

KOLLEKTIVAVTAL

Fönsterputsningsföretag och andra serviceföretag

2025 – 2027

Giltighetstid: 2025-11-01–2027-10-31

|  | Tjänsteförbunden



Fastighets

Innehållsförteckning

§ 1	Arbetets ledning och fördelning	3
§ 2	Avtalets omfattning	3
§ 3	Arbets tid	4
§ 4	Löner	5
§ 5	Förskjuten ordinarie arbetstid	9
§ 6	Övertidsersättning.....	10
§ 7	Restidsersättning.....	12
§ 8	Traktamente och beklädnadsförmåner.....	13
§ 9	Bilersättning	13
§ 10	Avdragsbestämmelser.....	13
§ 11	Sjuklön m m	14
§ 12	Ingående och upphörande av anställning.....	19
§ 13	Semester	22
§ 14	Föräldraledighet.....	24
§ 15	Permission	25
§ 16	Skydds- och ordningsföreskrifter	25
§ 17	Försäkringar.....	26
§ 18	Sjukdom vid arbetsskada.....	26
§ 19	Jämställdhetsavtal.....	26
§ 20	Medbestämmandefrågor	26
§ 21	Ordningsregler.....	26
§ 22	Förhandlingsordning.....	27
§ 23	Avtalets giltighetstid.....	28
Bilaga 1	Ordningsregler.....	29
Bilaga 2	Lönespecifikation	30
Bilaga 3	Adressförteckning.....	31

RIKSAVTAL

Giltighetstid: 2025-11-01 – 2027-10-31

Parter Almega Tjänsteförbunden
 Fastighetsanställdas Förbund

Avser Anställda i fönsterputsningsföretag och andra
 serviceföretag

Anmärkning

Avtalet gäller ej för arbetsledare och övriga tjänstemän.

Efter skriftlig framställan från någondera sidan ska avtalet träda i tillämpning från och med den första i nästpåföljande månad.

Lokal facklig organisation

Företrädare för Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb/
arbetsplatsombud med förhandlingsmandat eller företrädare för
Fastighetsanställdas Förbunds region med förhandlingsmandat.

§ 1 Arbetets ledning och fördelning

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet samt att fritt antaga arbetstagare oavsett om dessa är organiserade eller ej.

Föreningsrätten ska å omse sidor lämnas okränkt.

§ 2 Avtalets omfattning

Exempel på arbetsuppgifter som kan förekomma under detta avtal är fönsterputsningsarbete, persienn- och markisservice och annan fönsterservice. Städningsarbete kan utföras i mindre omfattning i kombination med dessa arbetsuppgifter eller då fönsterputsning inte kan ske på grund av otjänlig väderlek.

Vid arbetsbrist, t ex på grund av otjänlig väderlek, kan andra arbetsuppgifter förekomma efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

§ 3 Arbetstid

Mom 1

Ordinarie arbetstidens längd under året utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Mom 2

Den ordinarie arbetstiden förlägges efter samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare och med hänsyn till förutsättningarna för arbetets utförande.

Mom 3

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton är fridagar.

Då nationaldagen infaller på lördag eller söndag erhåller heltidsarbetande arbetstagare 8 timmars betald ledighet. Vid annan sysselsättningsgrad än heltid erhålls timmar i proportion till sysselsättningsgraden. Ledigheten läggs efter samråd ut under innevarande år.

Mom 4

Arbetstiden börjar och slutar på kontoret, men kan efter överenskommelse helt förläggas till annan plats.

För varje arbetstagare ska fastställas en ordinarie tjänstgöringsort.

Tidsåtgång för beordrad avhämtning eller avlämning av material på kontoret ska inräknas i arbetstiden.

Mom 5

Med mertid avses sådan tid som överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstidsmätt enligt anställningsavtal.

Mertid får utläggas utan iakttagande av bestämmelserna om högst 200 timmar per kalenderår i arbetstidslagen. Arbete - utöver arbetstidsmättet för heltidsanställda – betraktas som övertid och avräknas från övertidsutrymmet.

§ 4 Löner

Mom 1

Arbete utförs mot timlön, månadslön eller ackordslön. Tidlönetabellerna är att betrakta som lägstalöner.

Anmärkning

Lönerevision 2025

Samtliga löner höjs med 989 kr. Beloppet avser heltidsanställd och månadsavlönad. För deltidsanställd proportioneras beloppet ovan i förhållande till tjänstgöringsgraden. För timavlönad gäller månadslönen / 168 = timlönen.

Lönerevision 2026

Samtliga löner höjs med 902 kr. Beloppet avser heltidsanställd och månadsavlönad. För deltidsanställd proportioneras beloppet ovan i förhållande till tjänstgöringsgraden. För timavlönad gäller månadslönen / 168 = timlönen.

Mom 2

Arbetstagare fylla 18 år hänförs till olika kvalifikationsgrupper enligt följande.

Grupp 1 Arbetstagare som utför flertalet vid företaget förekommande fönsterputsningsarbeten.

Grupp 2 Arbetstagare som självständigt kan utföra flertalet vid företaget förekommande arbeten med höga krav på kunskaper beträffande arbete, arbetsplatsen, kemisk och teknisk utrustning samt arbetsmiljöfrågor.

Mom 3 Timlöner

Kr/timme från och med 2025-11-01

Branschvana	Grupp 1	Grupp 2
Upp till 3 år	163,48	Personligt tillägg varvid lönen ej får understiga den högsta lönen i branschvana "Mer än 3 år".
Mer än 3 år	166,10	Personligt tillägg varvid lönen ej får understiga den högsta lönen i branschvana "Mer än 3 år".

Arbetstagare under 18 år

16 år	122,61
17 år	130,78

Arbetstagare under 18 år:
timlönen x 168 = månadslönen.

Kr/timme från och med 2026-11-01

Branschvana	Grupp 1	Grupp 2
Upp till 3 år	168,85	Personligt tillägg varvid lönen ej får understiga den högsta lönen i branschvana "Mer än 3 år".
Mer än 3 år	171,46	Personligt tillägg varvid lönen ej får understiga den högsta lönen i branschvana "Mer än 3 år".

Arbetstagare under 18 år

16 år	126,64
17 år	135,08

Arbetstagare under 18 år:
timlönen x 168 = månadslönen.

Mom 4 Månadslöner

Från och med 2025-11-01

Branschvana	Grupp 1	Grupp 2
Upp till 3 år	27 465 kr	Personligt tillägg varvid lönen ej får understiga högsta lönen i branschvana
Mer än 3 år	27 904 kr	Personligt tillägg varvid lönen ej får understiga högsta lönen i branschvana

Från och med 2026-11-01

Branschvana	Grupp 1	Grupp 2
Upp till 3 år	28 367 kr	Personligt tillägg varvid lönen ej får understiga högsta lönen i branschvana
Mer än 3 år	28 806 kr	Personligt tillägg varvid lönen ej får understiga högsta lönen i branschvana

Mom 5 Ackordslön

Ackordslöner höjs enligt följande:

1 november 2025	3,4 %
1 november 2026	3,0 %

Ackordslön utbetalas efter lokalt upprättad ackordsprislista. Arbetstagare, som avlönas med ackordslön och som är att hänföra till Grupp 2 enligt mom 2, erhåller personligt ansvarstillägg.

Allt ackordsarbete, som icke är upptaget i lokalt upprättad *ackordsprislista*, betalas efter överenskommelse mellan arbetsledningen och vederbörande arbetstagare i varje särskilt fall innan arbetet påbörjas, varvid hänsyn ska tagas till graden av arbetets svårighet.

Vid ackordsarbete, där det konstateras att ackordslönen vid fullgott arbete inte uppgår till gällande timlön, garanteras arbetstagaren den i avtalet fastställda timlönen enligt mom 3 i enlighet med arbetstagarens inplacering i lönegrupp.

Mom 6 Helglön

Ackordsavlönad anställd, som utan avbrott varit anställd hos arbetsgivaren tre månader närmast före den aktuella helgen, erhåller helglön om han kvarstår i tjänst.

Helglön utgörs av timlön enligt § 4 mom 3.

Helglön utgår för nyårsafton, nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och under förutsättning att helgdagen infaller på veckodag, som enligt arbetstagarens arbetstidsschema för honom skulle ha utgjort arbetsdag men på grund av helgen blivit arbetsfri.

För erhållande av helglön erfordras att arbetstagaren för arbetsgivarens räkning arbetat full ordinarie arbetstid under för honom gällande arbetsdag (kvalifikationsdag) närmast före och efter helgdagen. Med arbete på kvalifikationsdag jämföras frånvaro på grund av styrkt sjukdom eller olycksfall i den mån sjukdomen eller olycksfallet ej medför rätt till sjukpenning under helgdagen enligt lagen om allmän försäkring. Vidare jämföras skriftlig beviljad ledighet, såvida ledigheten omfattar högst fyra veckor.

När semesterledighet förläggs i anslutning till helg ska åtgärden icke inverka på rätt till helglön i annan mån än att den för arbetstagaren gällande arbetsdagen närmast före arbetsavbrottets början och efter dess slut utgör kvalifikationsdag.

Helglön utbetalas vid det avlöningstillfälle, som avser den avlöningsperiod, inom vilken kvalifikationsdagen efter helgdagen infaller.

Överlåtelse av företag påverkar ej arbetstagarens rätt till helglön enligt denna bestämmelse.

Mom 7

Om inte annorlunda överenskommits, ska avlöning utbetalas månadsvis i efterskott och ska av arbetstagarna kunna disponeras senast den 27:e i varje månad.

Lönespecifikationen ska innehålla uppgifter enligt bilaga 2.

Mom 8 Väsentidsersättning

Om ackordsavlönad arbetstagare oförvållat orsakas väntetid, utgår ersättning med timlön under väntetiden enligt § 4 mom 3 i enlighet med arbetstagarens inplacering i lönegrupp.

Arbetstagaren är i sådant fall skyldig att utföra annat av arbetsgivaren anvisat arbete. Om väntetid uppstår, ska arbetstagaren omgående kontakta arbetsgivaren om förhållandet. Görs ej detta, utgår ej lön. Lön utgår ej heller om det måste anses att arbetstagaren kunnat förhindra väntetiden.

Mom 9

Efter genomförd lönerevision skall företaget efter begäran av facklig företrädare redovisa företagets lönesumma och antalet anställda före och efter lönerevisionen.

§ 5 Förskjuten ordinarie arbetstid

Mom 1

För ordinarie arbetstid som utlägges under annan tid än mellan 06.00 - 17.00, utgår enligt följande ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid med nedan angivna belopp:

från och med	1 nov 2025 - kr/tim
---------------------	----------------------------

Kvälls- och nattetid 17.00 - 22.00	26,03
------------------------------------	-------

Kvälls- och nattetid 22.00 - 06.00	43,47
------------------------------------	-------

Sön- och helgdagstid

från kl 06.00 lördag och kl 18.00 dag före helgdag till kl 06.00 dagen efter sön- och helgdagen	52,46
---	-------

Storhelgstid

från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari, från kl 18.00 skärtorsdag till kl 06.00 tredjedag påsk, från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 dagen efter midsommardagen, från kl 06.00 julafton till kl 06.00 tredjedag jul.	112,62
--	--------

från och med	1 nov 2026 - kr/tim
Kvälls- och nattetid 17.00 - 22.00	26,81
Kvälls- och nattetid 22.00 - 06.00	44,77
Sön- och helgdagstid	54,03
från kl 06.00 lördag och kl 18.00 dag före helgdag till kl 06.00 dagen efter sön- och helgdagen	
Storhelgstid	116,00
från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari, från kl 18.00 skärtorsdag till kl 06.00 tredjedag påsk, från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 dagen efter midsommardagen, från kl 06.00 julafton till kl 06.00 tredjedag jul	

Mom 2

Om överenskommelse på arbetstagarens begäran träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om utbyte av ordinarie arbetstid på det sättet, att tid då arbetstagare önskar vara ledig ska inarbetas på annan tid, ska detta icke föranleda någon extra kostnad för arbetsgivaren i form av t ex övertidstillägg eller ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid.

Om utbyte av ordinarie arbetstid ska gälla för längre tid än en vecka, ska överenskommelsen vara skriftlig.

§ 6 Övertidsarbete fram till och med 2026-04-30

Mom 1

Arbetstagaren är skyldig att, om arbetsgivaren så fordrar, utföra arbete utöver den ordinarie arbetstiden. Meddelande om sådant arbete ska lämnas i så god tid som möjligt. Befrielse från sådant arbete bör ej förvägras, då bärande skäl härför föreligger och framställning om sådan befrielse görs i samband med tillsägelse om arbetet i fråga.

Med övertidsarbete förstås beordrat arbete utöver 40 timmar per vecka eller åtta timmar per dag.

Vid arbete på övertid, som av arbetsgivaren påfordras, betalas 50 % förhöjning för de två första timmarna efter den ordinarie arbetstidens slut samt på arbete på annan övertid 100 % förhöjning beräknad på timlönen.

Övertidsersättning utgår för varje fullgjord kvarts timme. Påbörjad kvart räknas som hel kvart när fem minuter av densamma förflutit.

Övertidsersättning kan ej utgå samtidigt med ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid.

§ 6 Övertidsarbete och mertidsarbete (gäller från och med 2026-05-01)

Mom 1

Arbetstagaren är skyldig att, om arbetsgivaren så fordrar, utföra arbete utöver den ordinarie arbetstiden. Meddelande om sådant arbete ska lämnas i så god tid som möjligt. Befrielse från sådant arbete bör ej förvägras, då bärande skäl härför föreligger och framställning om sådan befrielse görs i samband med tillsägelse om arbetet i fråga.

Med övertidsarbete förstås beordrat arbete utöver 40 timmar per vecka eller åtta timmar per dag.

Vid arbete på övertid, som av arbetsgivaren påfordras, betalas 50 % förhöjning för de två första timmarna efter den ordinarie arbetstidens slut samt på arbete på annan övertid 100 % förhöjning beräknad på timlönen.

Deltidsanställd arbetstagare som utför beordrat mertidsarbete erhåller 50 % förhöjning för timmarna efter den fastställda ordinarie arbetstiden upp till 10 timmar samt därefter 100 % förhöjning.

Övertidsersättning utgår för varje fullgjord kvarts timme. Påbörjad kvart räknas som hel kvart när fem minuter av densamma förflutit.

Övertidsersättning kan ej utgå samtidigt med ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid.

Mom 2 Kompensationsledighet

Om överenskommelse på arbetstagarens begäran träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare kan övertidsarbete och mertidsarbete ersättas med ledighet på ordinarie arbetstid enligt följande:

Övertid med 50 % förhöjning ersätts med 1½ timmes ledighet för varje arbetad övertidstimme.

Övertid med 100 % förhöjning ersätts med 2 timmars ledighet för varje arbetad övertidstimme.

§ 7 Restidsersättning

Mom 1

Arbetsgivaren betalar resekostnaden.

Restidsersättning utges för all restid, om denna överstiger 30 minuter i endera riktningen. Restid ersätts med timlön enligt § 4 mom 3 i enlighet med arbetstagarens inplacering i lönegrupp (gäller även för sön-, helg- och fridagar). Då sovplats bereds arbetstagaren, äger han dock ej uppbära restidsersättning för tiden kl 22.00 - 06.00.

I den mån resan sker på tid, som annars skulle ha utgjort ordinarie arbetstid, ska för sådan restid utbetalas ersättning motsvarande förlorad arbetsförtjänst.

Mom 2

Vid ackordsavlönat arbete utgår restidsersättning enligt lokal överenskommelse.

Protokollsanteckning

Företag som nu tillämpar restidsersättning enligt tidigare riksavtalsbestämmelser äger rätt att fortsättningsvis tillämpa dessa regler, som de framgår av till detta avtal särskilt upprättat protokoll av den 13 april 1983.

§ 8 Traktamente och beklädnadsförmåner

Mom 1

Traktamente utges enligt Skatteverkets vid var tidpunkt gällande regler.

Om arbetstagare genom arbetsgivarens försorg erhåller fri kost och/eller logi, utgår inte traktamente.

Mom 2

Arbetsgivaren ska tillhandahålla skyddskläder. Arbetstagare, som erhåller skyddskläder, är skyldig att aktsamt handha dem samt använda dem i tjänsten.

§ 9 Bilersättning

Vid utnyttjande av egen bil i tjänsten utgår ersättning enligt lokal överenskommelse.

§ 10 Avdragsbestämmelser

Vid frånvaro på grund av sjukdom, tjänstledighet, semester etc gäller följande avdragsregler:

Mom 1 Heltidsanställda

Heltidsanställda med månadslön

A. Frånvaro hel dag

Vid frånvaro, som omfattar hel dag, göres avdrag med 4,6 % av månadslönen för varje dag, på vilken arbete skulle ha utförts. (Avdrag görs alltså icke för arbetsfri sön- och helgdag eller schema-lagd fridag under frånvaroperioden.)

Vid frånvaro i kalendermånad, som omfattar mindre än 20 respektive fler än 23 arbetsskyldiga dagar, görs i stället avdrag enligt formeln:

$$\frac{\text{fasta kontanta månadslönen}}{\text{antalet arbetsskyldiga dagar i månaden}}$$

Omfattar frånvaro hel kalendermånad, göres avdrag med hela månadslönen. Om frånvaro under viss kalendermånad omfattar samtliga arbetsdagar utom högst två, betalas för de sistnämnda dagarna timlön enligt formeln:

fasta kontanta månadslönen

168

B. Frånvaro del av dag

Vid frånvaro, som omfattar del av arbetsdag, ska avdrag göras med 1/168 av månadslönen för varje timme, på vilken arbete skulle ha utförts.

Heltidsanställda med timlön

Avdrag sker med timlön.

Mom 2 Deltidsanställda

A. Timavlönade: Avdrag sker med timlön.

B. Månadsavlönade: Avdrag sker med dagslön för varje dag, på vilken arbete eljest skulle ha utförts.

Dagslön = den deltidsanställdes månadslön dividerad med under månaden schemalagda dagar för denne.

Mom 3

Vid företag där löneuträkningen sker via databehandling, må hittillsvarande avdragssystem fortsättningsvis tillämpas efter lokal överenskommelse, istället för reglerna under mom 1 och 2.

§ 11 Sjuklön m m

Rätt till sjuklön utgår enligt lagen om sjuklön med iakttagande av följande.

Mom 1 Rätt till sjuklön

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod då arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt p g a sjukdom. Sjuklön utgår dock ej för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden (karensavdrag).

Om en sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde ska de båda perioderna i sjuklönesammanhang räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna ska ej räknas in i sjukperioden.

För den som visstidsanställts för kortare tid än en månad inträder dock rätten till sjuklön först sedan den anställde tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar. Vid återanställning hos samma arbetsgivare räknas samtliga anställningar samman om inte tiden mellan respektive anställning överstiger 14 dagar.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir sjuk och därför ej kan arbeta ska han snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. Vidare ska han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Arbetstagare har ej rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Detta gäller dock ej om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Mom 3:1

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

Mom 3:2

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg. Försäkringskassan kan ålägga arbetstagaren att från tidigare dag genom intyg av läkare eller tandläkare styrka nedsättningen av arbetsförmågan. Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren för rätt till sjuklön styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Kostnaden för sådant läkarintyg ersättes av arbetsgivaren.

Protokollsanteckning till mom 3:2

Arbetsgivarens möjlighet att begära läkarintyg ska användas selektivt enligt samma regler som ligger till grund för försäkringskassornas prövning av särskilda skäl och således ej ges generell tillämpning vid enskilt företag. Vidare ska bestämmelsen ges en praktisk tillämpning enligt försäkringskassans praxis t ex beträffande rätt till sjukpenning även om arbetstagaren misslyckats vid försök att skaffa läkarintyg.

Mom 4 Beräkning av sjuklön

Mom 4:1

Sjuklön utgår ej för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden (karensavdrag). För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden utgår sjuklön för sådan tid som arbetstagare skulle utfört arbete under överenskommen arbetstid om han ej varit sjuk.

Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, ifråga om karensavdrag, ersättningens storlek och sjuklönepériodens längd. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Sjuklön beräknas enligt följande:

Arbetstagare med månadslön:

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme på den fasta kontanta månadslönen:

För sjukfrånvaro upp till 20 % $\frac{\text{månadslönen} \times 12,0}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
av genomsnittlig veckoarbetstid
(karens) i sjukperioden

För sjukfrånvaro överstigande $\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12,0}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
20 % av genomsnittlig
veckoarbetstid till och med dag
14 i sjukperioden

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

Anmärkning:

Av Mom 4:1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Arbetstagare med timlön:

Sjuklön betalas för sådan tid som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han ej varit sjuk, enligt nedan:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) utbetalas ingen sjuklön.

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden är sjuklönen 80 % av den lön som skulle ha utgått.

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

Anmärkning:

Av Mom 4:1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Arbetstagare med ackords- eller prestationslönesystem:

Sjuklön betalas för sådan tid som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han ej varit sjuk, enligt nedan:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) utbetalas ingen sjuklön.

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden utges sjuklön med 80 % av det genomsnittliga utfallet per timme under närmast föregående kvartal då sjukdomsfallet inträffade.

Timlön beräknas enligt följande:

Lön under föregående kvartal
Antalet arbetade dagar under kvartalet * 8

Anmärkning 1:

Faktorn 8 motsvarar heltidsanställd. För deltidsanställd ska faktorn nedräknas i motsvarande mån.

Anmärkning 2:

Av Mom 4:1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Gemensamma bestämmelser för arbetstagare med månadslön och arbetstagare med timlön

Till arbetstagare som under sjukperioden, *efter karenstid*, skulle varit berättigad till kontant ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid och övriga tillägg (dock ej övertidsersättning) utges dessutom 80 procent av ifrågavarande tillägg.

Mom 4:2

För en arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Mom 4:3

Antalet karensavdrag får enligt lagen om sjuklön (SjLL) ej överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att arbetstagaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt räknat från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning

Alla karensavdrag som görs enligt Mom 4:1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av Mom 4:1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

§ 12 Ingående och upphörande av anställning

På avtalsområdet gäller reglerna i vid varje tidpunkt gällande lag om anställningsskydd med följande tillägg.

Mom 1 Ingående av tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

- Allmän visstidsanställning
- Vikariat
- Säsongsanställning
- När arbetstagare fyllt 67 år
- Avtal om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Arbetsgivare som träffar avtal enligt punkterna 1-5 ska snarast underrätta den lokala arbetstagarorganisationen härom. Någon under rättelse behöver dock inte lämnas, om anställningstiden är högst en månad.

Anställningstiden vid allmän visstidsanställning får inte överstiga 24 månader under en femårsperiod.

Arbetstagare får endast på eget initiativ efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Medarbetare kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel. Informationen om avståendet ska skickas till den lokala arbetstagarorganisationen

Mom 2 Upphörande av tidsbegränsad anställning enligt mom 1 punkterna 1-4

Tidsbegränsad anställning kan bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar skriftlig underrättelse. Sådan anställning upphör 14 dagar efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse till den andra parten. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträde.

Avbrytanderegeln kan endast tillämpas en gång per individ för de fall arbetstagaren har haft flera anställningstillfällen i samma juridiska person.

Efter sex månaders anställning gäller vid endera partens uppsägning i förtid av anställning, enligt § 12 mom 1 Ingående av tidsbegränsad anställning punkterna 1-4, gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

Mom 3 Upphörande av provanställning vid provtidens utgång

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen enligt mom 1 punkt 5 ska fortsätta efter det att provtiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provtidens utgång. Sker det ej, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

En arbetsgivare som avser att lämna besked enligt ovan ska underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg.

Mom 4 Upphörande av provanställning före provtidens utgång

En provanställning kan avbrytas före provtidens utgång.

Vill arbetstagare avbryta provanställning i förtid ska han underrätta arbetsgivaren härom minst två veckor i förväg.

Vill arbetsgivaren avbryta provanställning i förtid ska han ge arbetstagaren besked om detta senast vid anställningens

upphörande. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla arbetstagarens lokala fackliga organisation.

Mom 5 Turordning m m

Lokal överenskommelse får träffas i det aktuella fallet mellan arbetsgivare och ombudsman inom Fastighetsanställdas Förbund alternativt person utsedd av Fastighetsanställdas Förbund med särskilt förhandlingsmandat om avvikelse från bestämmelserna om turordning vid uppsägning och företrädesrätt till nyanställning.

Mom 6

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid, går förlustig inestående medel, dock uppgående till högst ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden som arbetstagaren ej iakttagit.

Mom 7

Arbetstagare, som uteblivit från arbetet 15 arbetsdagar utan att till arbetsgivaren ha anmält godtagbart förhinder att arbeta, anses ha slutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstiden.

Mom 8

Vid ökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar.

Mom 9

Arbetsgivaren är skyldig att utfärda arbetsgivarintyg enligt formulär som fastställs av IAF. Efter begäran ska arbetsgivaren utan onödig dröjsmål efter det att anställningen avslutats utfärda arbetsgivarintyg för arbetslöshetskassan.

Mom 10

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

Mom 11 Företrädesrätt till återanställning

Arbetstagare som vill utnyttja sin företrädesrätt ska skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätten senast inom en månad efter anställningens upphörande. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning. Arbetsgivaren är skyldig att skriftligen upplysa arbetstagaren om detta i samband med att uppsägningsbesked/skriftlig underrättelse överlämnas.

§ 13 Semester

Mom 1

Semester utgår enligt lag med följande tillägg och ändringar.

Mom 2

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

Mom 3 Förläggning

Mom 3.1

Förhandling angående förläggning av huvudsemester enligt 10 § Semesterlagen ska ske på arbetsplatsen med företagsklubb/ arbetsplatsombud som har förhandlingsmandat. Om företagsklubb/arbetsplatsombud inte finns skall samråd istället ske med berörd arbetstagare.

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete som ej avser eller varar längre än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

Mom 3.2

Arbetstagare som avser att vara föräldraledig under juni-augusti ska anmäla föräldraledighet i samband med semesterplaneringen för denna period, dock senast sista mars. Om det föreligger särskilda skäl kan medarbetare anmäla föräldraledighet senare, dock så snart som möjligt.

För ansökan om föräldraledighet i samband med perioden 15 december – 15 januari ska ansökan, om arbetsgivaren begär det, inkomma senast sista september.

Mom 4

Orsak till frånvaro liksom beräknad tidpunkt för återgång i arbetet ska snarast möjligt anmälas till företaget. Bortavaron på grund av sjukdom ska, om arbetsgivaren så fordrar, styrkas med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Kostnaderna för begärt läkarintyg hos anvisad läkare betalas av arbetsgivaren.

För att arbetstagare, som är sjuk under semestern, ska äga påfordra motsvarande ledighet på annan tid, ska sjukdomen omedelbart anmälas till arbetsgivaren och styrkas med intyg från läkare eller försäkringskassa.

Mom 5 Beräkning av semesterlön och semesterersättning

Semesterlönen ska utgöra 13 % av semesterlöneunderlaget.

Semesterlöneunderlaget utgörs av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön under anställningen. I semesterlöneunderlaget ska ej inräknas

- semesterlön,
- permitteringslön som lämnas i anledning av driftsuppehåll med samtidig semester när rätt till semesterlön inte föreligger,
- kostnadsersättningar samt
- sjuklön

Härutöver gäller följande:

Semesterlöneunderlaget för ackords- och timavlönade ska för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst, som utgetts för varje arbetad timme i anställningen under intjänandeåret.

Vid tidberäkning gäller för ackordsavlönade anslagen eller beräknad tid och för timavlönade arbetade timmar.

För arbetstagare avlönad med månadslön gäller att semesterlöneunderlaget ska ökas med de avdrag från lönen som gjorts för frånvaro, som är semesterlönegrundande enligt §§ 17-17b semesterlagen.

Dessutom ska, för varje semesterlönegrundande frånvarodag (hel eller delvis), semesterlöneunderlaget ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten på de lönedelar som utgått vid sidan av tidlönen (rörliga lönedelar, ob-tillägg, övertidstillägg och dylikt). Tillägget per dag utgörs: Ifrågavarande lönedelar dividerade med det antal dagar under intjänandeåret under vilka arbete utförts.

Vid frånvaro i samband med semester göres avdrag från månadslönen enligt avdragsreglerna i § 10.

Mom 6

Arbetsgivaren äger, för att uppnå löneadministrativ förenkling, i stället för de i momenten 1-5 angivna reglerna, tillämpa de regler som gäller för huvuddelen av övriga arbetstagare vid företaget.

Arbetstagare ska härigenom ej åsamkas försämring.

Någon retroaktiv omräkning behöver dock ej ske i de fall semesterlagens regler tillämpas.

Kompletterande bestämmelser till semesterparagrafen

Utbetalning av semesterlön

Såvida inte annat överenskommes, utbetalas semesterlönen senast den 30 juni.

Semesterlön för semesterledighet som uttages före den 30 juni utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som följer närmast efter semesterledigheten. Arbetstagare som önskar spara semesterdagar, ska underrätta arbetsgivaren senast den 30 april. Underrättelse behöver dock icke lämnas förrän arbetstagaren fått veta hur många semesterdagar med lön han har eller kan beräknas få rätt till.

Beräkning av semesterlön för sparad semester

Vid intjänandeårets slut framräknas värdet av de semesterdagar, som ska sparas, uttryckt i kronor per sparad dag. Beloppet erhålls genom att den totala semesterlönen divideras med antalet betalda semesterdagar som förvärvas under intjänandeåret.

Vid uttag av sparad semesterdag uppräknas det sålunda framräknade dagsbeloppet med de procenttal, som motsvarar den centralt överenskomna avtalsmässiga löneökningen mellan den 1 april sparandeåret och den 1 april det semesterår den sparade semestern uttas.

§ 14 Föräldraledighet

Vid föräldraledighet gäller reglerna i föräldraledighetslagen.

Vid föräldraledighet görs löneavdrag enligt reglerna i § 11.

§ 15 Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också omfatta nödvändiga - högst två - resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop.

Egen 50-årsdag.

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av läkare.

Nära anhörigs frånfälle.

Nära anhörigs begravning.

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende som lever i äktenskapsliknande förhållanden, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

Anställd, som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada, ska erhålla permission under denna tid. Förutsättningar för att permissionslön ska utges är dock, att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än sju dagar, räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permission ska på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Med bibehållen lön avses arbetstagarens normala lön för det antal timmar ledigheten omfattar.

§ 16 Skydds- och ordningsföreskrifter

Beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtester är förhandlingsskyldigt enligt reglerna i 11 § MBL. Uppgifter som behöver redovisas i dessa förhandlingar är:

- syftet med införandet
- vilka personer och/eller befattningar inom företaget som får tillgång till uppgifterna
- regler för hur uppgifter sparas

§ 17 Försäkringar

Arbetsgivaren är skyldig teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelse mellan SAF och LO.

1. Grupplivförsäkring (TGL)
2. Avgångsbidragförsäkring (AGB)
3. Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
4. Avtalspension SAF-LO
5. Trygghetsförsäkring (TFA)
6. Omställningsavtal (SN-LO)
7. Föräldrapenningtillägg (FTP)

§ 18 Sjukdom vid arbetsskada

Vid sjukdom och arbetsskada utgår ersättning enligt lag.

§ 19 Jämställdhetsavtal

Parterna har antagit den mellan SAF och LO träffade överenskommelsen om åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden.

§ 20 Medbestämmandefrågor

Parterna har antagit det mellan SAF, LO och PTK upprättade utvecklingsavtalet enligt den 7 juni 1982 träffad överenskommelse.

§ 21 Ordningsregler

Bifogade ordningsregler ska noggrant efterföljas.

§ 22 Förhandlingsordning

Denna förhandlingsordning ersätter i tillämpliga delar Huvudavtalet. Förhandlingsordningen ersätter dock inte de tidsfrister som finns i lag eller andra överenskommelser som parterna är bundna av.

Mom 1

Avtalsparterna rekommenderar att oenigheter i frågor som berör anställningsförhållandet, samt där tillhörande frågor, mellan arbetsgivaren och arbetstagaren bör lösas i första hand mellan dem. Denna reglering skall ej betraktas som någon del i gällande förhandlingsordning.

Mom 2 Lokal förhandling

Förhandling äger rum mellan lokal företagsrepresentant å ena sidan och lokal facklig organisation å andra sidan. Där företagsklubb/arbetsplatsombud så önskar kan även representant utsedd av Fastighetsanställdas Förbunds region med förhandlingsmandat ges tillfälle att närvara.

Om inte annat överenskommes anses lokal förhandling avslutad när parterna skiljs åt. Protokoll skall upprättas av arbetsgivaren om inte annat överenskommes

Mom 3 Central förhandling

Kan uppgörelse ej träffas vid lokal förhandling ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla förhandling mellan förbunden (central förhandling).

Detta ska ske inom en månad från den lokala förhandlingens avslutande.

Om inget annat överenskommes ska central förhandling äga rum inom en månad efter förhandlingsbegäran.

Mom 4 Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enskilt avtal, ska parten begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

§ 23 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 november 2025 till och med den 31 oktober 2027. Därefter prolongeras avtalet för ett år i sänder om begäran om förhandling inte framställts senast tre månader före den 31 oktober 2027. Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter den 31 oktober 2027 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 3 november 2025

Almega Tjänsteföreförbunden

Fastighetsanställdas förbund

Martin Stenmo

Ewa Edström

Bilaga 1

Ordningsregler

Mom 1

Arbetstagare har skyldighet att fullgöra arbetstiden samt noga iakttaga av arbetsgivaren fastslaget schema.

Frånvaro till följd av giltigt förfall, såsom sjukdom eller annan tvingande omständighet, ska anmälas till kontoret vid arbetsdagens början eller dagen före.

Önskar arbetstagare ledighet från arbetet, ska han/hon göra framställning därom i god tid.

Mom 2

Arbetstagaren ska väl vårda material och gods, som han får omhänder, samt iaktta försiktighet med dess handhavande.

Arbetsgivaren ska tillse att allt material, i synnerhet stegar och linor, vars bristfällighet kan medföra risk för arbetstagarnas liv och lem, är i fullgott skick.

Mom 3

Genom underskrift och/eller kunds figurerande firmastämpel på arbetslapp anses arbetet utfört.

Mom 4

Därest kund önskar arbete utfört, som icke står angivet på arbetslappen, ska arbetstagaren utföra detta samt göra notering på denna. Skulle detta arbete vara av större omfattning eller mera tidsödande, ska arbetstagare, innan han börjar detsamma, sätta sig i förbindelse med bolagets kontor för besked.

Fönsterputsare ska på arbetslappen begära kundens attest på såväl beställt arbete som eventuellt extraarbete.

Bilaga 2

Lönespecifikation

Arbetsgivaren ska ge arbetstagare en lönespecifikation vid varje löneutbetalningstillfälle.

Specifikationen ska ha minst följande innehåll:

- arbetsgivarens namn, adress och organisationsnummer
- den anställdes namn, adress och personnummer/anställningsnummer
- aktuell månadslön
- sysselsättningsgrad
- inbetald skatt för månad samt ackumulerad för hela året
- vilken period lönen avser samt löneutbetalningsdatum
- eventuell frånvaro och avdrag för densamma
- löneform, tillägg samt övertids- och OB-ersättningar
- antal semesterdagar, semestertillägg och semesterersättning
- mertidsredovisning
- bruttolön
- preliminärt skatteavdrag.

Bilaga 3

Adressförteckning

Almega Serviceföretagen

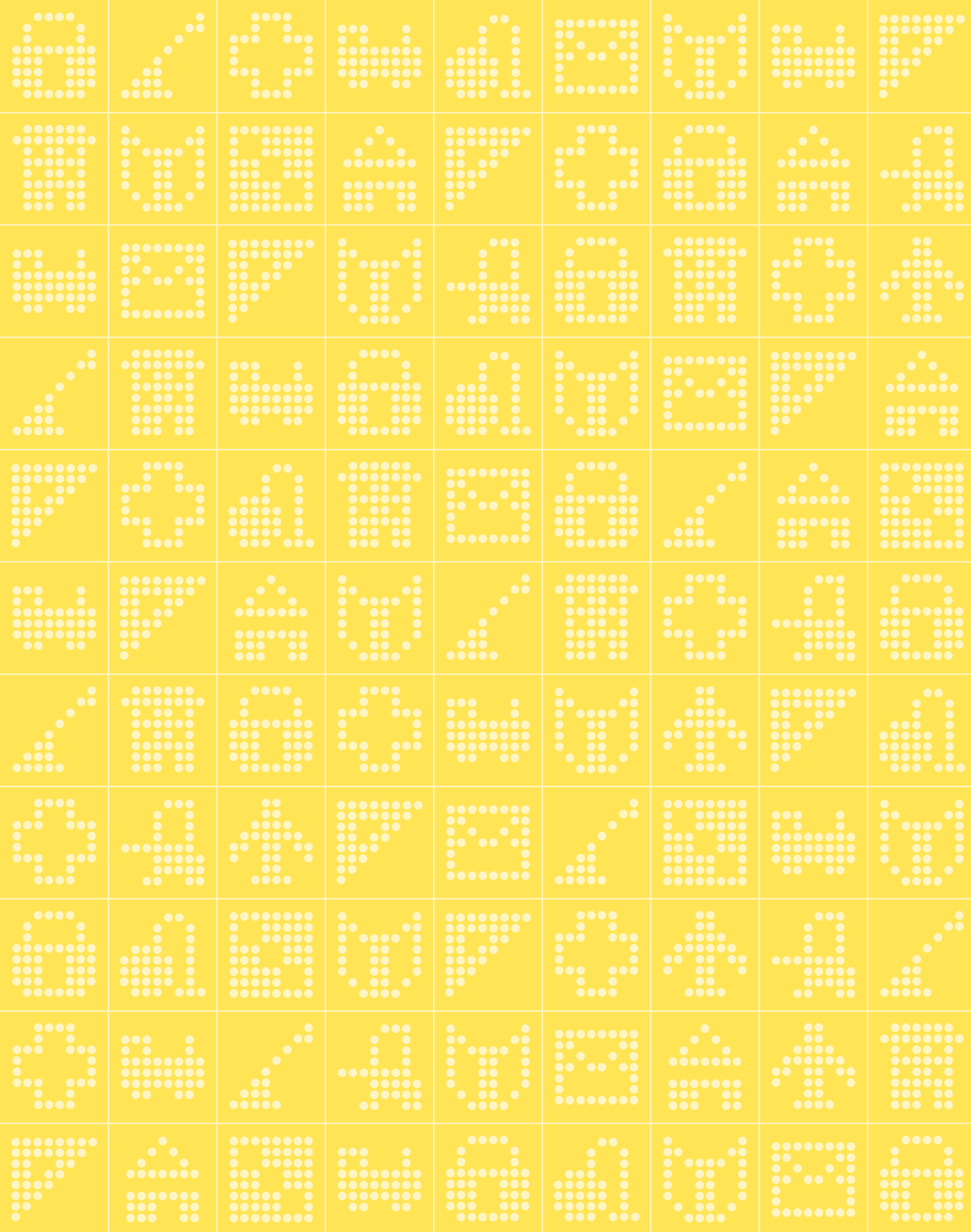
www.serviceforetagen.se

Fastighetsanställdas Förbund

www.fastighets.se

Behöver företaget utse skyddsombud, kontakta Fastighetsanställdas Förbund på

www.fastighets.se/kollektivavtal/skyddsombud



**Avtalet finns för nedladdning
i Arbetsgivarguiden.se**

Artikelnr: 6537 2511

**Frågor om innehåll:
arbetsgivarguiden.se
Tel. 08-762 69 00**

