa Bilaga 2 § 1 ovan vid anlitande av underentreprenören. Eventuellt avgivande av vetoförklaring ska ske senast inom 14 dagar från det att förhandlingen avslutades.

Avges vetoförklaring ska anlitande företag avbryta underentreprenaden inom fem arbetsdagar. Har vetoförklaring avgivits till det anlitande företaget ska företaget förhandla enligt MBL § 38 innan underentreprenören kan anlitas igen – såvida inte SEF skriftligen meddelar att Bilaga 2 kan tillämpas.

Pågår underentreprenaden under längre tid kan SEF, tre, sex, nio eller tolv månader efter att information lämnats enligt § 1 ovan, under 14 dagar på nytt ifrågasätta vetorätt och påkalla förhandling enligt ovan.

Protokollsanteckning till Bilaga 2 § 2

För avgivet vetos rättsverkan samt till grund för bedömningen om en underentreprenör är seriös eller inte, gäller vad som anges i 39 § MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis. Vetorätt kan endast utövas av SEF centralt.

Avtalet tillförs en ny bilaga 21 enligt nedan lydelse.

Bilaga 21 Särskilda bestämmelser avseende arbete med solenergianläggningar

Bestämmelserna tillämpliga först efter beslut om inkoppling

Bestämmelserna i denna bilaga blir tillämpliga på företag först efter beslut om inkoppling. Beslut om inkoppling fattas av ett råd med två ledamöter från Installatörsföretagen och två ledamöter från Svenska Elektrikerförbundet.

Bakgrund

För att möjliggöra för branschen att omfamna nya teknikområden såsom solenergiteknik har IN och SEF den 10 juni 2021 kommit överens om särskilda bestämmelser avseende arbete med solenergianläggningar.

1. Arbete med solcellsteknik är till stora delar arbeten som faller under Elsäkerhetsverkets föreskrifter om auktorisation. Arbetstagare som anställs enligt denna bilaga får endast utföra arbeten som är relaterat till solcellens likströmssida/DC dvs. arbeten före anläggningens växelriktare och där tillhörande arbetsmoment kopplat till solcellsanläggningen. Exempelvis förläggning och hopkoppling av snabbkontakter, förläggning av DC-kablar och montage av solcellspanel med tillhörande kanalisation och panelställningar/stativ samt service och underhåll på berörda delar.
2. Arbetstagare som saknar utbildning enligt Yrkesutbildningsavtalet, Installationsavtalet, kan anställas för arbeten enligt denna bilaga.

Arbetstagare som uppfyller utbildningskraven enligt Installationsavtalet ska i första hand anställas utifrån yrkesutbildningsavtalet. Saknar företaget enligt

Installationsavtalet möjlighet att anställa en lärling ska företaget meddela ELY om att sådan person ändå har anställts som solcellsmontör.

Arbetstagaren ska erbjudas förtur till en lärlingsplats på företaget.

Registrering krävs hos ELY, för att arbetstagaren ska få tillgodoräkna sig arbetstid på max 600 timmar, för solcellsarbeten enligt arbetsbeskrivningen, vid en senare lärlingsplats.

3. Företaget ska tillsammans med arbetstagare som anställs enligt denna bilaga, vid ett kompetensutvecklingssamtal ta fram en utvecklingsplan som ska redovisa tänkt plan för arbetstagarens utveckling inom yrket och företaget. Därefter ska företaget och medarbetaren årligen göra en genomgång av utvecklingsplanen. Utvecklingsplanen upprättas för att garantera kompetens och utveckling inom avsatt teknikområde. Utvecklingsplanen ska utifrån arbetstagarens bakgrund och kompetens samt roll i företaget omfatta:
 - a. Baskompetens – Säkerhet/Arbetsmiljö/Solcellsteknik
 - b. Utveckling – Företagskunskap/Karriärvägar
4. Parterna har kommit överens om att ATL-listan inte tillämpas på arbetsuppgifter som följer av arbetsbeskrivningen enligt punkt 1 ovan. På företag där prestationslön inte tillämpas gäller lägsta lön enligt nedan.

Lönerna nedan gäller fr.o.m. 1 maj 2025

Arbetstagare under 20 år med 0-1 års yrkeserfarenhet; 21 004 kr
0-1 års yrkeserfarenhet; 25 433 kr
1-2 års yrkeserfarenhet; 27 557 kr
2-3 års yrkeserfarenhet; 29 680 kr
3-års yrkeserfarenhet och därefter; 32 336 kr

Lönerna nedan gäller fr.om 1 maj 2026

Arbetstagare under 20 år med 0-1 års yrkeserfarenhet; 21 634 kr
0-2 års yrkeserfarenhet; 26 196 kr
1-3 års yrkeserfarenhet; 28 384 kr
2-3 års yrkeserfarenhet; 30 571 kr
3-års yrkeserfarenhet och därefter; 33 306 kr

Företaget och lokala SEF kan träffa överenskommelse om prestationslönesystem, vid sådan överenskommelse gäller lägsta löner enligt 7 § 2 Installationsavtalet.

5. Arbetstagare som anställs för att enbart utföra arbeten på solenergianläggningar ska, i enlighet med Installationsavtalet Kap 3 § 2 anses utgöra en särskild driftsenhet på orten.

I samband med anställning av arbetstagare som ska arbeta med solenergianläggningar ska arbetsgivaren meddela Svenska Elektrikerförbundets lokala part om detta. Informationen ska innehålla; namn, anställningsort samt kontaktuppgifter till närmsta chef.

Anmärkning: För att denna ska anses utgöra en fjärde driftsenhet förutsätter det att företagets befintliga driftsenheter på orten inte innehåller färre än tre arbetstagare per driftsenhet.

6. Arbetstagarna ska erbjudas att på betald arbetstid delta i en av SEF anordnad information (max två timmar) om den lokala fackliga verksamheten i samband med nyanställning. Informationen kan till exempel äga rum i anslutning till allmänna fackliga möten för medlemmarna på arbetsplatsen eller genom användande av informationsteknik.
7. I samband med att företag kopplas in på denna bilaga ska parterna gemensamt genomföra ett lokalt möte med berört företag för genomgång av punkterna nedan. Informationsmötet ska ske inom två månader från det att företaget kopplas in. På mötet ska följande punkter gås igenom:
- a. Arbetsuppgifter enligt avtalet
 - b. Driftsenhet
 - c. Företagsanpassad prestationslön/lönetabell
 - d. Företagets plan för kompetensutveckling
 - e. Allmän information om Installationsavtalet
8. Provanställning enligt LAS är tillämplig för arbetstagare som anställs enligt denna bilaga.
9. Om endera parten anser att ett företag som tillämpar bilagan missbrukar dess bestämmelser, och därför gör gällande att bilagan inte längre ska tillämpas på företaget, ska uppsägningstiden vara sex månader. Innan uppsägning kan ske ska frågan tas upp till överläggning i rådet.



Avtalet tillförs en ny bilaga 22 enligt nedan lydelse.

Bilaga 22 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Kommentar till Deltid i pensioneringssyfte

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att arbetstagare i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

Ansökan

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör arbetstagaren uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och lokal facklig part vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent. Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningen bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassad till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i arbetsgivarens verksamhet.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och lokal facklig part vid företaget. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som framgår nedan finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga p.g.a. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det

ligger i båda parterns intresse att arbetstagare ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställda eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av arbetstagare. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra/låna in arbetskraft, anlita underentreprenör eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension.

Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbära på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att

generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställde och lokal facklig part har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

Förhandling och tvist

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 80 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga parten göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga parten begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgiversidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen. Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren och lokala facklig part vid företaget detta. En annan möjlighet är att arbetstagaren då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagaren ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstagare ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela lokal facklig part om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att lokal facklig part kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande arbetstagare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkännts av lokal facklig part.



Lägsta lön	2025	2026
1:a året i yrket	21 759 kr	22 412 kr
2:a året i yrket	26 717 kr	27 519 kr
3:e året i yrket och därefter	30 084 kr	30 987 kr
Service montör	31 922 kr	32 880 kr
Tekniker	32 611 kr	33 589 kr
Lärling 1-720h	16 887 kr	17 394 kr
Lärling 720-	19 557 kr	20 144 kr
Restid		
1:a året i yrket	111,22 kr	114,56 kr
2:a året i yrket	124,60 kr	128,34 kr
3:e året i yrket och därefter	133,94 kr	137,96 kr
Service montör	133,94 kr	137,96 kr
Tekniker	133,94 kr	137,96 kr
Restid Lärling 1-720h	79,34 kr	81,72 kr
Restid Lärling 720-	91,52 kr	94,27 kr
OB ersättning		
vardagar kväll natt	45 kr	46 kr
Sön-helgdag	123 kr	127 kr
Arbetsfri vardag	123 kr	127 kr
Storhelg	211 kr	217 kr
Beredskapsersättning		
vardagar kväll natt	243 kr	251 kr
lördag söndag	633 kr	652 kr
Söndag måndag 07.00	633 kr	652 kr
helgdagar	792 kr	816 kr
Penningfaktorn	177,66 kr	182,99 kr
Brytpunktstillägg	48,66 kr	50,12 kr
Traktamente		
Endagsförrättning	181 kr	186 kr

PARTSGEMENSAM UTVECKLING AV ACKORDSSYSTEMET

Parterna är överens om att genomföra partsgemensamma insatser och partsgemensamma utbildningar i ackordssystemet. Eftersom det är väsentligt för ackordssystemet fortlevnad att både arbetsgivar- och arbetstagersidan behärskar systemet ska utbildningsinsatsen vända sig till såväl arbetsgivarföreträdare som fackliga företrädare och arbetstagare. Det är också av stor betydelse att både arbetsgivare och arbetstagare från en och samma arbetsgivare deltar samtidigt.

Parterna är överens om att inledningsvis inventera behovet av utbildning. En del av detta arbete består av att inventera i vilka regioner partsgemensamma utbildningar kan erbjudas samt hos vilka medlemsföretag behov av utbildning föreligger. Gemensamma utbildningsinsatser bör riktas mot dessa företag. Parternas målsättning är att under avtalsperioden genomföra 25 utbildningstillfällen (ca 20 personer per tillfälle) samt uppföljning på ort/företag.

Parterna ska även under avtalsperioden gemensamt följa och analysera ackordets utveckling. Detta ska göras genom avstämningar där underlag tas fram och analyseras gemensamt.

PLAN för verksamhet

2025	
Q2-Q3	upprätta en plan för utbildningar, ort och datum (minst första kvartalet 2026)
Q3 – Q4	undersöka behov och planera innehåll samt planera deltagande, upprätta en plan för utbildningar, ort och datum (andra och tredje kvartalet 2026)

2026	
Q1 – Q4	utbilda och fortlöpande utvärdera utbildningens innehåll samt upprätta en plan för utbildning, ort och datum (fjärde kvartalet 2026 och för 2027 till och med den 30 april 2027)

2027	
Q1	utbilda (till och med den 30 april 2027) och parallellt upprätta verksamhetsrapport inkluderande utvärdering av projektet