



# F-avtalet 2023-2025

## Kollektivavtal fastighetsarbete

Giltighetstid 2023-04-01 - 2025-03-31

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation  
Fastighetsanställdas Förbund



# Kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor och löneavtal

Utdrag ur överenskommelse av den 2 maj 2023 mellan Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Fastighetsanställdas Förbund.

## 2. Allmänna anställningsvillkor

Allmänna anställningsvillkor fastställs för perioden 2023-04-01 – 2025-03-31 enligt protokollets bilaga 2.

### **Anmärkning:**

*I avtal om allmänna anställningsvillkor har parterna gemensamt genomfört redaktionella ändringar. Parterna är ense om att ifall detta arbete medfört att något i avtalet som är av materiell betydelse ändrats eller tagits bort, har denna regel fortsatt giltighet. De förändringar av materiell betydelse som parterna enats om har särskilt markerats i avtalet.*

# Innehållsförteckning

Allmänna anställningsvillkor:

§ 1.	Avtalets omfattning.....	3
§ 2.	Anställning .....	4
§ 3.	Allmänna förhållningsregler .....	5
§ 4.	Försäkringar m m .....	6
§ 5.	Lön .....	7
§ 6.	Arbetstid.....	9
§ 7.	Övertid .....	15
§ 8.	Beredskap.....	19
§ 9.	Semester.....	20
§ 10.	Sjukdom .....	25
§ 11.	Föräldraledighet .....	29
§ 12.	Permission, tjänstledighet .....	29
§ 13.	Anställningens upphörande.....	32
§ 14.	Förhandlingar .....	36
§ 15.	Avtalets giltighetstid.....	37
Bil 1.	Anställningsvillkor – avtalade arbetsuppgifter (beting) .....	38
Bil 2.	Plikttjänstgöring.....	45
Bil 3.	Normalavtal vid flexetid.....	46
	Inhyrning av personal – företrädesrätt till återanställning..	49
	Löneavtal.....	52
	Bilaga A: Löner 2023-04-01 – 2025-03-31 .....	61
	Bilaga B: Arbetslivskonto .....	63
	Gällande avtal.....	64
	Adresser.....	65

## § 1. Avtalets omfattning

**Mom 1.** Kollektivavtalet reglerar anställningsvillkor för fastighetsarbetare, anställda i företag anslutna till Fastigo.

För anställningar med avtalade arbetsuppgifter med en uppskattad arbetstid om högst 15 timmar per vecka, finns särreglering i § 6 mom 8.

### **Anmärkning**

*Avtalet reglerar inte anställningar som är att hänföra till bemaningsföretag.*

Fastighetsarbete är ett kombinerat service- och teknikyrke.

Inom arbetsområdet ingår hyresgäst- och boendeservice samt arbetsuppgifter av mer praktisk och teknisk karaktär.

Service till hyresgäster och boende innefattar uppgifter som erfordras för att tillgodose hyresgästers och boendes krav på och behov av tillsyn och skötsel. (Exempelvis husvärd, bovärd och liknande befattningar.)

### **Anmärkning**

*Parterna är ense om att avtalets tidigare bilaga 2 Anställningsvillkor – servicearbete har upphört att gälla. Parterna är vidare ense om att boendeservicetjänster i viss omfattning kan ingå som en integrerad del av det arbete som omfattas av F-avtalet.*

I arbetsuppgifter av mer praktisk och teknisk karaktär ingår reparationer, vård, tillsyn och underhåll av byggnader, maskiner och övrig utrustning. (Exempelvis reparation och underhåll inom el, VVS, bygg- och trädgårdsanläggning, måleriarbeten samt skötsel av värme- och ventilationsanläggningar.)

Övriga arbetsuppgifter är bland annat att upprätthålla en god inre och yttre miljö.

## **Från icke avtalsreglerat och från annat avtal**

**Mom 2.** Vid arbetstagares övergång från icke avtalsreglerat anställningsförhållande eller från annat för arbetsplatsen gällande kollektivavtal än detta får vid övergångstillfället

löne- och andra förmåner ej försämras för arbetstagare, vars arbetsuppgifter ej förändras. För andra arbetstagare sker förhandlingar från fall till fall.

## § 2. Anställning

### Tillsvidare

**Mom 1.** Arbetstagares anställning gäller tillsvidare.

### Tidsbegränsad anställning

**Mom 2:1.** Tidsbegränsad anställning får ske i de fall, och i den omfattning, detta är tillåtet enligt lagen om anställningsskydd (Las).

#### *Anmärkning*

*Parterna har avtalat om andra tidsbegränsade anställningsformer i Lärlingsavtal och Yrkesintroduktionsavtal.*

**Mom 2:2.** Utgår

### – underrättelse

**Mom 2:3.** Arbetsgivare ska enligt 28 § Las underrätta lokal facklig organisation om tidsbegränsade anställningar avsedda att pågå längre än en månad. Arbetsgivare och lokal facklig organisation får träffa kollektivavtal om andra rutiner eller former för underrättelse.

### Provanställning

**Mom 3.** Provanställning får ske när, och i den omfattning, detta är tillåtet enligt Las.

Om arbetstagaren under provperioden varit frånvarande minst en månad, kan anställningen efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare förlängas högst med motsvarande tid som arbetstagaren varit frånvarande.

### **Högre sysselsättningsgrad**

**Mom 4.** Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar.

### **Gemensam anställning**

**Mom 5.** Flera arbetsgivare kan gemensamt anställa arbetstagare om samtliga arbetsgivare är avtalsbundna genom anslutning till Fastigo.

Samarbetsavtal mellan arbetsgivarna, innebärande bland annat gemensam arbetsledning, ska finnas. Anställning respektive uppsägning av arbetstagare sker genom denna arbetsledning.

Upphör samarbetsavtalet mellan arbetsgivare, upphör arbetstagares anställning först efter uppsägning från samtliga arbetsgivare. Dessa ansvarar för lön och andra förmåner till arbetstagaren enligt detta kollektivavtal.

### **Information om nyanställning**

**Mom 6.** Om den lokala fackliga organisationen så begär ska arbetsgivaren skriftligen överlämna namn och arbetsställe för de arbetstagare som nyanställts inom avtalsområdet.

## **§ 3. Allmänna förhållningsregler**

### **Arbetets ledning och fördelning**

**Mom 1.** Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet samt anställer arbetstagare med iakttagande av avtalet och gällande lagbestämmelser.

### **Arbetsmiljö**

**Mom 2.** Huvudansvaret för arbetsmiljön ligger på arbetsgivaren. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas enligt arbetsmiljölagen och Samverkansavtalet och ske i samverkan.

## Allmänt

**Mom 3.** Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Handlingar och uppgifter rörande företagets verksamhet och förhållanden hos hyresgäster/kunder ska hanteras med aktsamhet.

## Bisyssla m m

**Mom 4.** Om en arbetstagare avser att ingå annan anställning eller bedriva verksamhet av mera omfattande slag, bör arbetstagaren först samråda med arbetsgivaren.

## Kontroll- eller bevakningssystem

**Mom 5.** Inför beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem samt införande av system för alkohol-/drogtester ska lokala parterna MBL-förhandla eller samverka enligt lokalt samverkansavtal och arbetsgivaren ska redovisa följande.

- Syfte med införandet.
- Vem hos arbetsgivaren som ska ha tillgång till uppgifterna.
- Hur länge uppgifterna ska sparas.
- Hur berörda arbetstagare ska informeras om ovanstående före införande.

## § 4. Försäkringar m m

### Arbetsmarknadsförsäkringar

**Mom 1.** Arbetsgivare är skyldig att teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO.

- Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
- Trygghetsförsäkring (TFA)
- Grupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)



- Avtalspension SAF-LO med premiefrielseförsäkring
- Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT)

### **Trygghetsfonden Fastigo–LO**

**Mom 2.** Arbetsgivaren är enligt Omställningsavtalet skyldig att erlägga avgift till Stiftelsen Trygghetsfonden Fastigo–LO.

### **Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd**

**Mom 3.** Arbetsgivaren är enligt avtal mellan de centrala parterna skyldig att erlägga avgift till Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd.

## **§ 5. Lön**

### **Månadslön**

**Mom 1.** Arbetstagare ersätts med månadslön. Med månadslön förstås fast kontant lön och fasta lönetillägg. Lönen fastställs i enlighet med principerna i Löneavtalet och ska uppgå till lägst de belopp som anges däri.

Månadslön fastställs för kalendermånad. Lön som är beroende av ålder beräknas som om arbetstagare uppnått denna ålder vid utgången av den månad gränsen passeras. Påföljande månad ska utgående lön ökas till lägst de belopp som anges i Löneavtalets bilaga A.

### **Lön för del av löneperiod**

**Mom 2.** Arbetstagare som börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad ersätts med timlön för de timmar som finns upptagna i arbetstidsschemat för den aktuella tiden.

### **Anställd på viss tid**

**Mom 3.** Arbetstagare anställd på viss tid och vars anställning inte överstiger tre månader ersätts med timlön.

## Timlön

**Mom 4.** Timlön är 1/167-del av aktuell månadslön vid heltidsanställning.

## Nyanställd

**Mom 5.** Vid nyanställning fastställs lönen efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt principerna i Löneavtalet.

## Särskilt samordningsansvar

**Mom 6.** Arbetstagare med särskilt samordningsansvar för arbetets utförande erhåller särskilt lönetillägg enligt Löneavtalets bilaga A.

## Handledare

**Mom 7.** Arbetstagare med handledaransvar för elever från gymnasieskolans yrkesprogram, yrkeshögskolan eller annan av parterna godkänd utbildning erhåller tillägg enligt Löneavtalets bilaga A. Tillägget utges för de dagar arbetstagaren är verksam som handledare.

### *Anmärkningar*

1. *Handledaren ska endast handleda en elev åt gången.*
2. *Handledartillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 9.*

## Ersättning vid obekväm arbetstid

**Mom 8.** För ordinarie arbetstid som utläggs på obekväm arbetstid utges extra ersättning som framgår av Löneavtalets bilaga A. Detsamma gäller för tillfälligt anställd arbetstagare som arbetar på så kallad obekväm arbetstid.

### *Anmärkning*

*Ersättningen för obekväm arbetstid inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 9.*

## Resultatlön

**Mom 9.** Efter lokal överenskommelse kan den fasta månadslönen kombineras med olika former av resultatlön.

## Telefon

**Mom 10.** För telefon/mobiltelefon som krävs i tjänsten betalar arbetsgivaren abonnemangsavgift och det antal samtalsmarkeringar som behövs.

## Löneutbetalning

**Mom 11.** Lönen utbetalas om ej annat överenskommes månadsvis i efterskott och arbetstagaren ska kunna disponera den senast näst sista vardagen i varje månad.

## Lönespecifikationer

**Mom 12.** Lönespecifikationer ska innehålla:

- arbetsgivarens namn, adress och organisationsnummer
- arbetstagarens namn, adress och personnummer/anställningsnummer
- sysselsättningsgrad
- lön
- inbetald skatt för månaden samt ackumulerad för hela året
- vilken period lönen avser samt löneutbetalningsdatum
- eventuell frånvaro och avdrag för densamma
- löneform, tillägg samt övertids- och OB-ersättningar
- semesterersättning, semesterdagstillägg, antalet semesterdagar.

## § 6. Arbetstid

Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande tillägg och förtydliganden.

### Ordinarie arbetstid

#### – heltid

**Mom 1:1.** Ordinarie arbetstid utgör 40 timmar per helgfri vecka vid heltidsanställning.

**– deltid**

**Mom 1:2.** Vid deltidsanställning utgör den ordinarie arbetstiden lägst 20 timmar per helgfri vecka.

Efter underrättelse till lokal facklig organisation får tidsbegränsad anställning enligt lagen om anställningsskydd, ske understigande 20 timmar per helgfri vecka.

Vid företag, där arbetsvolymen ej uppgår till 20 timmar i veckan får tillsvidareanställning ske på tid som understiger avtalets minimiarbetstid per vecka.

Efter lokal överenskommelse får tillsvidareanställning för kontorsstädning ske understigande 20 timmar per helgfri vecka.

**– utökad ordinarie arbetstid**

**Mom 1:3.** Efter lokal överenskommelse kan, där så krävs, ordinarie arbetstid under viss del av året uppgå till högst 45 timmar per helgfri vecka. I sådana fall får den genomsnittliga arbetstiden per 12-månadersperiod inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka.

**Sammanlagd arbetstid (inklusive mer- och övertid)**

**Mom 2.** Den sammanlagda arbetstiden under varje period av sju dagar får högst uppgå till 48 timmar under en beräkningsperiod av sex månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, och övertid. Beredskapstid ingår ej.

***Anmärkning***

*Beräkningsperioden börjar den 1 januari respektive den 1 juli om inte de lokala parterna träffat annan överenskommelse.*

## Dygnsvila

**Mom 3.** Varje arbetstagare ska som regel ges minst elva timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod.

I den mån den sammanhängande dygnsvilan, exempelvis på grund av övertidsarbete eller annan omständighet som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, blir kortare än elva timmar gäller följande. Arbetstagaren har rätt till sammanlagt 13 timmars viloperiod under 24-timmarperioden. Detta gäller exempelvis vid övertidsarbete eller annan omständighet som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Arbetstagaren ska i sådana fall få kompenserande viloperiod motsvarande mellanskillnaden mellan 13 timmar och faktisk erhållen viloperiod under 24-timmarsperioden.

Om den kompenserande viloperioden av objektiva skäl inte kan förläggas till närmast påföljande ordinarie arbetspass, ska motsvarande ledighet tas ut inom 14 dagar.

Den kompenserande viloperioden läggs ut på ordinarie arbetstid utan att löneavdrag görs.

Arbetstagare är skyldig att på det sätt arbetsgivaren anvisar, rapportera eventuella avbrott i dygnsvilan.

### **Anmärkning**

*24-timmarperioden räknas från ordinarie arbetstids slut enligt arbetstidsschema om inte de lokala parterna träffat annan överenskommelse.*

## Veckovila

**Mom 4.** Arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren.

Efter lokal överenskommelse kan bestämmas att vilan ska beräknas som ett genomsnitt under en fjortondagarsperiod.

Även annan avvikelse från första stycket får göras efter lokal överenskommelse under förutsättning att arbetstagaren

ges motsvarande kompenserande viloperiod eller bereds lämpligt skydd.

Under beredskap som omfattar lördag–söndag ska arbetstagare ha minst 60 timmars sammanhängande ledighet under en fjortondagarsperiod.

### **Anmärkningar**

1. *Parterna noterar att möjligheten till avvikelser i första stycket ska tillämpas restriktivt och att med uttrycket särskilt förhållande, närmast avses situationer av nödfallskaraktär i enlighet med ATL.*
2. *Med lämpligt skydd i tredje stycket avses annan form av ledighet och inte ersättning i pengar.*
3. *Beredskap är vilotid enligt § 8 mom 1.*

### **Förläggning**

**Mom 5:1.** Arbetstiden förläggs måndag–fredag med högst 9 timmar per dag inom tidsramen 06.00–17.00.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan förläggning av arbetstiden och annat arbetstidsuttag per dag förutsatt att reglerna i ATL och detta avtal inte överskrids.

Där så erfordras och behovet inte kan elimineras, kan arbetstiden efter lokal överenskommelse förläggas till lördagar och söndagar inom tidsramen 06.00–17.00. Sådan arbetstid ska anges i arbetstidsschemat och inrymmas i 40-timmarsveckan.

Vid arbetsperioder upp till åtta veckor kan förskjutning av ordinarie arbetstid ske efter individuell överenskommelse.

### **– obekväm arbetstid**

**Mom 5:2.** För ordinarie arbetstid, som utläggs på obekväm arbetstid, utgår extra ersättning enligt Löneavtalets bilaga A.

### – arbetstidsschema

**Mom 5:3.** Arbetstidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare med angivande av arbetstidens början och slut samt rasters förläggning.

För deltidsanställda arbetstagare utläggs med hänsyn till arbetstidens längd lämpligt avpassade raster.

### Helgdagsledighet

**Mom 6:1.** Arbetstagare är med bibehållen lön fri från ordinarie arbete på nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton samt alla helgdagar.

### – nationaldagen

**Mom 6:2.** Är då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag har heltidsanställd arbetstagare rätt till 8 timmars ledighet. För deltidsarbetande proportioneras ledigheten i förhållande till arbetstidens längd.

Överenskommelse om hur ledigheten ska förläggas ska träffas mellan arbetsgivaren och Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat. Saknas sådan träffas överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare.

### Flexibel arbetstid

**Mom 7.** Efter förhandling mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation kan flexibel arbetstid (flectid) tillämpas. Om parterna inte enas om annat ska normalavtalet i bilaga 3 tillämpas.

### Undantag för arbetsgivare med mindre arbetsvolym

**Mom 8:1.** Vid företag där den totala arbetsvolymen understiger 15 timmar per vecka gäller följande.

Överenskommelse om anställning enligt detta moment träffas mellan arbetsgivare och arbetstagaren och lön utgår enligt löneavtalet. För att anställningen ska kunna påbörjas

krävs ett godkännande av den lokala fackliga organisationen.

Av anställningsavtalet ska följande framgå:

- den totala tidsåtgången per vecka
- vilka dagar per vecka som arbetet ska utföras
- en kortfattad arbetsbeskrivning
- att arbetstiden förläggs mellan kl 06.00-22.00
- att avdrag görs vid frånvaro de dagar arbete skulle ha utförts
- att ob-ersättning ej utgår.

Arbete kan tillfälligtvis utföras på annan veckodag än som avtalats efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. För arbete som enligt överenskommelsen infaller under § 6 mom 6:1, helgdagsledighet, utges ledighet med bibehållen lön. Anställningen kan inte förenas med beredskapstjänstgöring.

Vid arbete utöver den avtalade arbetstiden som är beordrat eller godkänt i efterhand ska ersättning utges enligt § 7, för arbete upp till 8 timmar per dag utges mertidsersättning, därefter utges övertidsersättning. Om arbetstagaren erbjuds och accepterar en utökning av arbetstiden som innebär att den överskrider 15 timmar per vecka ska anställningen omfattas av reglerad anställning enligt huvudregeln i F-avtalet.

I slutet av varje månad ska arbetstagaren till arbetsgivaren överlämna en tidrapport på arbeten som ska ersättas med mertids- eller övertidsersättning. Tidrapporten ska innehålla uppgift om arbetets art, datum, tidsåtgång samt tid på dygnet då arbetet utfördes.

#### **– semesterperiod**

På arbetstagarens begäran förläggs semestern så att den sammanfaller med semestern i huvudanställningen. Sådan begäran ska lämnas snarast möjligt, dock senast en vecka



efter det att arbetstagaren fått besked om semestern i huvudanställningen.

**Mom 8:2.** För arbetstagare som omfattas av reglerna om avtalade arbetsuppgifter (beting) gäller villkoren i bilaga 1.

## § 7. Övertid

### Övertid

**Mom 1:1.** Med övertidsarbete avses arbete som heltidsanställd arbetstagare har beordrats utföra utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie dagliga arbetstiden. För deltidanställd arbetstagare gäller särskilda regler, se mom 2.

Övertid kan vara enkel eller kvalificerad. Med kvalificerad övertid avses övertidsarbete på vardagar mellan kl 20.00 och 06.00, lördagar, helgdagsaftnar enligt § 6 samt sön- och helgdagar. Med arbete på enkel övertid avses övertidsarbete på andra tider än ovan angivna.

### – skyldighet

**Mom 1:2.** Då arbetsgivare anser att så behövs och arbetstagaren inte har godtagbart förhinder är arbetstagare skyldig att arbeta övertid i den omfattning gällande lag medger.

### – meddelande

**Mom 1:3.** Meddelande om övertidsarbete samt förhinder för sådant arbete ska lämnas i god tid och om möjligt senast före sista ordinarie rast.

### Mertid för deltidarbetande

**Mom 2.** Med mertid förstås sådan arbetstid som överstiger den deltidarbetandes ordinarie arbetstid enligt arbetstids-schema.

Mertidsuttaget är begränsat enligt reglerna i 10 § arbetstidslagen.

Överskrids den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för heltidsanställning i motsvarande anställning vid företaget ersätts denna tid enligt reglerna för övertid för heltidsanställd.

#### Arbetstid, övertid, mertid

<b>Kvalificerad övertid</b>		Före kl 06.00
<b>Enkel övertid</b>		Kl 06.00 till ordinarie arbetstids början
<b>Heltid</b>	<b>Deltid</b>	Ordinarie arbetstid vid heltidsanställning
	<b>Mertid</b>	
<b>Enkel övertid</b>		Efter ordinarie arbetstid till kl 20.00
<b>Kvalificerad övertid</b>		Efter kl 20.00

#### Kompensation

**Mom 3:1.** Kompensation för övertid utgår i form av kontant ersättning eller i form av ledighet enligt nedan.

Utläggningen av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagare.

Kompensation för mertid utges endast i form av kontant ersättning.

Kompensation per timme		Tid	Pengar
<b>Mertid</b>	Upp till ordinarie tid för heltidsanställd		$\frac{\text{månadslön}^*}{143}$
<b>Enkel</b>	Efter kl 06.00 eller före kl 20.00 helgfri må–fr	1,5 tim	$\frac{\text{månadslön}^*}{103}$
<b>Kvalifice- rad</b>	Övrig tid	2 tim	$\frac{\text{månadslön}^*}{80}$
* För deltidsarbetande uppräknas månadslönen till lön motsvarande full ordinarie arbetstid för heltidsanställd.			

### Anmärkningar

1. Om övertidskompensation skulle ha utgått i form av ledighet, men istället ersätts med pengar, ska varje kompensationsstimme ersättas med månadslönen/140.
2. Regler om dygnsvila och veckovila finns i § 6 mom 3–4.

### – återföring av övertid

**Mom 3:2.** Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt denna paragraf återförs motsvarande antal timmar till utrymmet för allmän övertid.

Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen enas om annat.

#### Exempel

En arbetstagare utför övertidsarbete en vardagskväll under 2 timmar. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt Arbetstidslagen. Överenskommelse träffas om att arbetstagaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 3 timmar (2 timmar x 1,5 tim = 3 timmar kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten har tagits ut tillförs övertidsutrymmet enligt ovan de 2 övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten.

## Utryckningsersättning

**Mom 4.** Vid övertidsarbete som påbörjas på tid som är kvalificerad övertid och som inte sker i direkt anslutning till arbetsdagens början eller slut får arbetstagaren en särskild utryckningsersättning. Ersättningen utgör lägst 1 procent av lägstlönen.

### *Protokollsanteckning*

*Detta innebär att lägsta utryckningsersättning är 263:23 kronor från den 1 april 2023 och 273:73 kronor från den 1 april 2024.*

Den särskilda ersättningen kan måndag till fredag endast utges en gång per 24-timmarsperiod. Lördag, helgdagsafton enligt § 6, sön- och helgdag kan ersättning utges flera gånger om arbetstagaren beordras att rycka ut mer en gång. Så som ny utryckning anses inte återgång i arbete efter rast eller motsvarande.

Utryckningsersättningen utges ej för anställda som uppstår beredskapsersättning enligt § 8.

### *Anmärkning*

*I denna paragraf angivna ersättningar inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 9.*

## Extra över- och mertid

**Mom 5.** Arbetsgivare som har för avsikt att ta ut extra överrespektive mertid enligt 8a och 10 a § arbetstidslagen (ATL) ska försöka träffa lokal överenskommelse om detta med företagsklubben. Om sådan överenskommelse inte kan träffas eller företagsklubb saknas, gäller reglerna i ATL.

### *Protokollsanteckning*

*En lokal överenskommelse gäller under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.*

## § 8. Beredskap

### Definition

**Mom 1.** Beredskap är vilotid och avser arbetstagares skyldighet att vara anträffbar på annan tid än arbetstid för att i situationer då omedelbart ingripande krävs kunna träda i arbete.

### Införande

**Mom 2.** Beredskap inrättas efter samråd mellan arbetsgivaren och Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat. Saknas sådan sker samrådet mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare.

Arbetstagare med särskilda skäl kan undantas från skyldigheten att ha beredskap.

Där så är lämpligt får beredskap organiseras genom samverkan mellan flera arbetsgivare

### Förläggning

**Mom 3.** Beredskap förläggs så att enskild arbetstagare högst har att utföra sju dagars beredskap åt gången och att arbetstagaren erhåller minst två beredskapsfria veckor mellan varje beredskapsperiod.

Beredskap räknas från ordinarie arbetstids slut till ordinarie arbetstids början efterföljande arbetsdag.

Vid upprättande av bemanningslista ska eftersträvas att för berörda arbetstagare uppnå så många beredskapsfria veckor som möjligt.

#### **Anmärkningar**

1. Regler om dygnsvila finns i § 6 mom 3.
2. Regler om veckovila vid beredskap som omfattar lördag och söndag finns i § 6 mom 4 stycke 4.

## Vistelse

**Mom 4.** Under beredskap är arbetstagare skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att han snabbt kan nå den plats där arbete ska utföras.

## Ersättning

**Mom 5.** Ersättning för beredskap framgår av Löneavtalets bilaga A.

### *Anmärkningar*

1. *Ersättningar för beredskap i Löneavtalets bilaga A inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 9.*
2. *Till anställda som uppbär beredskapsersättning utges inte utryckningsersättning enligt § 7 mom 4.*

## Lokala överenskommelser

**Mom 6.** De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan tillämpning av reglerna för beredskap under förutsättning att det är tillåtet enligt kollektivavtal och lag.

## Övertid

**Mom 7.** Under månad med beredskap får övertid tas ut med 75 timmar.

## § 9. Semester

### Semesterrätt

**Mom 1.** Semester utgår enligt Semesterlagen (SemL) med följande ändringar och tillägg.

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör inte hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i sådana fall där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas.

### **Semesterförmån vid kortare tidsbegränsad anställning**

**Mom 2.** Vid tidsbegränsad anställning som omfattar högst tre månader har arbetstagare inte rätt till semesterledighet. Istället utges semesterersättning med 12 procent av utbetald lön.

### **Förläggning av semesterledighet**

**Mom 3.** Vid utläggning av semesterledighet på arbetsplats, där Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat saknas, fullgörs den primära förhandlingsskyldigheten genom samråd med arbetstagarna.

### **Sjukdom m m under semesterledighet**

**Mom 4.** Infaller under semesterledighet dag då arbetstagare är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag som är semesterlönegrundande enligt 17–17b § semesterlagen, ska, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag ej räknas som semesterdag. Om arbetsgivaren så fordrar ska arbetstagaren, omedelbart efter återinträde i arbete, styrka orsaken till frånvaron.

### **Semesterlön**

**Mom 5.** Semesterlön utgörs av den aktuella månadslönen vid semestertillfället och semesterdagstillägg enligt nedan.

För heltidsanställd arbetstagare som är timavlönad beräknas månadslönen som 167 x timlönen. För deltidsanställd arbetstagare som är timavlönad beräknas månadslönen i proportion till andelen av heltid.

Semesterdagstillägget utgör för varje betald semesterdag 1,0 procent av arbetstagarens aktuella månadslön den 30 juni semesteråret.

#### ***Protokollsanteckning***

*Parterna har räknat upp rörliga lönedelar så att utgående semesterlön ska motsvara lagens semesterlönenivå.*

## Ändrad sysselsättningsgrad

**Mom 6.** Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska, om sysselsättningsgraden ändrats mer än 10 procent, den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret. Månadslönen vid semestertillfället beräknas enligt följande.

Utgående månadslön x sysselsättningsgraden i genomsnitt under intjänandeåret dividerat med sysselsättningsgraden vid semestertillfället.

## Intermittent deltidarbete

**Mom 7:1.** För deltidarbeteande arbetstagare vars arbetstidsschema innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidarbete) proportioneras det totala antalet semesterdagar i förhållande till arbetstagarens andel av ordinarie arbetstid för heltidsanställda.

Semesterdagarna uppdelas i brutto- och nettosemesterdagar:

- Bruttosemesterdagar är det totala antalet semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) som ska läggas ut under semesteråret.
- Nettosemesterdagar är de dagar som är den deltidсанställdes ordinarie arbetsdagar på vilka semester ska förläggas.

Antalet nettosemesterdagar beräknas enligt följande formel. Varje dag där arbete utförs räknas som arbetsdag oavsett arbetstidens längd.

$$\frac{\text{arbetsdagar/vecka}}{5} \times \text{bruttosemesterdagar som ska utläggas}$$

= nettosemesterdagar (eventuellt brutet tal avrundas uppåt till närmaste heltal)



Ska både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig.

<b>Exempel:</b>	
Arbetstagarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar/vecka	Antalet nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4,0	20
3,5	18
3,0	15
2,5	13
2,0	10
1,0	5

Beräkning av semesterdagstillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

#### – omvandling från netto till bruttosemesterdagar

**Mom 7:2.** I vissa fall kan kvarvarande eller sparade nettosemesterdagar behöva omvandlas tillbaka till bruttosemesterdagar, exempelvis vid ändrat intermittent uttag. För beräkningen av bruttosemesterdagar ska antalet kvarvarande eller sparade nettodagar multipliceras med en semesterkvot som beräknas enligt följande:

$$\frac{\text{totalt antal bruttodagar}}{\text{totalt antal nettodagar}} = \text{semesterkvot}$$

#### Utbetalning av semesterdagstillägg

**Mom 8.** Semesterdagstillägg för all under intjänandeåret intjänad betald semester ska utbetalas under juni månad semesteråret.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan hantering av semesterdagstillägg. Exempelvis lediga dagar, avsättning till pension eller annat. Centrala parterna bör dock konsulteras innan sådan överenskommelse träffas.

## Obetald semester

**Mom 9.** För varje semesterdag utan semesterlön görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

## Sparad semester

**Mom 10.** Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till fler än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår. Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40.

Betald semesterdag, som inte kunnat utläggas under semesteråret överförs – om inte annat överenskommes med arbetstagaren – till nästa semesterår som sparad semesterdag. I den mån antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället semesterersättning för sådan semesterdag.

Semesterlön för sparad semester baseras på aktuell månadslön och sysselsättningsgrad.

## Semesterersättning

**Mom 11.** Semesterersättning utgörs av semesterlön som inte utgetts i samband med semesterledighet, beräknad som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

För betald semesterdag där semesterdagstillägget inte utbetalts ska semesterersättningen utgöra 5,6 procent av månadslönen. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom 6.

## § 10. Sjukdom

Sjuklönelagen gäller med följande tillägg och förtydliganden.

### Anmälan om frånvaro

**Mom 1:1.** När arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetsgivaren snarast möjligt underrättas om detta. Arbetstagaren ska vidare så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

### – bristande sjukanmälan

**Mom 1:2.** Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Sjuklön ska dock utges från och med den dag då sjukdomsfallet inträffade, om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och gjort sådan omedelbart efter det att hindret upphört.

### – sjukförsäkran

**Mom 1:3.** Arbetstagaren ska skriftligt försäkra att han varit sjuk och i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdom. Arbetsgivare kan besluta om befrielse från denna skyldighet.

Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen.

### – läkarintyg

**Mom 1:4.** För att ha rätt till sjuklön ska arbetstagaren från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Om arbetsgivaren så begär ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. En sådan begäran ska omprövas senast efter ett år.

Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnaden för begärt intyg vid kortare sjukledighet än åtta dagar ska ersättas av arbetsgivaren i den mån detsamma inte bekostats eller borde ha bekostats av försäkringskassa.

Intyget behöver inte innehålla närmare uppgift om vilken sjukdom arbetstagaren lider av.

## Sjuklön

**Mom 2:1.** Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

<b>För månadsavlönad:</b>	
<b>a.</b> för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karenstid) i sjukperioden	$\text{Avdrag per frånvarotimme} = \frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$
<b>b.</b> för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\text{Avdrag per frånvarotimme} = \frac{20 \% \times \text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$
<b>c.</b> Från 15:e sjukfrånvarodagen, även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar	$\text{Avdrag per kalenderdag} = \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$
<i>Avdrag görs endast för de timmar som arbetstagaren faktiskt har varit frånvarande.</i>	
<i>Alla karensavdrag som görs inom samma sjukperiod enligt a. ovan betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.</i>	
<i>Har arbetstagaren varit frånvarande hel kalendermånad utan rätt till sjuklön kan avdrag ske med hel månadslön.</i>	

<b>För timavlönad:</b>	
<b>a.</b> för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karenstid) i sjukperioden	Ingen sjuklön utges
<b>b.</b> för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	Sjuklön utges med 80 % av arbetstagarens timlön
<b>c.</b> Från 15:e sjukfrånvarodagen, även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar	Ingen sjuklön utges
<i>För timavlönad betalas sjuklön för tid under ordinarie arbetstid då arbetstagaren skulle ha utfört arbete.</i>	
<i>All karenstid som görs inom samma sjukperiod enligt a. ovan betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.</i>	

Vid sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden har arbetstagaren även rätt till 80 procent av den beräknade inkomsten av ersättning för beredskap, obekvämt arbetstid och rörliga tillägg för arbetsuppgifter som enligt arbetstids-schema är förlagda till sjukperioden.

### **Anmärkningar**

- 1. Ny sjukperiod, som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats, ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.*
- 2. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft karensavdrag tio gånger enligt ovan angivna regel, ska vid följande sjuktillfällen under perioden avdrag göras enligt b. ovan även för den första sjukdagen.*
- 3. För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön under första sjukdagen, görs sjukavdrag enligt b. ovan även för första sjukfrånvarodagen i sjukperioden.*

Varar sjukfrånvaron längre än 15 dagar ska arbetstagaren skicka in anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS och

premiebefrielseförsäkring till AFA. Arbetsgivaren ska tillhandahålla blankett samt fylla i anställningsuppgifterna.

### – månadslön

**Mom 2:2.** Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg.

Utgår lön per arbetad timme ska månadslönen enligt ovan anses vara timlönen x 167 vid 40 timmars arbetstid per helgfri vecka. Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar i veckan ska månadslönen reduceras i proportion till den faktiska arbetstidens del av 40 timmars arbetstid per vecka.

### – veckoarbetstid

**Mom 2:3.** Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka.

Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid, beräknas veckoarbetstiden per representativ period, exempelvis i genomsnitt per månad eller annan förlägningscykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler varvid 0–4 avrundas nedåt och 5–9 uppåt. Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

### Inskränkning i rätten till sjuklön

**Mom 3.** Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren

- inte inkommit med sjukförsäkringen eller
- ej styrkt att arbetsförmågan nedsatts med sjukintyg när sådant krävts eller
- ådragit sig sjukdom vid uppsåtligt brott som han dömts för genom dom som vunnit laga kraft eller
- medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

## Sjukdom under semester

**Mom 4.** Då arbetstagare blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska förläggas vid annat tillfälle, utges sjuklön.

## § 11. Föräldraledighet

### Graviditetsledighet och ledighet för vård av barn

**Mom 1.** Under tjänstledighet i samband med graviditet och för vård av barn, görs avdrag enligt § 12.

#### *Anmärkning*

*Om så är möjligt bör arbetstagare som önskar ledighet för vård av barn förlagd i samband med huvudsemestern, lämna ansökan om båda ledigheterna vid samma tillfälle.*

#### *Upplysning*

*Arbetstagare kan under vissa förutsättningar få föräldrapenning-tillägg vid ledighet med föräldrapenning efter ansökan hos AFA Försäkring.*

### Tillfällig vård av barn

**Mom 2.** Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning för vård av barn görs avdrag för varje frånvarotimme med

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{\text{veckoarbetstid} \times 52}$$

## § 12. Permission, tjänstledighet

### Permission

**Mom 1.** Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas för en eller flera dagar. Det gäller till exempel för hastigt påkommet sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller vid nära anhörigs frånfälle, begravning eller urnsättning, för hastigt påkommande, tandläkarbesök akut eller efter remiss, läkarbesök (förstagångsbesök eller efter

remiss) samt för högst två tillfällen vid besök hos mödra-  
vården.

Med nära anhörig avses make, maka, barn, föräldrar, sys-  
kon, svärföräldrar eller annan person, som står i jämförbart  
förhållande till arbetstagaren.

Vid särskilda skäl kan permission beviljas i efterhand.

Rätt till permission föreligger inte om arbetstagaren har  
rätt till dagersättning enligt Socialförsäkringsbalken.

### **Tjänstledighet**

**Mom 2:1.** Tjänstledighet (= ledighet hel dag eller del av dag  
utan lön) beviljas om arbetsgivaren anser att det kan ske  
utan olägenhet för verksamheten i företaget.

#### **– tidsperiod**

**Mom 2:2.** När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska han  
för arbetstagaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfat-  
tar.

#### **– förläggning**

**Mom 2:3.** Tjänstledigheten får inte förläggas så att den  
inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag, som är  
arbetsfri för arbetstagaren.

#### **– löneavdrag**

**Mom 2:4.** Vid tjänstledighet görs avdrag enligt följande.



När arbetstagaren är tjänstledig under	görs avdrag med	
<b>a.</b> Del av dag	för varje timme	$\frac{\text{månadslön}^*}{167}$
<b>b.</b> Högst 5 arbetsdagar	för varje arbetsdag	$\frac{\text{månadslön}}{21}$
<b>c.</b> Längre period än 5 arbetsdagar, även arbetsfri vardag samt sön- eller helgdag	för varje kalenderdag	$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$
<b>d.</b> Hel kalendermånad (eller annan avräkningsperiod som företaget använder)	hela månadslönen	
* För deltidsarbetande uppräknas månadslönen till lön motsvarande full ordinarie arbetstid för heltidsanställd.		
Definition av månadslön finns i § 5.		

### – intermittent deltidsarbete

**Mom 2:5.** Om en arbetstagare är deltidsarbetande och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittent deltidsarbete) ska tjänstledighetsavdrag per arbetsdag göras enligt följande.

$$\text{Avdrag per arbetsdag} = \frac{\text{månadslön}}{\frac{\text{antal arbetsdagar/vecka} \times 21}{5}}$$

Med "antal arbetsdagar/vecka" avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

<b>Exempel:</b>	
Arbetstagarens deltid är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka	avdrag per arbetsdag = månadslönen dividerad med
4,0	16,8
3,5	14,7
3,0	12,6
2,5	10,5
2,0	8,4

### – partiell ledighet hel månad

**Mom 2:6.** Vid ledighet del av dag eller annan partiell ledighet under hel kalendermånad görs avdrag på månadslönen med en procentuell andel motsvarande ledighetens omfattning.

## § 13. Anställningens upphörande

**Mom 1.** Lagen om anställningsskydd (Las) gäller med följande ändringar och tillägg.

### Varning

**Mom 2.** Innan arbetsgivare företar uppsägning på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen ska arbetsgivaren genom skriftlig varning till arbetstagaren bereda denne tillfälle att iaktta rättelse. Varningen ska innehålla besked om vilka rättelser arbetsgivaren kräver. Varning behöver dock inte meddelas när omständigheterna är sådana att det är uppenbart att rättelse inte kan komma ifråga eller skulle sakna betydelse.

### Uppsägningstid

**Mom 3:1.** Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande antal månader, om inte parterna kommit överens om annan uppsägningstid reglerad i anställningsavtalet.

<b>Uppsägning från arbetstagarens sida t o m 2024-03-31</b>	
	Uppsägningstid
	1 månad
<b>Uppsägning från arbetstagarens sida fr o m 2024-04-01</b>	
Vid anställning	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 månad
från och med 2 år	2 månader

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är enligt Las följande antal månader.

<b>Uppsägning från arbetsgivarens sida</b>	
Vid anställning	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 månad
fr o m 2 år till 4 år	2 månader
fr o m 4 år till 6 år	3 månader
fr o m 6 år till 8 år	4 månader
fr o m 8 år till 10 år	5 månader
fr o m 10 år	6 månader

### **Upplysningar**

1. Efter uppnådd ålder enligt 32a § Las gäller en månads uppsägningstid.
2. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska anmälan till Trygghetsfonden Fastigo-LO göras.

### **– tidsbegränsad anställning**

**Mom 3:2.** Tidsbegränsad anställning upphör utan uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört.

Önskar arbetsgivare eller arbetstagare att en tidsbegränsad anställning ska upphöra i förtid gäller samma regler som vid upphörande av tillsvidareanställning. Uppsägningstiden är i dessa fall en månad.

### **Företrädesrätt till återanställning**

**Mom 4.** För att behålla sin företrädesrätt ska arbetstagare skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätten senast inom en månad efter anställningens upphörande. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

### **Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad**

**Mom 5.** Deltidsanställd arbetstagare som önskar högre sysselsättningsgrad ska anmäla detta skriftligt till arbetsgivaren på sådant sätt som arbetsgivaren meddelat.

### **Arbetstagare som uteblivit från arbetet**

**Mom 6.** Om en arbetstagare utan laga förfall uteblir från arbetet under 15 kalenderdagar, anses det som om han har sagt upp sin anställning utan iakttagande av uppsägningstid. Arbetsgivaren ska under denna tid aktivt eftersöka arbetstagaren.

När anställning på detta sätt upphör ska arbetsgivaren lämna underrättelse till arbetstagaren härom. Underrättelse ska ställas till arbetstagarens senast angivna adress. Kopia av underrättelsen ska tillställas den lokala fackliga organisationen.

### **Ej iakttagen uppsägningstid**

**Mom 7.** Arbetstagare som slutar sin anställning utan iakttagande av fastställd uppsägningstid, går förlustig inestående medel, dock uppgående till högst ett belopp motsvarande vederbörandes lön för den del av uppsägningstiden som ej iakttagits.

### **Uppsägning efter uppnådd Las-ålder**

**Mom 8.** Vid uppnådd ålder enligt 32a § Las kan arbetsgivaren säga upp anställningen enligt förenklade regler i 33–33b § Las. Uppsägningstiden är då en månad.

## Turordning

**Mom 9.** Lokal överenskommelse får träffas i aktuella fall mellan arbetsgivaren och av Fastighetsanställdas Förbunds region utsett ombud med särskilt förhandlingsmandat i denna fråga, om avvikelser från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning och företrädesrätt till ökad sysselsättningsgrad.

## Arbetsgivarintyg

**Mom 10.** Arbetsgivaren ska lämna arbetsgivarintyg för arbetslöshetskassa inom sju dagar från det att arbetstagaren begärt det.

## Omreglering vid partiell sjukersättning

**Mom 11.** En arbetsgivare som vill att anställningsvillkoren ska omregleras till lägre sysselsättningsgrad och med oförändrade eller andra arbetsuppgifter på grund av att arbetstagaren har rätt till partiell sjukersättning enligt Socialförsäkringsbalken, ska skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

### **Anmärkningar**

- 1. Anställningsvillkorens omreglering enligt arbetsgivarens besked ska vara utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Den lokala fackliga organisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.*
- 2. En arbetstagarare, vars anställningsvillkor omreglerats enligt ovan och vars sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt, ska beredas tillfälle att på nytt få sina anställningsvillkor omreglerade.*

Vid omreglering av anställningsvillkoren enligt ovan ska sysselsättningsgraden motsvara den kvarstående arbetsförmåga som försäkringskassan fastställer.

Arbetstagare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade får lön i förhållande till den nya sysselsättningsgraden.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren, som fått besked enligt ovan, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad, oavsett vad Las föreskriver.

#### **Anmärkning**

*Bestämmelser om avgångsskyldighet vid hel sjukersättning enligt Socialförsäkringsbalken finns i 4a § Las.*

## **§ 14. Förhandlingar**

### **Twisters handläggning**

**Mom 1.** Twisters handläggning regleras i särskilt huvudavtal mellan Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund.

Regler om det fackliga medbestämmandet finns i Samverkansavtalet eller MBL. Enligt Samverkansavtalet ska central förhandling i medbestämmandefrågor begäras inom två veckor efter avslutad lokal förhandling. Detta gäller även om förhandling har skett enligt MBL.

**Mom 2.** Lokal överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation.

Lokala parter är arbetsgivare och lokal facklig organisation.

Lokal facklig organisation är företrädare för Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat eller företrädare för Fastighetsanställdas Förbunds region med förhandlingsmandat.

## **§ 15. Avtalets giltighetstid**

Avtalet gäller från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part som begär förhandling om ändringar i avtal ska samtidigt eller senast en månad innan avtalen löper ut, framlägga förslag till nytt avtal om inte parterna enas om annat.

Vid ändrad lagstiftning äger endera part med en månads uppsägningstid rätt att säga upp avtalsbestämmelse, som berörs av ändrad lagstiftning, och parterna kan träffa överenskommelse om nya regler från tidigare tidpunkt än den 31 mars 2025. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.

## Bilaga 1

# Anställningsvillkor – avtalade arbetsuppgifter (beting)

## 1. F-avtalets tillämplighet

Arbete enligt denna bilaga omfattas av F-avtalets villkor förutom i de undantag som anges nedan.

Följande paragrafer i F-avtalet gäller utan inskränkning:

- § 4. Försäkringar m m
- § 13. Anställningens upphörande
- § 14. Förhandlingar
- § 15. Avtalets giltighetstid

Följande paragrafer i F-avtalet gäller inte avtalade arbetsuppgifter:

- § 6. Arbetstid (ersätts av 6. nedan)
- § 7. Övertid
- § 8. Beredskap

Följande paragrafer i F-avtalet gäller avtalade arbetsuppgifter med vissa undantag:

- § 1. Avtalets omfattning (se 2. nedan)
- § 2. Anställning (se 3. nedan)
- § 3. Allmänna förhållningsregler (se 4. nedan)
- § 5. Lön (se 5. nedan)
- § 9. Semester (se 7. nedan)
- § 10. Sjukdom (se 8. nedan)
- § 11. Föräldraledighet, föräldralön (se 9. nedan)
- § 12. Permission, tjänstledighet (se 10. nedan)



## 2. Avtalets omfattning

Avtalet gäller anställningar som bygger på befintliga betingelser eller anställningar om avtalade arbetsuppgifter som träffats fram till den 31 mars 2013.

F-avtalets § 1 gäller med följande tillägg.

### Ändring av avtalade arbetsuppgifter

Vid ändring av de avtalade arbetsuppgifterna ska arbetsgivare begära överläggning med arbetstagaren om ändringen samt underrätta Fastighetsanställdas Förbunds region. Lönesänkning som föranleds av ändring i arbetslistan får ske tidigast tre månader efter genomförd överläggning.

Om förändringen innebär att den uppskattade tidsåtgången kommer att överstiga 15 timmar omfattas anställningen av F-avtalets regler i sin helhet. I sådant fall ska arbetstiden enligt det ursprungliga anställningsavtalet omräknas på följande sätt.

$$\text{Arbetstid per vecka enligt F-avtalet} = \frac{\text{betingelslistans totala antal minuter per år} \times 0,85}{52 \times 60}$$

## 3. Anställning

F-avtalets § 2 mom 5 gäller inte vid avtalade arbetsuppgifter.

## 4. Allmänna förhållningsregler

F-avtalets § 3 mom 4 gäller inte vid avtalade arbetsuppgifter.

## 5. Lön

F-avtalets § 5 mom 1–2 och 6–10 ersätts av följande regler.

Fastighetsarbetare med avtalade arbetsuppgifter ska ha ersättning i form av månadslön. Månadslönen beräknas genom att heltidslön fastställs som sedan proportioneras i förhållande till den uppskattade arbetstiden per vecka. De lönepolitiska värderingarna i Löneavtalet gäller vid lönesättningen. Lägstlöner regleras i Löneavtalet.

### **Ej avtalade arbetsuppgifter**

Arbetstagare är skyldig att, om förutsättningar finns, utföra ej avtalade arbetsuppgifter. För sådana arbeten utgår ersättning med särskild timersättning enligt Löneavtalet.

#### ***Protokollsanteckning***

*I den särskilda timersättningen inkluderas semesterlön och semesterersättning.*

### **Tidrapport**

I slutet av varje månad ska arbetstagaren överlämna en tidrapport på arbeten som utförts med särskild timersättning till arbetsgivaren. Tidrapporten ska innehålla uppgift om arbetets art, datum, tidsåtgång samt tid på dygnet då arbetet utfördes.

### **Lön för del av löneperiod**

Arbetstagare som börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad ersätts med en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

## 6. Arbetstid

F-avtalets § 6 ersätts av följande regler.

### Förläggning

Arbetstiden är oreglerad och förläggs mellan kl 06.00–22.00. Inom denna tidsram utförs arbetet på tid som väljs med hänsyn till arbetets behöriga utförande och arbetstagarens huvudanställning.

### Inarbetad tid

Arbetstagaren förfogar över inarbetad tid med iakttagande av vad som åligger denne enligt avtal.

## 7. Semester

F-avtalets § 9 mom 2 och 7:1–7:2 ersätts av följande regler.

### Semesterförmåner vid kortare visstidsanställning

Vid tidsbegränsad anställning som omfattar högst tre månader har arbetstagare ej rätt till semesterledighet. Semesterersättning utges med 12 procent av utbetald lön för avtalade arbetsuppgifter.

#### *Anmärkning*

*Ersättning för icke avtalade arbetsuppgifter inkluderar semesterersättning.*

### Beräkning semesterledighet

Vid beräkning av semesterledighet anses arbetsveckan omfatta fem arbetsdagar.

### Semesterperiod

På arbetstagarens begäran förläggs semestern så att den sammanfaller med semestern i huvudanställningen. Sådan begäran ska lämnas snarast möjligt, dock senast en vecka efter det att arbetstagaren fått besked om semestern i huvudanställningen.

## 8. Sjukdom

F-avtalets § 10 mom 2:1, 2:2 och 2:3 ersätts av följande regler.

### Definitioner

#### – arbetsdagar per vecka

Vid beräkningen av sjukavdrag i punkt a och b anses arbetstiden jämnt fördelad över fem arbetsdagar per vecka.

#### – månadslön

Med månadslön vid sjuklöneberäkning avses:

- månadslön och eventuella fasta lönetillägg
- den genomsnittliga inkomsten av ersättningar för icke avtalade arbetsuppgifter för de tre närmast föregående avlöningsperioderna.

#### – veckolön

Veckolön utgörs av

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52}$$

### Beräkning av sjuklön

<b>a.</b> Karensavdrag görs vid sjukfrånvaro med 20 % av veckolönen enligt ovan.
<b>b.</b> Vid sjukfrånvaro därefter till och med dag 14 i sjukperioden görs sjukavdrag per arbetsdag med $\frac{20 \% \times \text{veckolönen}}{5}$
<b>c.</b> Från 15:e sjukfrånvarodagen (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per kalenderdag med $\frac{\text{månadslön} \times 12}{52}$

**Anmärkningar:**

1. Har arbetstagaren varit frånvarande hel kalendermånad utan rätt till sjuklön kan avdrag ske med hel månadslön.
2. Varar sjukfrånvaron längre än 15 dagar ska arbetstagaren skicka in anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS och prembefrielseförsäkring till AFA. Arbetsgivaren ska tillhandahålla blankett samt fylla i anställningsuppgifterna.

## 9. Föräldraledighet

F-avtalets § 11 mom 2 ersätts av följande regler.

**Tillfällig vård av barn**

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning för vård av barn görs avdrag per frånvarodag med:

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{\text{veckoarbetstid} \times 52}$$

Angående definition av veckoarbetstid se 8. ovan.

## 10. Permission, tjänstledighet

F-avtalets § 12 mom 2:4 ersätts av följande regler.

**Löneavdrag**

När arbetstagare är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande.

När arbetstagaren är tjänstledig under	görs avdrag med	
a. Högst 5 arbetsdagar	för varje arbetsdag	$\frac{\text{per dag månadslön}}{21}$
b. Längre period än 5 arbetsdagar (även arbetsfri vardag samt sön- eller helgdag)	för varje kalenderdag	$\frac{\text{dagslön} = \text{månadslön} \times 12}{365}$
c. Hel kalendermånad (eller annan avräkningsperiod som företaget använder)	hela månadslönen	

## 11. Övergångsbestämmelser

Befintliga betingslistor den 31 mars 2007 omvandlas till nya avtal om avtalade arbetsuppgifter.

Betingslistans innehåll avseende arbetsuppgifter, instruktioner och frekvenser samt betingsminuter kvarstår oförändrad. Lönen omvandlas till månadslön med avtalsenlig löneökning från den 1 maj 2007. Vid förändring av betingslistan ska reglerna i punkt 2 användas.

Arbetsgivaren ska årligen revidera månadslönen i enlighet med Löneavtalets bestämmelser.

$$\text{Månadslön} = \text{betingslistans årslön}/12$$

## Bilaga 2

### Plikttjänstgöring

1. Vid fullgörande av militärtjänst utöver första tjänstgöringen utgår följande ersättning till tillsvidareanställd arbetstagare.

#### Repetitionsutbildning

2. Arbetstagare som inte är reservbefäl erhåller vid tjänstledighet för fullgörande av repetitionsutbildning som inte direkt ansluter till grundutbildningen, för varje kalenderdag en ersättning med 10 procent av dagslönen.

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365} = \text{dagslön}$$

Motsvarande regel ska gälla för civilförsvarspliktig arbetstagare under förutsättning att dagpenning utgår.

Företag äger jämka ovannämnda ersättning så att vad arbetstagaren erhåller totalt ej överstiger ordinarie lön.

#### Annan militärtjänstgöring

3. Vid annan militärtjänstgöring utgår inte någon ersättning.

#### Militärtjänstgöring vid mobilisering

4. Ersättning vid ledighet på grund av militärtjänstgöring föranledd av mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap regleras inte genom bestämmelserna ovan.

#### *Anmärkning*

*I denna paragraf angivna ersättningar inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 9 i avtal om allmänna anställningsvillkor.*

## Bilaga 3

# Normalavtal vid flextid

### Definitioner

Normaltid är ordinarie arbetstid då flexibel arbetstid ej tillämpas.

Fast tid är tid då arbetstagare har att obligatoriskt utföra arbete.

Flextid är tid då arbetstagaren utöver fast tid kan utföra arbete.

Flexidsram är tiden mellan de klockslag då arbetstagaren får utföra arbete.

Avstämningsperiod är den tidsperiod, då beräkning av fullgjord arbetstid görs.

Flexidssaldo är det tidstillgodohavande (plussaldo) eller den tidsskuld (minussaldo) av ordinarie arbetstid, som vid avstämningsperiodens slut föreligger för arbetstagaren i förhållande till ordinarie arbetstid.

### Arbetstid

Ordinarie arbetstid är åtta timmar per dag, måndag till fredag.

*Normaltiden* är 07.00–11.30, 12.30–16.00.

*Flexidsramen* är 06.00–18.00.

*Fast tid* är 09.00–15.00 och fredagar 09.00–14.00.

*Fast rast* är 11.30–12.30.

Avräkningsperiod är ett kalenderkvartal.

Maximalt flexidssaldo som får föras över till nästkommande period är 50 plustimmar och 10 minustimmar.



## Allmänna regler

1. Ett fungerande flextidssystem bygger på ett ömsesidigt förtroende mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och att hänsyn tas till såväl arbetets behöriga gång som den enskilda arbetstagarens behov.
  2. Den avtalsenliga ordinarie arbetstiden per kalenderår ska bibehållas.
  3. Fullgjord ordinarie arbetstid ska registreras genom stämpelur eller dylikt. Registreringssystemet ska innefatta möjlighet för arbetstagarna att fortlöpande avläsa antalet fullgjorda timmar och flextidssaldo.
  4. Arbetsgivaren kan efter förhandling undanta vissa arbetstagare från avtalet om det är motiverat med hänsyn till arbetstagarnas arbetsuppgifter.
  5. Om arbetets behöriga gång kräver att arbete utförs vid vissa tidpunkter får arbetsgivaren beordra arbetstagaren att utföra arbetet på denna tid.
  6. Flextidssaldo, som under- eller överstiger vad som får överföras till nästa avstämningsperiod, ska timme för timme avräknas vid avstämningsperiodens slut enligt följande:
    - Minussaldo*; löneavdrag med 1/167-del av månadslönen, eller för timavlönad med timlönen.
    - Plussaldo*; bortfaller och medför ej ersättningsrätt. Om plussaldo uppkommit genom beordrad eller i efterhand godkänd tjänstgöring på flextid ersätts arbetstagaren som för ordinarie arbetstid.
- Löneavdrag och utbetalning för ej överförbart minus- eller plussaldo ska verkställas vid avlöningstillfället närmaste månad efter den avräkningsperiod, vid vars utgång sådant saldo uppkommer.
7. Vid uträkning av ordinarie arbetstid i flextidssystemet ska arbetstagare under dag, då arbetstagaren varit frånvarande med giltigt förfall (sjukdom, föräldraledighet, plikt-

tjänst, semester eller beviljad ledighet för annat ändamål) anses ha fullgjort det antal ordinarie arbetstimmar som skulle ha gällt vid normalt看id.

**8.** För arbetstagare med flexibel arbetstid gäller följande:

- a. Såsom övertid ska betraktas beordrat eller i efterhand godkänt arbete på tid som faller utanför den dagliga flex-tidsramen. Härvid utgör två timmar före och två timmar efter flex-tidsramen enkel övertid och övrig tid kvalifice-rad övertid.
- b. För beordrat eller i efterhand godkänt arbete som utförs under flex-tid men efter att arbetstagaren uppnått det dagliga arbetstidsmåttet utges ersättning för enkel över-tid.

**9.** Ersättning för obekväm arbetstid utges ej för arbete ut-fört under flex-tid.

# Inhyrning av personal – företrädesrätt till återanställning

## § 1. Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

### *Anmärkning*

*Uthyrning av arbetskraft har den innebörd som avses i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.*

När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som ar längst uppsägningstid (Las 11 § st 1).

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor herefter ska påkalla förhandling/samverkan med den lokala fackliga organisationen i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra ifall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs. Nedläggningsprocessen ska i normalfallet inte överstrida sex månader.

Kan de lokala parterna inte enas, har arbetsgivarparten rätt att, inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande, begära central förhandling.

Om enighet inte heller kan uppnås i den centrala förhandlingen kan part, inom fem arbetsdagar från den centrala förhandlingens avslutande, begära prövning hos Nämnden för inhyrning.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

## § 2 Nämnden för inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt nedan. Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Fastighetsanställdas Förbund, en från Fastigo och en opartisk ordförande som parterna utser gemensamt bland ordinarie domare i Arbetsdomstolen, Svea Hovrätt eller Högsta Domstolen. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om endera parten inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd (Las). Beslutet ska protokollföras.

Nämnden ska som huvudregel redovisa skälen skriftligt, men får också redovisa skälen muntligt till respektive part.

Om nämnden förklarat att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § Las kan arbetsgivaren välja att

1. avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställa enligt turordning, eller

2. betala den ekonomiska kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensationen ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgår med högst 1,5 prisbasbelopp.

Arbetsgivare som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § Las.

Detta avtal gäller från den 1 april 2010 och löper under samma tid och med samma uppsägningstid som parternas avtal om allmänna anställningsvillkor.

*Överenskommelse 2017-05-10*

# Löneavtal

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Fastighetsanställdas Förbund är ense om följande löneavtal från den 1 april 2023 till den 31 mars 2025.

## § 1. Lönepolitiska värderingar

**Mom 1.** De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna. Det förutsätter konstruktivt och förtroendefullt samarbete mellan de lokala parterna.

Lönebildning ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och arbetstagarnas utveckling.

De grundläggande principerna för lönesättningen syftar till att ge vägledning i fråga om hur en riktig lönestruktur ska byggas upp eller bibehållas.

För att bibehålla en god lönestruktur som båda parter anser tillfredsställande ska företaget och den lokala fackliga organisationen inleda den ordinarie lönerevisionen med att analysera och utvärdera hur lönesättningen för arbetstagarna har utfallit i relation till de grundläggande principerna.

Lönesättningen ska medverka till en utveckling av arbetsuppgifterna. Syftet är att stimulera till blandade arbetsuppgifter och en i övrigt ur arbetsmiljösynpunkt lämplig sammansättning av arbetsuppgifter. De lokala parterna ska diskutera och fastställa efter vilka principer lönesättning ska ske på företaget samt skapa förutsättningar för en god lönestruktur.

### Löne- och utvecklingssamtal

**Mom 2.** En förutsättning för såväl lönesättning som utveckling i arbetet är årliga samtal mellan chef och arbetstagare. Sådant samtal bör utifrån ett helhetsperspektiv på både kort och lång

sikt behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till uppsatta mål.

## § 2. Grundläggande principer

Följande grundläggande principer ska gälla för lönesättningen. Principer och övriga faktorer som påverkar lönesättningen ska vara kända av arbetstagarna och möjliga att uppnå.

- Lönerna ska sättas efter samma principer för alla fastighetsarbetare i företaget.
- Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och bestämmas med hänsyn till svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav.
- Lönen ska öka med stigande svårighetsgrad och med arbetstagarens kompetens, prestation och duglighet.
- Lönesättning ska ske utan diskriminering. Osakliga löneskillnader i lön beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ska inte förekomma. Arbetstagare som är tjänstlediga på grund av föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda kopplat till förväntad prestation som om arbetstagaren skulle ha varit i tjänst. Arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom omfattas av lönerevisionen.
- Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningshavare hos arbetsgivaren.

Utöver de faktorer som anges i kollektivavtalet kan lönesättningen påverkas av

- ansvar
- löneläge på orten
- specialkunskaper

- utbildning
- yrkeskunnighet

Vid bedömning av faktorn ansvar ska särskilt beaktas huruvida arbetstagaren självständigt planerar sitt arbete, har speciellt gruppleदारansvar i så kallade självstyrande grupper eller andra speciella ansvarsåtaganden.

Vid bedömning av faktorerna utbildning och specialkunskaper ska inte enbart beaktas arbetstagarens grundutbildning utan även huruvida arbetstagaren genom efterutbildning eller annan utveckling under anställningstiden förvärvat kunskaper och färdigheter som är av värde vid arbetets utförande.

Vid lönesättningen ska också beaktas hur satta mål uppfylls och de resultat som arbetstagaren uppnår. Mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper.

Lönerna för arbetstagare som deltar i arbetet och samtidigt leder underställd personal, bör bestämmas till ett högre belopp än för den underställda personalen, om inte särskilda skäl talar där emot.

Månadslönen kan kombineras med resultatlön.

### § 3. Löneförhandlingen

**Mom 1.** Om den lokala fackliga organisationen så begär ska lokal överenskommelse träffas om hur löneprocessen ska hanteras. Följande steg kan ingå i processen.

1. En tidplan för löneprocessen fastställs.
2. Förhandlingen inleds med att de lokala parterna tillsammans går igenom avtalets lönepolitiska värderingar och företagets lönepolicy och kriterier för den individuella lönesättningen.
3. Lokala parterna gör en analys av den befintliga lönestrukturen samt de förändringar som skett sedan förra lönerevisionen.

Om den lokala fackliga organisationen så begär ska arbetsgivaren uppvisa lön för Fastighetsanställdas Förbunds med-



lemmar. Den lokala fackliga organisationen kan begära att de centrala parterna följer upp löneförhållandena på det enskilda företaget.

4. Lokala parterna diskuterar målsättningen för lönerevisionen, med beaktande av tidigare gjorda löneanalyser. Exempel på frågor som bör gås igenom är:
  - Behöver lönestrukturen förändras?
  - Finns det några osakliga löneskillnader som ska korrigeras?
  - Är det någon särskild grupp av arbetstagare som ska prioriteras?
  - Är det någon särskild arbetstagare som ska prioriteras?
  - Behöver lönespridningen ökas eller minskas?
  - När ska målen uppnås?
5. Vid företag med verksamhet på flera orter, ska lönefördelningsområden anges. Lönefördelningsområde utgör en funktionellt eller organisatoriskt begränsad del av företaget. Om företaget har skäl att tillämpa hela landet som lönefördelningsområde, ska särskild överenskommelse träffas med den fackliga organisationen.

### **Anmärkning**

*De centrala parterna betonar vikten av att det årligen sker en översyn av Klassigo-koderna vid företaget, i god tid innan löneförhandlingarna inleds.*

**Mom 2.** Om lokal part utan godtagbart skäl fördröjer den lokala löneförhandlingen, kan central organisation konsulteras.

### **Lönerevision vid företag utan företagsklubb eller arbetsplatsombud**

**Mom 3.** Vid företag utan företagsklubb eller arbetsplatsombud, om den lokala fackliga organisationen så begär, ska lokal överenskommelse träffas om hur löneprocessen ska hanteras med beaktande av Löneavtalet. Sådan begäran ska lämnas inom två månader före lönerevisionsdatum.

**Mom 4.** Vid företag utan företagsklubb eller arbetsplatsombud lämnar arbetsgivaren skriftligt förslag till ny lön för den enskilda arbetstagaren. Accepterar arbetstagaren löneförslaget fastställs den nya lönen i och med detta.

Arbetsgivaren ska även vid överlämnandet av löneförslaget, informera arbetstagaren om att han/hon inom en vecka kan kontakta berörd region inom Fastighetsanställdas Förbund, som kan begära lokal förhandling om lön för arbetstagaren.

Har lokal förhandling inte begärts inom tre veckor efter det att arbetstagaren har fått förslaget till ny lön, kan arbetsgivaren fastställa den nya lönen.

Central förhandling ska begäras senast två veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

## § 4. Löneökningar

**Mom 1:1.** De lokala parterna förfogar över potten i dess helhet och kan träffa överenskommelse om avvikelse från den garanterade nivån i mom 1:3. I förhandlingen om fördelning av potten bör önskad lönestruktur, prioriteringar, lönespridning och behov av åtgärdsplaner diskuteras.

En väl fungerande lokal lönebildning förutsätter ett konstruktivt och förtroendefullt samarbete mellan de lokala parterna. Om de lokala parterna är oense om hur avvikelse från den garanterade individgaranti ska göras, kan de centrala parterna konsulteras i syfte att nå överenskommelse i lönefrågan innan den lokala förhandlingen avslutas.

**Mom 1:2.** På företaget framräknas en pott genom att antalet årsarbetare vid nedan angiven tidpunkt multipliceras med den summa som angivits. Summa beräknas på den faktiska situationen vid företaget vid lönerevisionstidpunkten:

- 1 250:00 kronor från den 1 april 2023
- 1 050:00 kronor från den 1 april 2024

Det på detta sätt bildade löneutrymmet fördelas individuellt enligt § 2 Grundläggande principer.

**Mom 1:3.** Om inte annat har avtalats, ska utgående löner för heltidsanställda efter genomförd lönerevision ha ökat med minst:

- 625:00 kronor från den 1 april 2023
- 525:00 kronor från den 1 april 2024

#### – lägsta lön

**Mom 1:4.** Efter genomförd lönerevision ska heltidsanställd arbetstagare, fyllda 20 år erhålla en lägstlön om:

- 26 323:00 kronor från den 1 april 2023
- 27 373:00 kronor från den 1 april 2024

#### – avtalade arbetsuppgifter (beting)

**Mom 1:5.** Månadslönen ökas med:

- 4,1 procent från den 1 april 2023
- 3,3 procent från den 1 april 2024

#### Arbetslivskonto

**Mom 2.** De lokala parterna kan träffa avtal om att använda en del av den i punkt 1:2 angivna potten för avsättning till Arbetslivskonto enligt bilaga B.

#### Omfattning

**Mom 3.** Detta löneavtal omfattar de arbetstagare som börjat sin anställning vid företaget senast den 1 april respektive år.

#### Vissa undantag

##### – arbetstagare som slutat

**Mom 4:1.** Om en arbetstagare slutar sin anställning efter lönerevisionen och ej erhållit någon löneökning ska han till företaget anmäla sitt krav härpå inom tre månader efter det att den lokala löneförhandlingen avslutats.

**– anställningsavtal inom tre månader före lönerevisionen**

**Mom 4:2.** Om arbetsgivare och arbetstagare inom tre månader före lönerevisionen träffat avtal om anställning och därvid även om en viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av kommande lönerevision, omfattas arbetstagaren ej av löneavtalet.

**– redan genomförd lönerevision**

**Mom 4:3.** Om företag före lönerevisionen redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagare erhåller vid tillämpningen av mom 1 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

**– kortare tidsbegränsad anställning**

**Mom 4:4.** Avtalets regler om lönepott omfattar inte arbetstagare som är tidsbegränsat anställd och vars anställning ej har varit fortlöpande under sex månader.

**– uppnådd Las-ålder**

**Mom 4:5.** Avtalets regler om lönepott omfattar inte arbetstagare som kvarstår i tjänst vid företaget efter att ha uppnått den ålder som anges i 32a § Las.

**– tjänstledig**

**Mom 4:6.** Avtalets regler om lönepott omfattar inte arbetstagare som är tjänstledig den 1 april respektive år för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom, föräldraledighet eller förtroendeuppdrag. När arbetstagaren återgår i arbete ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga anställda enligt löneavtalet.

**Arbetstagare med låg löneökning**

**Mom 5.** För arbetstagare som får ringa löneökning är det särskilt viktigt att åtgärder vidtas för att denne ska kunna öka sin kompetens och prestation. Beträffande dessa frågor ska sär-

skilda överläggningar föras mellan närmaste chef och arbetstagaren.

I överläggningen behandlas till exempel den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Syftet är att överläggningen ska resultera i en åtgärdsplan som upprättas i samarbete mellan närmaste chef och arbetstagaren. Avsikten med åtgärdsplanen är att förbättra den anställdes förutsättningar att klara arbetsuppgifterna på ett kompetent sätt. Uppnår den anställde detta ska lönesättningen därefter fastställas i enlighet med de principer som råder vid företaget.

Befintliga åtgärdsplaner ska årligen tas upp till diskussion mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation för att ge båda parter möjlighet att tillföra insatser/aktiviteter och/eller samordna sådana.

### **Retroaktiv ersättning**

**Mom 6.** Retroaktiv omräkning ska ske av samtliga lönedelar och avdrag. Vid den retroaktiva tillämpningen gäller dock följande.

- Omräkning av overtidsersättning ska ske individuellt för varje arbetstagare eller, om lokal överenskommelse träffas, med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget för arbetstagaren.
- Sjukavdrag ska ej omräknas retroaktivt.

## **§ 5. Förhandlingsordning**

### **Central förhandling**

**Mom 1.** Om oenighet uppstår om lönerevision enligt detta avtal kan endera av de lokala parterna påkalla central förhandling.

Central förhandling ska påkallas inom fem månader efter lönerevisionstidpunkten såvida inte de centrala parterna enas om annat.

### **Hinder mot förhandling**

**Mom 2.** Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund är ense om att förhandlingsfrågor efter ovan angivna tidsfrist ej ska aktualiseras, såvida det ej har förelegat uppenbart hinder att dessförinnan begära förhandlingar.

### **Lönenämnd**

**Mom 3.** I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse om fördelningen av det lokala löneutrymmet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Fastigo – Fastighetsanställdas Förbund. Lönenämnden består av tre representanter för Fastigo och tre representanter för Fastighetsanställdas Förbund samt en av parterna utsedd opartisk ordförande.

## Bilaga A: Löner 2023-04-01 – 2025-03-31

<b>1. Månadslön, kronor/månad</b>	<b>23-04-01 – 24-03-31</b>	<b>24-04-01 – 25-03-31</b>
För heltidsanställd arbetstagare, fyllda 20 år ska månadslönen enligt F-avtalets § 5 mom 1 vara lägst: <b>a.</b> Vid fyllda 19 år utges 80 % av lön enligt ovan <b>b.</b> Vid fyllda 18 år utges 75 % av lön enligt ovan <b>c.</b> Vid fyllda 17 år utges 55 % av lön enligt ovan <b>d.</b> Vid fyllda 16 år utges 50 % av lön enligt ovan	26 323	27 373
<b>2. Särskilt samordningsansvar, kronor/månad</b>	<b>23-04-01 – 24-03-31</b>	<b>24-04-01 – 25-03-31</b>
Till arbetstagare som enligt F-avtalets § 5 mom 6 av arbetsledningen ut-setts att ha särskilt samordningsansvar utges särskilt tillägg om lägst:	358:10	369:92
<b>3. Handledartillägg, kronor/dag</b>	<b>23-04-01 – 24-03-31</b>	<b>24-04-01 – 25-03-31</b>
Till arbetstagare som omfattas av F-avtalets § 5 mom 7 utges ett tillägg per handledningsdag om lägst:	55:00	57:00
<b>4. Ersättning för obekväm arbetstid, kronor/timme</b>	<b>23-04-01 – 24-03-31</b>	<b>24-04-01 – 25-03-31</b>
För ordinarie arbetstid, som utläggs enligt nedanstående, utges enligt F-avtalets § 5 mom 8 extra ersättning med nedan angivna belopp. <b>a.</b> Vardagar 18.00–06.00 <b>b.</b> Lör- och söndagar 00.00–24.00 <b>c.</b> Helgdagar, nyårs-, påsk-, pingst-, mid-sommar- och julafton 00.00–24.00 <b>d.</b> Annan dag före helgdag 18.00–24.00	30:40 41:22 81:23 81:23	31:40 42:58 84:63 84:63

<b>5. Ersättning för beredskapsarbete, kronor/timme</b>	<b>23-04-01 – 24-03-31</b>	<b>24-04-01 – 25-03-31</b>
Ersättning för beredskapsarbete enligt F-avtalets § 8 utges per timme med lägst:		
<b>a.</b> Vardagar	13:84	14:30
<b>b.</b> Kl 20.00 dag före lördag, helgdagsafton eller helgdag till 06.00 dag efter söndag eller helgdag	27:58	28:50
<b>c.</b> Från 20.00 dag före nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton till 06.00 dag efter sådan storhelg	41:53	42:91

<b>6. Särskild timersättning för arbetstagare med avtalade arbetsuppgifter (beting), kronor/timme</b>	<b>23-04-01 – 24-03-31</b>	<b>24-04-01 – 25-03-31</b>
Arbetstagare anställd för avtalade arbetsuppgifter, ersätts enligt bilaga 1 i F-avtalet. För arbete utöver de avtalade utges särskild timersättning med:		
<b>a.</b> Kl 06.00–22.00	152:92	157:97
<b>b.</b> Kl 22.00–06.00	229:54	237:11
<b>c.</b> Kl 18.00 lördag och helgdagsafton till kl 06.00 dag efter sön- och helgdag	305:94	316:04

### **Anmärkning**

*Handledartillägg, ersättning för obekväm arbetstid, beredskap, samt särskild timersättning för avtalade arbetsuppgifter inbegriper semesterlön och semesterersättning.*



## Bilaga B: Arbetslivskonto

### 1. Allmänt

Avsikten med ett Arbetslivskonto är att del av löneökningen ska kunna användas på sätt som den enskilde arbetstagaren själv väljer. Löneökningen ska förutom till lön kunna användas för att sänka arbetstiden per vecka, per år eller över livet. Sänkning över livet sker genom avsättning till pensionssparande.

### 2. Arbetslivskonto

En del av den enskilde arbetstagarens månadslön avsätts för respektive avtalsår. Detta utrymme kan, efter överläggningar mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, användas till löneökning, avsättning till pension (pensionspremier) eller arbetstidsförkortning.

Det valda alternativet ska gälla under hela avtalsperioden om inte de lokala parterna överenskommer om annat. Den närmare utformningen av arbetslivskontot samt hur detta ska administreras överenskommes mellan de lokala parterna.

Om arbetstagaren är frånvarande längre tid på grund av föräldraledighet, sjukdom eller arbetsskada, kan på arbetstagarens ansökan, avståendet återföras till lön under återstående frånvarotid. Om frånvaron beräknas pågå mer än 30 dagar bör arbetsgivaren återföra avståendet till lön. När arbetstagaren återgår i arbete gäller löneavståendet på samma villkor som före frånvaron.

### 3. Anteckningar

Parterna överlåter till de lokala parterna att träffa avtal om avsättning av en del av utrymmet i Löneavtalets § 4 mom 1:2 till arbetslivskonto. Om parterna inte träffar sådan överenskommelse ska hela utrymmet i Löneavtalet avsättas till löneökning.

Det avsatta utrymmet för arbetslivskonto disponerar arbetstagaren själv.

#### **Anmärkning**

*Vid löneavstående till pension ska kostnadsneutralitet för arbetsgivaren eftersträvas.*

# Gällande kollektivavtal

mellan Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Fastighetsanställdas Förbund

Avtal om allmänna anställningsvillkor, 2023

Löneavtal, 2023

Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser, 2023

Lärlingsavtal, 2020

Yrkesintroduktionsavtal, 2016

Inhyrning av personal – företrädesrätt till återanställning, 2010

Samverkansavtal samt Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling, 2007

Omställningsavtal Fastigo–LO, 2005

Huvudavtal, 2004

Statistiköverenskommelse, 2019

Reseavtal, de centrala parternas rekommendationsavtal, 1993

Tid efter annan gällande avtal mellan Svenskt Näringsliv och LO om

– avgångsbidrag, AGB

– trygghetsförsäkring, TFA

– grupplivförsäkring, TGL

– avtalsgruppsjukförsäkring, AGS

– avtalspension SAF-LO med premiefrielseförsäkring

– försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT)

Beredskap vid krig/krigsfara, 1990

Förslagsverksamhet, 1987

Asbestexponerade arbetstagare, vissa åtgärder, 1987

# Adresser

## **Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation**

Katarinavägen 9, 116 45 Stockholm  
Tel: 08-676 69 00, [www.fastigo.se](http://www.fastigo.se)

## **Fastighetsanställdas Förbund**

Box 70446, 107 25 Stockholm  
Tel 08-696 11 50, [www.fastighets.se](http://www.fastighets.se)

**Fastighetsanställdas Förbunds regionala kontor,  
se [www.fastighets.se](http://www.fastighets.se)**

**Region Ost**  
Kontor i Solna

**Region Väst**  
Kontor i Göteborg

**Region Syd**  
Kontor i Malmö

**Region Tvärs**  
Kontor i Örebro

**Region Nord**  
Kontor i Sundsvall



MAJ 2023