

Cirkulär

Stockholm den 14 april 2025

NR. 10/25

Handläggare
Nicklas Nilsson

Anställda
Klubbar, arbetsplatsombud samt förtroendevalda inom avtalsområdet

Avtalsinformation Sobona

Den 6 april 2025 antog förbundsstyrelsen förslaget till ett nytt kollektivavtal avseende fastighetsbolag inom Sobona. Överenskommelse för **Branschbestämmelser för Fastigheter** gäller för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31.

Löner

Löneökningar under perioden enligt nedan:

1 april 2025

Utrymmet utgörs lägst av 1 135 kr

1 april 2026

Utrymmet utgörs lägst av 1 035 kr

Vid oenighet om fördelning i den lokala förhandlingen ska varje månadsavlönad arbetstagare garanteras 50% av genererat utrymme.

Lägsta löner

1 mars 2026

Lägsta lönen i avtalet höjs med minst 1 135 kr till lägst 27 350 kronor

1 mars 2027

Lägsta lönen i avtalet höjs med minst 1 035 kr till lägst 28 385 kronor

Överenskommelse för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser

2. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som anställs på Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser, ska beräknas som lägst 85 % av ovanstående lägsta löner.

Men höjs enligt nedan

1 april 2025 höjs till lägst 23 247 kr

1 april 2026 höjs till lägst 24 127 kr

Med vänliga hälsningar

FASTIGHETSANSTÄLLDAS FÖRBUND

Joakim Oscarsson

Tredje förbundsordförande

Nicklas Nilsson

Central ombudsman

Bilaga 1 Löneprocess

Bilaga 2 Överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare

Bilaga 1 Löneprocess

§ 2 Lokal löneöversyn

Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lokal översyn enligt denna paragraf på annat sätt. En sådan överenskommelse ska ske i enlighet med grundläggande principer i § 1.

I bilaga 5 till BÖK 25 har de centrala parterna angivit "Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning". Denna bilaga är avsedd att användas som vägledning och stöd i den lokala löneprocessen.

För part med centralt fastställt utrymme i Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a) och där annan överenskommelse inte träffats, genomförs löneöversynen som förhandling. Tillämpas förhandlingsmodellen hanteras innehållet i överläggningen inom ramen för förhandlingen.

§2 Löneöversyn bör påbörjas så tidigt som möjligt i syfte att löneutbetalning ska kunna ske i så nära anslutning som möjligt till 1 april. Arbetsgivaren ska senast under mars månad kalla till det inledande steget i löneöversynen, om inte annat överenskommit lokalt. Om så inte sker kan arbetstagarorganisationen begära central konsultation enligt § 4 i dessa bestämmelser.

§ 3 Tidplan för kommande löneöversyn

Med syfte att utbetalning kan ske i så nära anslutning till löneöversynstidpunkten som möjligt, ska parterna i samband med innevarande års löneöversyn identifiera ett lämpligt tillfälle där arbetsgivaren presenterar och samråder med arbetstagarorganisationen om en preliminär tidplan. Detta vad gäller den nästkommande löneöversynens förberedelser, genomförande, avstämning eller avslut.

Löneutveckling över tid

Det är av stor vikt att arbetsgivare tar till vara erfarenhet och kompetens hos samtliga medarbetare genom hela yrkeslivet. Medarbetares möjlighet till karriär- och löneutveckling ökar också möjligheten att utveckla och nå målen för verksamheterna. Det är därför väsentligt att uppmärksamma erfarna och kompetenta medarbetares karriär- och löneutveckling för att bidra till ökad lönespridning och möjligheten att attrahera och behålla personal.

- Ny anmärkning under punkt 2 *Utrymme vid löneöversyn*, angående redan lönesatta: *Medlemmar som träffat avtal om anställning och ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten 1 april, ingår inte i lönesumman för beräkning av garanterat utrymme. En förutsättning är att det uttryckligen framgår av anställningsavtalet."*
- När förhandlingsmodellen tillämpas ska arbetsgivaren senast den 30 juni lämna förslag till nya löner, om inte annat överenskommit lokalt. Om så inte sker ska central konsultation enligt § 4 i avtalet genomföras, om arbetstagarorganisationen så begär.

- BB § 12 Arbetstid mom. 2 tredje stycket
Ny anmärkning,

- Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledig dag enligt mom. 2 tredje stycket tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

- BB § 16 Beräkning av lön i vissa fall
Ny anm. 3 i mom. 3 avseende ledighet för tjänstgöring inom totalförsvar

- BB § 18 Övertid mom. 1 andra stycket
Andra stycket i mom. 1 om övertidskompensation vid arbete i överordnads ställe stryks i sin helhet.

- Ersättningen fyllnadslön stryks ut från bestämmelsen och momentet som reglerar vad som gäller för deltidsanställda utgår. Till följd av denna ändring görs redaktionella korrigeringar också i följande bestämmelser: §§ 14, 18, 19, 21, 22, 24 samt 30. I § 6 ersätts begreppet fyllnadslön med timlön.
- För deltidsanställda som arbetar utöver den fastställda arbetstiden utgår övertidsersättning
- BB § 19 Obekväm arbetstid
Uppräkning med 3,4 % 2025 och 3,0 % 2026.
- BB § 20 Jour och beredskap
Bestämmelsen delas upp in två moment, ett avseende jour och ett avseende beredskap, i förtydligande syfte. Förtydligande av tillämpning av jour och beredskap införs.
Beredskapsersättning utgår under aktivt arbete.
- BB § 24 Ledighet för studier
Ny rubrik och nytt mom. 2 med skrivning som tillförs avseende viss tjänstgöring i totalförsvaret. En ledighetsparagraf kopplat till totalförsvaret med utfyllnad.
- BB § 29 Uppsägningstid m.m.
Minskat administrativt förfarande vid avslut av anställning för arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning.
- BB § 31 Turordning och företrädesrätt
Ny anmärkning i mom. 1 avseende definition av avtalsområde.

Centrala protokollsanteckningar

Partsgemensamt arbete om att utreda förutsättningar för individuella tidskonton (*förutsättning att samtliga BÖK-motparter deltar i partsarbetet*).

Övrigt

- Överenskommelse om införande av partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare i AKAP-KR, se bilaga.
- Tydliggöranden i redogörelsetext från Sobona (redogörelsetexterna utgör inte kollektivavtalsmateria)

Bilaga 2

§ 12 a Överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare

För att skapa förutsättningar för ett fortsatt hållbart och förlängt arbetsliv införs en ny bestämmelse om partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare.

Mellan en arbetsgivare och en arbetstagare som uppnått den lägsta uttagsåldern för allmän ålderspension, får överenskommelse träffas om partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare. Syftet med bestämmelsen är att skapa förutsättningar för ett fortsatt hållbart och förlängt arbetsliv. Partiell nedtrappningsförmån är en individuell överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Partiell nedtrappningsförmån följer av vid var tid gällande bestämmelser i Socialförsäkringsbalken, SFB (2010:110, 56 kap. 3 §) avseende lägsta ålder för uttag av allmän ålderspension.

Villkor för överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån

Arbetstagaren ska ha uppnått lägsta uttagsålder för allmän ålderspension enligt SFB senast månaden innan ingången av partiell nedtrappningsförmån.

Arbetstagaren ska vid ansökningstillfället ha en sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren om minst fem år. Arbetsgivaren kan i särskilda fall fatta beslut om att annan sammanhängande anställningstid ska gälla.

Partiell nedtrappningsförmån kan inte kombineras med bisyssla om inte annat överenskoms.

Vid frånvaro där rätt till ersättning för inkomstförlust enligt andra av arbetsgivaren tecknade försäkringar vid sjukdom eller arbetsskada inträder, upphör överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån att gälla med omedelbar verkan. Arbetstagaren är skyldig att meddela arbetsgivaren om sådan rätt till ersättning inträder.

Partiell nedtrappningsförmån kan inte tillämpas under tid som förmån utges enligt Bilaga 1, AKAP-KR, § 12 Särskild Avtalspension eller enligt Bilaga 4, Särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten, § 1a *Möjlighet att avstå rätt till särskild avtalspension.*

Ansökan

Arbetstagaren kan ansöka om partiell nedtrappningsförmån tidigast månaden innan arbetstagaren uppnår lägsta ålder för uttag av allmän ålderspension.

Individuell överenskommelse

Arbetsgivaren beslutar om partiell nedtrappningsförmån och dess ikraftträdande efter individuell prövning och med hänsyn till verksamhetens behov och förutsättningar. Arbetstidens förläggning styrs av verksamhetens behov.

En individuell överenskommelse ska tecknas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Förmånens omfattning till och med året för uppnådd riktålder

Partiell nedtrappningsförmån till och med utgången av året för uppnådd riktålder innebär:

- minskad arbetstid ner till och med 80 procent av heltid enligt gällande centrala kommunala kollektivavtal.
- att den fasta kontanta lönen minskas i motsvarande omfattning.
- avsättning till den avgiftsbestämda ålderspensionen i AKAP-KR enligt bilaga 1, AKAP-KR § 3 Pensionsgrundande lön utifrån den pensionsgrundande lönen enligt bilaga 1, AKAP-KR, § 2 Pensionsavgifter, uppräknad till motsvarande 100 procent av den pensionsgrundande lönen.

Avsättning till den avgiftsbestämda ålderspensionen sker enligt bilaga 1, AKAP-KR § 4.

Förmånens omfattning året efter uppnådd riktålder

Partiell nedtrappningsförmån året efter uppnådd riktålder innebär:

- minskad arbetstid till ner till och med 80 procent av heltid enligt gällande centrala kommunala kollektivavtal.
- att lön utges med 90 procent av fast kontant lön på heltid.
- avsättning till den avgiftsbestämda ålderspensionen i AKAP-KR enligt bilaga 1, AKAP-KR § 3 Pensionsgrundande lön utifrån den pensionsgrundande lönen enligt bilaga 1, AKAP-KR, § 2 Pensionsavgifter, uppräknad till motsvarande 100 procent av den pensionsgrundande lönen.

Avsättning till den avgiftsbestämda ålderspensionen sker enligt bilaga 1, AKAP-KR § 4.

Överenskommelsens giltighet

Överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån gäller för tolv månader och kan när som helst sägas upp av både arbetsgivaren och arbetstagaren med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader om inte annat överenskomms. Dagen efter att överenskommelsen har upphört att gälla sker återgång till de villkor som gällt innan överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån.

Om förutsättningar enligt, *villkor för överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån* ovan inte längre är uppfyllda upphör överenskommelsen om partiell nedtrappningsförmån med omedelbar verkan.

Överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån upphör att gälla i samband med att anställningen upphör.

Med anledning av förändringen i § 12 a behövs följdändring i § 8 Uppgiftsskyldighet.

§ 8 Uppgiftsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att lämna de uppgifter som arbetsgivaren begär för att kunna fastställa rätten till och beräkna avsättning av pensionsavgift eller de uppgifter som behövs för beräkning av särskild avtalspension eller att fastställa rätt till partiell nedtrappningsförmån. Lämnas inte sådana uppgifter kan arbetsgivaren besluta att avsättning av pensionsavgift eller utbetalning av särskild avtalspension ska minskas i skälig omfattning.

Om arbetstagaren genom att lämna oriktiga uppgifter inte fullgör sin uppgiftsskyldighet eller på annat sätt orsakar att för hög pensionsavgift avsätts eller att för hög särskild avtalspension eller partiell nedtrappningsförmån utbetalas, kan detta belopp avräknas på kommande avsättningar av pensionsavgift eller betalningar av särskild avtalspension.

Ovanstående gäller under förutsättning att arbetstagaren insett eller borde ha insett att till arbetsgivaren lämnade uppgifter var oriktiga.

Arbetsgivaren kan besluta att helt eller delvis efterge beloppet.