

Cirkulär

Stockholm den 14 april 2025

NR. 09/25

Handläggare
Nicklas Nilsson

Anställda
Klubbar, arbetsplatsombud samt förtroendevalda inom avtalsområdet

Avtalsinformation Fastigo

Den 13 april 2023 antog förbundsstyrelsen förslaget till nytt kollektivavtal avseende Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation, Fastigo. Överenskommelsen gäller perioden 1 april 2025 – 31 mars 2027.

Löner

Uppgårelsen innebär att:

Löneutrymmet den 1 april 2025 är enligt följande:

Utgående löner höjs med minst 1107 kr

Lägstalönerna höjs med minst 1107 kr

Löneutrymmet den 1 april 2026 är enligt följande:

Utgåendelöner höjs med minst 943 kr

Lägstalönerna höjs med 943 kr

Individgaranti om minst 553,50 kr 1 april 2025

Individgaranti om minst 471,50 kr 1 april 2026

Lägsta lön 2025 skall minst vara 28 480 kr/mån efter genomförd lönerevision

Lägsta lön 2026 skall minst vara 29 423 kr/mån efter genomförd lönerevision

Avtalade arbetsuppgifter (beting)

Höjning med 3,4 % från den 1 april 2025

Höjning med 2,8 % från den 1 april 2026

Med vänliga hälsningar
FASTIGHETSANSTÄLLDAS FÖRBUND


Joakim Oscarsson
Tredje förbundsordförande


Nicklas Nilsson
Central ombudsman

Bilagor från avtalet:

Bilaga A Löner 2025-04-01—2027-03-31

Bilaga 2 Allmänna anställningsvillkor

Bilaga 4 Partsgemensamma kommentarer - deltidspension

Bilaga A, Löner 2025-04-01 – 2027-03-31

1. Månadslön	2025-04-01 – 2026-03-31	2026-04-01 – 2027-03-31
För heltidsanställd arbetstagare, fyllda 22 år ska månadslönen enligt F-avtalets § 5 mom 1 vara lägst: a. Vid fyllda 20-22 år med utbildning eller erfarenhet inom kollektivavtalsområdet utges minst 100% av lön enligt ovan b. Vid fyllda 19 år utges 80 % av lön till vuxen arbetstagare c. Vid fyllda 18 år utges 75 % av lön till vuxen arbetstagare d. Vid fyllda 17 år utges 55 % av lön till vuxen arbetstagare e. Vid fyllda 16 år utges 50 % av lön till vuxen arbetstagare	28 480	29 423
2. Särskilt samordningsansvar, kronor/månad	2025-04-01 – 2026-03-31	2026-04-01 – 2027-03-31
Till arbetstagare som enligt F-avtalets § 5 mom 6 av arbetsledningen utsetts att ha särskilt samordningsansvar utges särskilt tillägg om lägst:	382:50	393:21
3. Handledare, kronor/dag	2025-04-01 – 2026-03-31	2026-04-01 – 2027-03-31
Till arbetstagare som omfattas av F-avtalets § 5 mom 7 utges ett tillägg per handledningsdag om lägst:	59:00	61:00
4. Ersättning för oönskad arbetstid, kronor/timme	2025-04-01 – 2026-03-31	2025-04-01 – 2027-03-31
För ordinarie arbetstid, som utläggs enligt nedanstående, utges enligt F-avtalets § 5 mom 8 extra ersättning med nedan angivna belopp. a. Vardagar 18.00–06.00 b. Lör- och söndagar 00.00–24.00 c. Helgdagar, nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton 00.00–24.00 d. Annan dag före helgdag 18.00–24.00	32:47 44:03 87:51 87:51	33:38 45:26 89:96 89:96
5. Ersättning för beredskapsarbete, kronor/timme	2025-04-01 – 2026-03-31	2026-04-01 – 2027-03-31
Ersättning för beredskapsarbete enligt F-avtalets § 8 utges per timme med lägst: a. Vardagar b. Lördag, söndag eller helgdag samt från 20.00 dag före till 06.00 dag efter sådan dag c. Från 20.00 dag före nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton till 06.00 dag efter sådan storhelg	14:79 29:47 44:37	15:20 30:29 45:61
6. Särskild timersättning för arbetstagare med avtalade arbetsuppgifter (beting), kronor/timme	2025-04-01 – 2026-03-31	2026-04-01 – 2027-03-31
Arbetstagare anställd för avtalade arbetsuppgifter, ersätts enligt bilaga 1 i F-avtalet. För arbete utöver de avtalade utges särskild timersättning med: a. kl 06.00–22.00 b. kl 22.00–06.00 c. kl 18.00 lördag och helgdagsafton till kl 06.00 dag efter sön- och helgdag	163:34 245:17 326:79	167:91 252:04 335:94

Anmärkning

Ersättning för obekväm arbetstid, beredskap samt särskild timersättning för avtalade arbetsuppgifter inbegriper semesterlön och semesterersättning.

Införande av deltidspension och extra pensionsavsättning

Parterna är överens om att införa regler om möjlighet att ansöka om deltid i pensioneringssyfte i § 2 med partsgemensamma kommentarer i bilaga 4.

Under avtalsperioden kommer premieavsättning för deltidspension införas med 0,2 procent från och med den 1 april 2026 att gälla fortsättningsvis. Premier för deltidspension beräknas på samma underlag som premier till Avtalspension SAF-LO.

Anmärkningar – avsättning

Premieavsättningen sker för arbetstagare som fyllt 22 till 65 år.

Reglerna om rätt att ansöka om deltidspension gäller från och med den 1 april 2026.

Rätten att ansöka om deltidspension gäller från den månad arbetstagaren fyller 62 år

Kostnader för premiefrielseförsäkring samt förvaltningskostnad ska belasta premierna.

Det kommer införas partsgemensamma kommentarer om själva hantering av regelverket i kollektivavtalet.

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 enskilde arbetstagaren. Accepterar arbetstagaren löneförslaget fastställs den nya lönen i och med detta. Arbetsgivaren ska även vid överlämnandet av löneförslaget, skriftligen 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.

Bilaga 2: Allmänna anställningsvillkor

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.

Tidigare text	Ny text från 2025-04-01
§ 2 Anställning	
Mom 2:1 Anmärkning Parterna har avtalat om andra tidsbegränsade anställningsformer i Lärlingsavtalet och Yrkesintroduktionsavtalet.	Mom 2:1 Anmärkning Parterna har avtalat om andra tidsbegränsade anställningsformer i Lärlingsavtalet, Yrkesintroduktionsavtalet samt avtalet om student- och pensionärsanställning.
	Deltidspension Mom 7:1 Deltidspension Arbetstagare kan ansöka om deltidspension som för närvarande är från och med den månad arbetstagaren fyller 62 år. Parterna är överens om att åldern för ansökan anpassas efter eventuella ändringar avseende åldersgränserna för premieinbetalningar för avtalspension SAF-LO. Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen. Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § Las gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal. Anmärkningar 1. Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, till exempel skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring. 2. Parterna har tagit fram en gemensam kommentar med tolkning av bestämmelser i bilaga 4
	Mom 7:2 – ansökan och underrättelse Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses. Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation.

	Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska skriftligt besked delges arbetstagaren och lokal facklig part om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov. Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension.
	Mom 7:3 – förhandling och tvist Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent. Frågan om deltidspension kan beviljas behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling. Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov. Anmärkningar Om en arbetstagare får avslag kan en förnyad ansökan ske tidigaste efter sex månader. – avsättning Arbetsgivaren ska göra avsättning för deltidspension enligt överenskommelse mellan de centrala parterna. Anmärkningar 1. Avsättning beräknas på samma underlag som för avtalspension SAF-LO. 2. Avsättning till deltidspension m.m. regleras i förhandlingsprotokoll av 2025-04-10
§ 6 Arbetstid	
Förläggning Mom 5:1 Arbetstiden förläggs måndag-fredag med högst 9 timmar per dag inom tidsramen 06:00-17:00.	Förläggning Mom 5:1 Arbetstiden förläggs måndag-fredag med högst 9 timmar per dag inom tidsramen 06:00-18:00.
§ 7 Övertid	
Mom 1:1. Med övertidsarbete avses arbete som heltidsanställd arbetstagare har beordrats utföra utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie dagliga arbetstiden. För deltidsanställd 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	Mom 1:1. Med övertidsarbete avses arbete som arbetstagare har beordrats utföra utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie dagliga arbetstiden. 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

helgdagsaftnar enligt § 6 samt sön- och helgdagar. Med arbete på enkel övertid avses övertidsarbete på andra tider än ovan angivna.	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.	Skyldighet Mom 1:2. Då arbetsgivare anser att så behövs och arbetstagaren inte har godtagbart förhinder är arbetstagare skyldig att arbeta övertid och mertid i den omfattning som framgår av 8 och 10 §§ arbetstidslagen.
Mom 1:3 Meddelande	Mom 1:3 Meddelande (text oförändrad)
Mertid för deltidssarbete Mom 2. Med mertid förstås sådan arbetstid som överstiger den deltidssarbetes ordinarie arbetstid enligt arbetstidsschema. Mertidsuttaget är begränsat enligt reglerna i 10 § arbetstidslagen. Överskrider den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för heltidsanställning i motsvarande anställning vid företaget ersätts denna tid enligt reglerna för övertid för heltidsanställd.	Mom 2 utgår
Förklarande bild om arbetstid, mertid och övertid	Bild tas bort
Mom 3:2. Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt denna paragraf återförs motsvarande antal timmar till utrymmet för allmän övertid.	Mom 3:2. Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt denna paragraf återförs motsvarande antal timmar till utrymmet för allmän övertid och allmän mertid enligt arbetstidslagen.
Mom 4. <i>Protokollsanteckning</i> <i>Detta innebär att lägsta uttryckningsersättning är 263:23 kronor från den 1 april 2023 och 273:73 kronor från den 1 april 2024.</i>	Mom 4. <i>Protokollsanteckning</i> <i>Detta innebär att lägsta uttryckningsersättning är 284:80 kronor från den 1 april 2025 och 294:23 kronor från den 1 april 2026.</i>
Mom 3:1 Kompensation för övertid utgår i form av kontant ersättning eller i form av ledighet enligt nedan. Utläggning av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kompensation för mertid utges endast i form av kontant ersättning. Matris med mertid, enkel och kvalificerad övertid med tider och ersättningsnivåer. * För deltidssarbete uppräknas månadslönen till lön motsvarande full ordinarie arbetstid för heltidsanställd. Anmärkningar.....	Mom 3:1 Kompensation för övertid utgår i form av kontant ersättning eller i form av ledighet enligt nedan. Utläggning av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Matris med enkel och kvalificerad övertid: Enkel – efter kl 06.00 eller före kl 20.00 helgfri må-fr – 1,5 tim komp eller månadslön/103 Kvalificerad – övrig tid – 2 tim komp eller månadslön/ 80 * För deltidssarbete uppräknas månadslönen till lön motsvarande full

	ordinarie arbetstid för heltidsanställd Anmärkningar.....
Mom 5 Extra övertid och mertid	Mom 5 Extra övertid och mertid (text oförändrad)
§ 8 Beredskap	
Mom 2 första stycket Beredskap inrättas efter samråd mellan arbetsgivaren och Fastighetsanställdas företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat. Saknas sådan sker samrådet mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare.	Mom 2 första stycket Beredskap inrättas efter samråd mellan arbetsgivaren och Fastighetsanställdas företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat. Saknas sådan sker samrådet mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare. Beredskapen ska i första hand hanteras av ordinarie personal.
§ 13 Anställningens upphörande	
Mom 3:2 andra stycket 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.	Mom 3:2 andra stycket Önskar arbetsgivare eller arbetstagare att en tidsbegränsad anställning ska upphöra i förtid gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Har anställningen pågått i längre tid än sammanlagt sex månader gäller samma regler som vid upphörande av tillsvidareanställning.
§ 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.	Avtalet gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 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 2027. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.

Överenskommelse om kollektivavtalad anställningsform för vissa grupper

Parterna har tecknat särskild överenskommelse daterad 2025-04-01. Parterna är överens att vid begäran av lokal facklig organisation ska arbetsgivaren vid anställning av studenter uppvisa att arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning är studier.

Parterna är överens om att ovanstående reglering om kollektivavtalad visstidsanställning ska införas i § 2 allmänna villkorsavtalet från 1 april 2027.

Kollektivavtal visstid

Arbetsgivare kan komma överens om anställning för begränsad tid genom kollektivavtalad visstidsanställning med arbetstagare som uppbär ålderspension i någon form. Sådan överenskommelse kan också träffas vid anställning av skolungdom och studerande.

I samband med anställning ska arbetsgivaren underrätta lokal facklig organisation.

Upplysning

Parterna konstaterar att bolag i vissa fall kan ha behov av att anställa arbetstagare under en begränsad tid liksom att arbetstagare i en viss situation kan ha behov av att ha ett extra arbete/bisyssla.

Lön

För denna anställningsform gäller en lägsta lönenivå om 90 procent av F-avtalets lägsta lön för arbetstagare som är fyllda 22 år eller äldre.

Förhandlingsgrupp under avtalsperioden

Parterna är överens om att modellen för lägstalöner behöver förändras i grunden. Parterna har därför ett gemensamt ansvar ta fram en ny modell för lägstalöner som ska vara klar och presenteras för parterna senast vid utgången av 2026. Modellen ska som helhet införas i F-avtalet från 1 april 2027 och ska inte ingå som en del av avtalsförhandlingarna 2027.

Partsgemensam arbetsgrupp under avtalsperioden

Parterna ska vidare i en arbetsgrupp utreda användningen av F-avtalets arbetslivskonto och gemensamt analysera vilka former av arbetstidsförkortning som finns eller kommer att införas på närliggande avtalsområden inom privat och kommunal sektor.

Förändrad förutsättning för Avtalspension SAF-LO med tillhörande försäkringar

Om Svenskt Näringsliv och LO överenskommer att påföra Fastigos medlemsföretag extra avgifter eller kostnader som ett villkor för att dessa ska kunna tillämpa Avtalspension SAF-LO enligt detta avtal, ska parterna utan dröjsmål uppta förhandlingar i syfte att justera avtalet eller vidta andra nödvändiga åtgärder med anledning av de nya förutsättningarna.

8. Övrigt

Till protokollet noteras att

det i avtalstryckets adresslista läggs in en adress till Fastighetsanställdas Förbunds hemsida, för möjlighet till stöttning i arbetet med att utse skyddsombud

det nya skriftlighetskravet i Löneavtalet § 3 Mom 4 andra stycket ska ej vara tvistedrivande under avtalsperioden
arbetstidslagens regler vid uttag om mer- och övertid är oförändrade med anledning av avtalets förändrade ersättningsnivåer

Bilaga 4: Partsgemensamma kommentarer – deltidspension

Parterna är ense om nedanstående kommentarer till allmänna villkorsavtalets § 2 mom 7:1-7:3

Deltid i pensioneringssyfte (deltidspension)

Kommentar: Syftet med avtal om deltidspensionering

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

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

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

Kommentar: Ansökan

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

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

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

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

Parterna är överens om att Fastigos medlemsföretag är olika i sin utformning av verksamhet och att företagens egna förutsättningar är avgörande för om arbetsgivaren kan bevilja en deltidspensionering. Ett exempel är att en liten verksamhet har mindre förutsättningar att kunna bevilja en deltidspension, jämfört med en större verksamhet.

Kommentar: Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter arbetstagaren redan har. Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen.

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

Kommentar: Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Parterna är överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft, anlita konsulter eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Hinder mot att bevilja deltidspension kan bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden.

Kommentar: Delat ansvar

Arbetsgivaren har ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Arbetstagaren och lokal arbetstagarpart har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

Kommentar förhandling och tvist

Som tidigare berörts sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 80 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling och, i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagarna ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en arbetstagare får avslag på sin ansökan om deltidspensionering kan ny ansökan från arbetstagaren göras först efter sex månader från avslagstillfället. Parterna är överens om att detta inte ska "missbrukas", utan att lokala parter hanterar frågan på ett seriöst och konstruktivt sätt.

Kommentar: avsättning

Under avtalsperioden 2025 - 2027 införs premieintjänande för deltidspension med 0,2 procent från 2026-04-01. Parterna är vidare överens om att avsättning för deltidspension kan uppgå till totalt maximalt två procent.