

KOLLEKTIVAVTAL 2025-2027

**Ideella och Idéburna Organisationer
Arbetare**

**Arbetsgivaralliansens branschkommitté
Ideella och Idéburna Organisationer**

Fastighetsanställdas Förbund

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Ideella och Idéburna Organisationer

Fastighetsanställdas Förbund

1 maj 2025 - 30 april 2027

Innehåll

Fastighetsanställdas Förbund

Författningar och förkortningar	4
§ 1 Avtalets omfattning	5
§ 2 Anställning	6
§ 3 Allmänna åligganden	7
§ 4 Semester	8
§ 5 Sjuklön m m	17
§ 6 Övertidskompensation	22
§ 7 Restid i arbetet	27
§ 8 Lön	28
§ 9 Permission, tjänstledighet och annan ledighet	30
§ 10 Uppsägning	34
§ 11 Arbetstid	38
§ 12 Obekväm arbetstid, jour och beredskap	44
§ 13 Giltighetstid	49
 Bilagor	 51
Bilaga 1 Övriga avtal mellan parterna	52
Bilaga 2 Uppsägningstid - enligt LAS	54
Bilaga 3 Löneavtal 1 maj 2025 – 30 april 2027	56
Bilaga 4 Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte	61

Författningar och förkortningar

LAS - Lag (1982:80) om anställningsskydd

SjLL - Lagen (1991:1047) om sjuklön

ITP - Industrins och handelns tjänstepension

LO - Landsorganisationen

PTK - Privattjänstemannakartellen

TFA - Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TRS - Trygghetsrådet TRS

AGS - Avtalsgruppsjukförsäkring

TGL - Tjänstegrupplivförsäkring

Avtal om allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom. 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller alla arbetsgivare som är anslutna till Arbetsgivaralliansen och som tillhör bransch Ideella och Idéburna Organisationer.

Avtalet gäller alla arbetstagare hos arbetsgivare som omfattas av avtalet. Dock gäller de särskilda regler och undantag som anges i mom. 2 – 4.

Anteckning

1. Parterna är ense om att undantag från de dispositiva bestämmelserna i Lagen om anställningsskydd (LAS) endast gjorts i de avseenden där så uttryckligen framgår av avtalet.
2. Det förutsätts att hos arbetsgivaren befintliga tjänstemannaparter respektive av tjänstemän utsedda representanter inom PTK-området överenskommer om ett gemensamt organ, vilket i förhållande till arbetsgivaren ska företräda arbetstagaren.

Mom. 2 Särskilda regler för pensionärer

För arbetstagare som uppnått den gällande pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd, gäller avtalets § 5 i den del som avser sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.

Mom. 3 Sjuklön vid tidsbegränsad anställning

För arbetstagare som enligt § 2 har tidsbegränsad anställning är rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna enligt § 5 begränsad om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad (3 §, första stycket SjLL).

Mom. 4 Undantag från avtalet

Mom. 4:1 Utlandstjänstgöring

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren.

Vid utlandstjänstgöring gäller ”Avtal om social trygghet för arbetstagare vid utlandstjänstgöring” för arbetstagare som anges i nämnda avtal.

Mom. 4:2 Volontärarbete och diakonalt arbete m.m.

Avtalets §§ 4 – 12 gäller inte för arbetstagare som är anställd enligt § 2 mom. 2:1.

§ 2 Anställning

Mom. 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommit enligt LAS eller mom. 2. Vid behov av nyanställning ska arbetsgivaren pröva om nedan anställd – som anmält intresse till ökad sysselsättning – kan erbjudas detta.

Mom. 2 Tidsbegränsad anställning

De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS gäller med tillägg enligt nedan.

Mom. 2:1 Volontärarbete och diakonalt arbete m.m.

Avtal om anställning på viss tid får träffas om anställningen avser volontärarbete eller diakonalt arbete med mera. Med detta förstås en anställning som innefattar arbete och planlagd utbildning under viss handledning. Sådan anställning får pågå under längst ett år. Vid anställning enligt detta moment gäller inte lägsta lönerna enligt aktuellt löneavtal.

Mom. 2:2 Utlandstjänstgöring

Avtal om anställning för viss tid får träffas vid utlandstjänstgöring. Sådan anställning kan pågå sammanlagt högst fem år. Anställningen kan sägas upp med sex månaders uppsägningstid från arbetsgivarens sida och med tre månaders uppsägningstid från arbetstagarens sida, om inte annat överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i det enskilda anställningsavtalet.

Mom. 2:3 Uppsägning av tidsbegränsad anställning

Önskar arbetsgivare eller arbetstagare att en tidsbegränsad anställning ska upphöra i förtid gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Har anställningen pågått längre än sex månader gäller samma regler som vid upphörande av tillsvidareanställning.

Mom. 3 Särskilt vid företrädesrätt till återanställning

Vid tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätt gäller dock om det i direkt anslutning till varandra ingås flera anställningar som sammanlagt är längre än en månad.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom. 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intresse. Full diskretion ska iakttas såväl inåt som utåt i organisationens/föreningens angelägenheter.

Mom. 2 Bisyssla

Ingen arbetstagare får utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet för en arbetsgivare eller i egen regi som konkurrerar med den arbetsgivare där arbetstagaren är anställd. Ingen arbetstagare får heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på arbetstagarens arbete. Om en arbetstagare avser att åta

sig ett uppdrag eller en bisyssla av mera omfattande slag bör arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom. 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagare har rätt att inneha statliga, kommunala eller fackliga förtroendeuppdrag. Dessa uppdrag ska inte betraktas som bisyssla.

Mom. 4 Identitet och hälsointyg

För att få anställning ska den arbetssökande, om arbetsgivaren begär det i samband med anställningstillfället, styrka sin identitet samt lämna intyg om sitt hälsotillstånd. Arbetsgivaren anvisar läkare och bekostar intyget.

Mom. 5 Anställningsavtal

Arbetsgivaren ska i omedelbar anslutning till det att anställningsavtal träffas, skriftligen för arbetstagaren klargöra anställningens villkor i enlighet med reglerna i LAS.

Mom. 6 Facklig introduktion

Nyanställd arbetstagare har rätt att under en timmes betald arbetstid delta i facklig information från den lokala fackliga organisationen.

Den lokala fackliga organisationen ska samråda om förläggning av timmen med arbetsgivaren.

§ 4 Semester

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

Varje arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de tillägg som gjorts i mom. 2, 3, 5:1, 5:2, 6 och 7 och de undantag som gjorts i mom. 4 och 5:3. Undantag har endast gjorts där detta uttryckligen anges.

Mom. 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

Arbetsgivaren och arbetstagaren eller dennes lokala fackliga organisation kan komma överens om förskjutning av semesteråret och/eller intjänandeåret.

Mom. 3 Semesterns längd

Mom. 3:1 Semesterns längd är

25 semesterdagar om arbetstagaren har rätt till särskild övertidskompensation enligt § 6 mom. 1 och 2.

30 semesterdagar om arbetstagaren och arbetsgivaren kommit överens om 30 dagars semester enligt § 6 mom. 3.

Anmärkning

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För arbetstagare med flera semesterdagar än 25 fastställs antalet betalda semesterdagar enligt principerna i 7 § Semesterlagen.

Mom. 3:2 Garantiregel

Den semester arbetstagaren har på grund av kollektivt eller enskilt avtal ska inte förkortas genom detta avtal.

Garantiregeln gäller inte om arbetsgivaren och arbetstagaren har upphävt sin överenskommelse enligt § 6 mom. 3:1 och i stället kommit överens om att arbetstagaren inte längre ska ha rätt till 30 dagars semester, utan ska återfå sin rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Mom. 3:3 Längre semester än enligt avtalet

Om man hos någon arbetsgivare – enligt överenskommelse/ reglemente som gällde innan detta avtal kom till – tillämpar längre semester, räknat i dagar per år, än som föreskrivs i detta avtal, ska avtalets tillämpning i och för sig inte föranleda någon ändring av överenskommelsen/reglementets semesterbestämmelser.

Om det hos någon arbetsgivare uppstår fråga om ändring av semesterbestämmelser i gällande överenskommelse/reglemente ska meddelande lämnas till den lokala fackliga organisationen. Innan avgörande träffas ska också förhandlingar äga rum om den lokala fackliga organisationen så önskar.

Mom. 3:4 Beräkning av anställningstid

Vid beräkning av intjänandeår ska all anställningstid hos arbetsgivare och/eller koncern oavsett befattning räknas in.

Mom. 4 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom. 4:1 Beräkning av semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad, till exempel fasta skift-, jour-, beredskaps-, overtids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom. 4:5.

För arbetstagare som har veckolön ska månadslönen beräknas som:

4,3 x veckolönen

Med semestertillägg avses det belopp som utbetalas per betald semesterdag och beräknas på följande sätt:

- 0,8 procent av den månadslön som är aktuell under semestern
- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har betalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- provision, tantiem, bonus eller liknande samt
- skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte har räknats in i månadslönen.

Till "summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret" ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med

semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § Semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande skift-, jour-, beredskaps- och/eller ob-ersättning eller liknande gäller att sådan ersättning inte ska medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om arbetstagaren under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkningar

1. Semestertillägget 0,5 procent förutsätter att arbetstagaren har tjänat in fullbetald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 procent multipliceras med det antal semesterdagar arbetstagaren är berättigad till enligt mom. 3 dividerat med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.
2. Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats.
3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning och restidsersättning beträffar, har divisorerna i § 6 mom. 2:2 och 5:1 respektive § 7 mom. 3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.
4. 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.

Mom. 4:2 Beräkning av semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg beräknat enligt mom. 4:1. Semesterersättning för sparad

semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom. 4:5.

Mom. 4:3 Semesterrätt vid vissa kortare anställningar

Tidsbegränsad anställning som inte faktiskt varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning beräknad enligt semesterlagen.

Mom. 4:4 Avdrag för semesterdag som inte ger rätt till semesterlön

För varje semesterdag som inte ger rätt till semesterlön görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6 procent av månadslönen.

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 4:1.

Mom. 4:5 Beräkning av månadslön vid ändrad sysselsättningsgrad under intjänandeåret

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslönen som är aktuell vid semestertillfället omräknas i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Exempel

Sysselsättningsgrad:	9 månader	100 %
	3 månader	75 %

$$\frac{1,0 \times 9 \text{ månader} + 0,75 \times 3 \text{ månader}}{12 \text{ månader}} = 0,94$$

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar i månaden.

Sammanfaller intjänandeår och semesterår ska omräkning enligt detta moment ske vid utgången av semesteråret. Eventuell återbetalning av för mycket erhållen semesterlön eller erhållande av

ytterligare semesterlön ska ske senast i februari månad året efter semesteråret eller tidigare i samband med anställningens upphörande.

Mom. 4:6 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Huvudregel:

Semestertillägget om 0,8 procent betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern.

Semestertillägget om 0,5 procent betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern.

Undantag 1:

Om arbetstagarens lön till väsentlig del består av rörlig lön har denne rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få ett förskottsbelopp utbetalt motsvarande ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom. 4:1.

Undantag 2:

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla kan arbetsgivaren betala ut resterande semesterlön för rörlig lön/lönedel vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle efter semesterårets utgång, då ordinarie lönerutin kan tillämpas.

Undantag 3:

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen samt semestertillägget för rörlig lön/lönedel om arbetstagaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön.

Mom. 5 Sparande av semester

Mom. 5:1 Sparande av semesterdagar enligt semesterlagen

En arbetstagares semesterdagar ska enligt semesterlagen och för att säkerställa arbetstagarens möjlighet till rekreation och vila förläggas under semesteråret.

En arbetstagare som vill spara eller ta ut sparade semesterdagar enligt semesterlagen ska underrätta arbetsgivaren om detta i samband med att förläggningen av årets huvudsemester bestäms, om inte överenskommelse om annat träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

En sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår som den sparades, om inte överenskommelse om annat träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Semesterdagar får inte sparas under ett semesterår då arbetstagaren får ut semesterdagar, som sparats från tidigare år.

Mom. 5:2 Turordning för uttag av sparade semesterdagar

Semesterdag som sparats enligt semesterlagens regler ska tas ut före semesterdag som sparats enligt mom. 5:3.

Mom. 5:3 Specialregel för arbetstagare med fler än 25 betalda semesterdagar

Om en arbetstagare har rätt till fler än 25 betalda semesterdagar kan överenskommelse träffas om att även dessa överskjutande semesterdagar får sparas. Detta får endast ske om arbetstagaren samma år inte tar ut tidigare sparad semester.

Träffas överenskommelse enligt detta moment ska arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om såväl under vilket semesterår som när under detta semesterår de sparade dagarna ska tas ut.

Mom. 5:4 Beräkning av semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom. 4:1. Vid beräkning av semestertillägget 0,5 procent gäller dock att all frånvaro under intjänandeåret före uttagsåret, exklusive ordinarie semester, ska behandlas som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlön för sparad semesterdag ska anpassas till andelen av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se mom. 4:5 första och andra stycket.

Mom. 6 Semester för nyanställda

Mom. 6:1 Ledighet

Om en nyanställd arbetstagares betalda semester inte täcker tiden för arbetsgivarens huvudsemester eller om arbetstagaren i annat fall vill ha längre ledighet än vad som motsvarar det antal semesterdagar som denne har rätt till kan överenskommelse träffas om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under det antal dagar som behövs.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag ska vara skriftlig.

Mom. 6:2 Avräkning om anställningen upphör inom fem år

Om arbetstagaren har haft ledighet utan löneavdrag och skriftlig överenskommelse härom har träffats görs avdrag från inestående lön och eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet, men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Detta gäller endast anställning som upphör inom fem år från den dag då anställningen började.

Avdrag ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av:

- sjukdom,
- förhållande som avses i 4 §, tredje stycket, första meningen LAS eller
- uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till arbetstagaren personligen.

Anmärkning

Om arbetstagaren har erhållit fler betalda semesterdagar än som motsvarar dennes intjänanderätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats får avräkning ske endast mot intjänad semesterersättning enligt 29 §, tredje stycket, semesterlagen. Avräkning får inte ske om semesterlönen betalats ut mer än fem år före det att anställningen upphör.

Mom. 7 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande, se § 10 mom. 3:5.

Mom. 8 Semesterförläggning för intermittent deltidssarbete

För deltidssanställd som inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidssarbete) gäller följande:

Antalet bruttosemesterdagar som enligt mom. 3 ska läggas ut under semesteråret ska stå i proportion till andelen av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidssanställd i motsvarande befattnings. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{Antal brutto-semesterdagar som ska utläggas} = \text{Antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettoarbetsdagar)}$$

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundningen uppåt till närmaste heltal.

Med "antal arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt under en fyraveckorsperiod (eller annan period som omfattar en hel förlägningscykel).

Om arbetstidsschemat omfattar såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester läggs ut på dag då arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dag så går det åt en hel semesterdag även den dagen.

Exempel

Arbetstagarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om arbetstidsschemat ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Mom. 9 Semesterlön för intermittent deltidssarbete

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

§ 5 Sjuklön m m

Mom. 1 Rätt till sjuklön

Varje arbetstagare har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod enligt SjLL med tillägg i mom. 3:2, andra stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom. 4.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Mom. 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

Sjukanmälan ska ske så snart det är möjligt. På samma sätt ska beräknad tidpunkt för återgång i arbete meddelas arbetsgivaren.

Samma sak gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 §, första stycket, SjLL).

Mom. 3 Försäkran och läkarintyg

Mom. 3:1 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna en skriftlig försäkran om frånvaro på grund av sjukdom till arbetsgivaren med uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetet skulle ha skett (9 § SjLL).

Mom. 3:2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 §, andra stycket, SjLL).

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Arbetsgivaren ersätter kostnad för läkarintyg hos anvisad läkare.

Mom. 4 Sjuklönens storlek

Mom. 4:1 Beräkning av sjukavdrag

Den sjuklön som arbetsgivaren ska betala till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

Mom. 4:2 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje frånvarotimme på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med:

- för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

- För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges med undantag för insjuknandedygnet dessutom sjuklön med 80 procent av den ob-, jour- och beredskapsersättning som arbetstagaren gått miste om.

Anmärkningar

1. 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.
2. Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.
3. Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månaders period. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att arbetstagaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklönepériodens 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.

4. Alla karensavdrag som görs enligt detta moment (4.2) med sammanlagt högst 20 procent inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av punkt 2 ovan framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.
5. 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 Begreppen "månadslön" och "veckoarbetstid"

Månadslön = den aktuella månadslönen. För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Vid löneändring finns speciella regler i mom. 4:4.

Med månadslön i mom. 4:2 avses:

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad samt
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga löndelar. För arbetstagare som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar för arbetstagaren per helgfri vecka. Om arbetstiden är oregelbunden beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förlägningscykel.

Beräkningen 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.

Mom. 4:4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalning inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att, vid tillämpning av denna bestämmelse, byta ut begreppet "månad" mot "avräkningsperiod".

Mom. 4:5 Sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen

Då rätt till sjuklön inte föreligger görs löneavdrag för varje kalenderdag frånvaron omfattar med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Mom. 5 Föräldralön fastighetsanställdas förbund

Föräldralön utgår förnärvarande via AFA i form av Föräldrapenningtillägg (FPT)

Mom. 6 Löneavdrag då rätt till föräldralön inte föreligger

Om en arbetstagare vid föräldraledighet inte har rätt till föräldralön enligt mom. 8 görs löneavdrag för varje frånvarodag enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Vid frånvaro del av dag (ledighetsperioden är kortare än en kalendermånad) görs löneavdrag för varje frånvarotimme enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

Vid tillämpning av formeln ska en deltidsanställds lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 7 Löneavdrag vid föräldraledighet del av dag eller vissa veckodagar då rätt till föräldralön inte föreligger (ledighetsperioden är minst en kalendermånad)

Om en period med föräldraledighet under en del av dagen omfattar en eller flera kalendermånader ska heltidslönen räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Motsvarande gäller i det fall då ledigheten förlagts endast till vissa dagar i veckan. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpningen av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Mom. 8 Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag per timme enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Mom. 9 Skyldighet att styrka att föräldrapenning utgetts

Föräldraledighet med föräldrapenning ska styrkas genom intyg från Försäkringskassan om arbetsgivaren begär det.

§ 6 Övertidskompensation

Mom. 1 Övertid

Mom. 1:1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som utförts utöver den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för arbetstagaren.

Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfylld:

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller

- övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Beträffande deltidarbete, se mom. 5.

Som övertid räknas inte tid som går åt till nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten som normalt förekommer i arbetstagarens befattning.

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Mom. 1:2 Övertidsarbete som inte utförts i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om övertidsarbete beordras på tid som inte är förlagd i direkt anknytning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast måltidsuppehåll skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden

Mom. 1:3 Ersättning för resekostnader vid övertidsarbete

Resekostnader som uppstår vid övertidsarbete enligt mom. 1:2 betalas av arbetsgivaren.

Detta gäller även för arbetstagare som, enligt mom. 3, inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Mom. 1:4 Beräkning av övertid om kortare arbetstid tillämpas under del av året

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under en del av året (till exempel sommaren) är förkortad, utan motsvarande förlängning under någon annan del av året, gäller att beräkningen av övertidsarbete som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden tillämpas ska göras med utgångspunkt från den längre dagliga arbetstiden.

Mom. 2 Kompensationsformer och hur de beräknas

Mom. 2:1 Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och om arbetsgivaren efter samråd finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Vid utläggning av kompensationsledighet ska den anställdes önskemål beaktas så långt det är möjligt.

Mom. 2:2 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

- A. För övertidsarbete kl 06.00-20.00 helgfria måndagar – fredagar:

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- B. För övertidsarbete på annan tid:

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria samt på midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Mom. 2:3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

1. För övertidsarbete kl 06.00-20.00 helgfria måndagar – fredagar = 1 1/2 timme
2. För övertidsarbete på annan tid = 2 timmar

Mom. 2:4 Annan kompensation

I vissa fall kan arbetstagaren få annan kompensation för sitt övertidsarbete, se mom. 3.

Mom. 3 Rätt till annan kompensation

Mom. 3:1 Kompensation till vissa arbetstagare

Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att:

- arbetstagare, som på grund av sin tjänsteställning har rätt att självständigt beordra annan arbetstagare till övertidsarbete,
- arbetstagare som har rätt att självständigt avgöra om arbetstagaren ska arbeta på övertid,
- arbetstagare som har arbetstid som är okontrollerbar, eller
- arbetstagare som har frihet i arbetstidens förläggning,

inte har rätt till övertidskompensation enligt mom. 2. Sådan överenskommelse avser ett semesterår om man inte kommer överens om något annat. Arbetstagare som omfattas av detta moment erhåller 30 dagars semester enligt § 4 mom. 3:1.

Vid nyanställning ska fastställas om den aktuella befattningen är att hänföra till ovanstående kategori.

Arbetstagare enligt ovan är undantagen från § 11 mom. 2-6 om följande förutsättningar uppfylls:

- Med hänsyn till verksamhetens innehåll, omfattning och inriktning ska arbetsgivaren och arbetstagaren gemensamt planera arbetet.
- Det totala arbetstidsuttaget bör, utlagt på en längre period, inrymma inom den normala arbetstiden.

Anmärkning

Arbetstidsuttaget bör i princip vara samma som för andra grupper av arbetstagare i organisationen.

Om kravet på arbetsuppgifter i förhållande till arbetstiden av någondera parten bedöms som onormalt ska samråd därom snarast hållas.

Ovanstående gäller även deltidsanställda.

Mom. 3:2 Kompensation för tjänstgöring på arbetsfri dag

Vid tjänstgöring, på för heltidsanställd arbetstagare, arbetsfri dag erhåller sådan arbetstagare kompensation i form av ledighet med 1 ½ dag för varje sådan tjänstgöringsdag eller efter överenskommelse i form av kontant ersättning motsvarande 1/20 av månadslönen. I denna ersättning ingår semesterlön.

Mom. 3:3 Uttag av kompensationsledighet

Kompensationsledighet ska tas ut i så nära anslutning till tjänstgöringstillfället som möjligt. Har kompensation för tjänstgöring på arbetsfri dag inte utgetts inom tre månader efter tjänstgöringstillfället ska kompensationsledigheten omvandlas till kontant ersättning med ett belopp motsvarande 1/20 av månadslönen per sådan tjänstgöringsdag.

Efter överenskommelse i det särskilda fallet kan kompensationsledigheten läggas ut även efter tremånadersperiodens utgång.

Mom. 3:4 Underrättelse till lokal facklig organisation

Är den berörda arbetstagaren fackligt ansluten ska den lokala fackliga organisationen underrättas om att överenskommelse har träffats enligt mom. 3:1.

Mom. 4 Beräkning av månadslön i samband med övertidskompensation

Mom. 4:1 Begreppet månadslön i övertidssammanhang

Vid beräkning av övertidsersättning enligt mom. 2:2 och mom. 3:2 avses med begreppet månadslön arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Mom. 4:2 Anpassning av deltidsanställdas lön till fulltidslön

Vid tillämpning av mom. 3:2 ska för en deltidsanställd arbetstagare deltidslön först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 5 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Deltidsanställda som beordras övertidsarbete ersätts med övertidsersättning.

§ 7 Restid i arbetet

Mom. 1 Rätt till restidsersättning

Restidsersättning utbetalas enligt mom. 2 och 3 nedan om inte:

- arbetsgivaren och arbetstagaren har enats om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidsersättning (gäller endast arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete),
- överenskommelse har träffats om att kompensation för restid ska utges i annan form (förekomsten av restid kan till exempel beaktas vid fastställande av lönen), eller
- arbetstagaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, till exempel resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan arbetstagare har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om detta.

Mom. 2 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstiden räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar tas med.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan ska tiden kl 22.00-08.00 inte räknas med.

Som restid räknas även tidsåtgång då arbetstagaren under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

Mom. 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med:

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

När resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag är ersättningen i stället:

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst åtta timmar per kalenderdygn.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av restidsersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

§ 8 Lön

Arbetstagarens lön ska anges i anställningsavtal (§ 3 mom. 5). Regler om lönesättning med mera finns i löneavtalen.

Mom. 1 Lönespecifikation

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren en lönespecifikation vid varje löneutbetalningstillfälle.

Specifikationen ska minst ha följande innehåll:

- arbetsgivarens namn, adress och organisationsnummer,
- den anställdes namn, adress och personnummer/
anställningsnummer,
- fastställd månadslön,
- sysselsättningsgrad,
- mertid under månaden,
- 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 samt
- antal semesterdagar, semestertillägg och semesterersättning.

Mom. 2 Lön för del av löneperiod

Om en anställning börjar eller slutar under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt. För varje kalenderdag som anställningen omfattar betalas en dagslön. Med dagslön avses den fasta kontanta månadslönen x 12, dividerat med 365. Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

I månadslönen ska inte inräknas värdet av naturaförmåner eller ersättningar för kostnader i tjänsten. Med fast månadslön jämställs sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som inte har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats liksom även garanterad minimiprovision eller liknande.

Om arbetstagaren är avlönad med veckolön, ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

§ 9 Permission, tjänstledighet och annan ledighet

Mom. 1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar, till exempel vid hastigt påkommande sjukdom hos någon nära anhörig eller vid någon nära anhörigs frånfälle.

Med nära anhörig avses vanligtvis make/maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden, det vill säga om man har samma mantalsskrivningsadress eller sammanbor och har hemmavarande gemensamma barn.

Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar, i den mån det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren.

Mom. 2 Tjänstledighet

Mom. 2:1 Beviljande av tjänstledighet

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska tidsperioden för tjänstledigheten anges. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och helgdag, som är arbetsfri för arbetstagaren. Samma sak gäller när veckovilan är förlagd till någon annan dag än sön- och helgdag.

Mom. 2:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag

Vid frånvaro på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

1. Vid tjänstledighet under en period av högst 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje arbetsdag avdrag göras med:

$$\frac{1}{21} \frac{(1)^*}{(25)} \quad \text{av månadslönen}$$

2. Vid tjänstledighet under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje tjänstledighetsdag (även vardag som är arbetsfri för arbetstagaren samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen. Begreppet dagslön definieras i mom. 4.
3. Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska hela månadslönen dras av för var och en av kalendermånaderna. Om arbetsgivaren använder annan avräkningsperiod än kalendermånaden gäller motsvarande princip.

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Mom. 3 Annan ledighet

Mom. 3:1 Beviljande av annan ledighet

Annan ledighet kan beviljas för del av dag om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Mom. 3:2 Beräkning av avdrag vid annan ledighet

När en arbetstagare är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

$$\text{Avdraget per timme} = \frac{1}{175} \text{ av månadslönen}$$

Vid tillämpning av mom. 3:2 för en deltidsanställd ska deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 4 Månadslön, veckolön och dagslön

Med månadslön avses i denna paragraf fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

I månadslönen ska inte inräknas värdet av naturaförmåner eller ersättningar för kostnader i tjänsten.

Med fast månadslön jämföras sådan provision, tantiem, bonus och liknande som inte har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats liksom även garanterad minimiprovision eller liknande.

Med dagslön förstås i denna paragraf den fasta kontanta månadslönen x 12, dividerat med 365.

För arbetstagare som är avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Mom. 5 Intermittent deltidarbete

För deltidanställd som arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittent deltidarbete), ska tjänstledighetsavdrag göras enligt följande:

Månadslönen dividerad med:

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar/vecka}}{5 (6)^*} \times 21 (25)^*$$

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Exempel:

För deltid som är förlagd enligt den vänstra spalten görs avdrag enligt den högra.

Antal arbetsdagar per vecka	Avdrag per arbetsdag
4	$\frac{\text{månadslönen}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{månadslönen}}{14,7}$
3	$\frac{\text{månadslönen}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{månadslönen}}{10,5}$
2	$\frac{\text{månadslönen}}{8,4}$

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

Avdrag enligt ovan ska göras för varje tjänstledighetsdag som annars skulle ha varit arbetsdag.

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 4.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska hela månadslönen dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

§ 10 Uppsägning

Mom. 1 Egen uppsägningstid för arbetstagare

Anställningstid mindre än 2 år – 1 månads uppsägningstid

Anställningstid 2 år eller mer – 2 månaders uppsägningstid

Uppsägningstiderna ovan gäller om inte annat överenskommits.

Mom. 1:2 Formen för uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligt. Om uppsägningen ändå sker muntligt bör arbetstagaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligt till arbetsgivaren.

Mom. 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom. 2:1a Uppsägningstid för arbetstagare

Vid uppsägning av arbetstagare gäller uppsägningstiderna i LAS* om inte annat följer av mom. 3:1 – 3.

* Se utdrag ur LAS, se bilaga 2.

Mom. 2:2 Turordningsregler vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska turordning fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § LAS och de avsteg från lagen som behövs.

De lokala parterna kan också med avvikelser från bestämmelserna i 25-27 §§ LAS överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska kriterierna ovan gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligt bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren, inför behandlingen av frågorna som berörs enligt ovan, tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Mom. 2:3 Förlängd uppsägningstid

För arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, förlängs den uppsägningstid som gäller i branschavtalet eller LAS med sex månader.

Bestämmelsen gäller inte arbetstagare som fyllt 65 år.

Mom. 2:4 Skriftligt varsel vid uppsägning av personliga skäl

Varsel vid uppsägning på grund av personliga skäl som arbetsgivaren enligt LAS ska ge lokalt till arbetstagarorganisation ska anses ha skett när arbetsgivaren har överlämnat en varselskrivelse till den lokala fackliga organisationen eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive förbundsavdelnings adress.

Varsel som arbetsgivaren har gett under tid då organisationen/föreningen har semesterstängt anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Mom. 2:5 Lön under uppsägningstid

I anslutning till 12 § LAS gäller följande för arbetstagare som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden.

För arbetstagare som helt eller delvis avlönas med provision som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats ska för varje kalenderdag då arbetstagaren inte kan erbjudas arbete, inkomsten av provision anses uppgå till 1/365 av provisionsinkomsten under närmast föregående tolv månaders period.

Motsvarande gäller arbetstagare med tantiem eller dylikt.

Om ersättning för förskjuten arbetstid, skift-, jour- eller beredskaps-tjänstgöring normalt skulle ha betalats till arbetstagaren ska för varje kalenderdag då denne inte kan erbjudas arbete, sådan ersättning anses uppgå till 1/365 av den ersättning som denne fått under närmast föregående tolv månaders period.

Mom 2:6 Arbetstagare som fyllt 69 år

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad arbetstagaren fyller 69 år genom skriftlig underrättelse två månader innan utgången från arbetsgivaren eller arbetstagaren.

Anställningar som fortsätter efter att arbetstagaren uppnått ålder enligt detta moment, kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter någondera underrättat motpart om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytande enligt detta moment.

Mom. 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom. 3:1 Visstidsanställda

Vid tidsbegränsad anställning gäller inte mom. 1 och 2, utan gällande regler i LAS ska tillämpas.

Mom. 3:2 Förkortning av uppsägningstid

Om arbetstagaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

Även semester som enligt semesterlagen ska utges som ledighet först under nästa år kan läggas ut under uppsägningstiden. Detta kan dock endast ske efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom. 3:3 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock längst med ett belopp som motsvarar lönen under den del av uppsägningstiden som inte har iakttagits.

Mom. 3:4 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsbetyg som utvisar:

- den tid som anställningen varat,
- de arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft att utföra, samt
- om så begärs, omdöme om det sätt på vilket arbetet har utförts.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyg inom en vecka från det att betyget har begärts.

Mom. 3:5 Intyg om erhållen semester

När arbetstagarens anställning upphör har denne rätt att få ett intyg som visar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som tagits ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren ska lämna intyget till arbetstagaren inom en vecka från det att denne har begärt att få intyget.

Om arbetstagaren har rätt till fler semesterdagar än 25 ska den överskjutande semestern i detta sammanhang anses vara uttagen först.

§ 11 Arbetstid

Mom. 1 Avtalets omfattning

Mom. 1:1 Avtalsreglering av arbetstidslagen

Arbetstagare som omfattas av detta avtal undantas från tillämpningen av arbetstidslagen i sin helhet.

Parterna är eniga om att detta avtals regler om arbetstidens omfattning och förläggning ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning.

Mom. 1:2 Undantag från arbetstidsreglerna

Bestämmelserna i mom. 2-6 gäller inte beträffande:

- arbetstagare i företagsledande ställning samt
- arbete som arbetstagaren utför i sitt hem eller under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Mom. 1:3 Arbetstagare utan särskild övertidskompensation

Arbetsgivare och arbetstagare som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester, enligt § 6 mom. 3:1, kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelserna i mom. 2-6.

Detsamma gäller då arbetsgivare och arbetstagaren träffar överenskommelse om att denne inte ska ha rätt till särskild övertidskompensation utan att förekomsten av övertidsarbete ska beaktas vid fastställande av lönen.

Mom. 1:4 Överenskommelse i särskilda fall

Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt mom. 1:2 och 3 viss arbetsgivare eller grupp av arbetstagare ska vara undantagen från bestämmelserna i mom. 2-6 i de fall arbetstagaren med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

Mom. 2 Ordinarie arbetstid

Mom. 2:1 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om högst sex månader. Tillämpas kortare arbetstid, ska den lägre veckoarbetstiden användas vid genomsnitts-beräkningen.

Mom. 2:2 Arbetsfria dagar

Midsommar-, jul- och nyårsafton, dagen efter Kristihimmelsfärdsdag samt dagen före alla helgons dag är arbetsfria dagar.

Trettondagsafton, skärtorsdag, Valborgsmässoafton och dagen före Kristihimmelsfärdsdag är den ordinarie arbetstiden högst fyra timmar. Sådan dag får ordinarie arbetstid inte förläggas kl 13.00.

Tjänstgöring på arbetsfri dag får inte överstiga 21 dagar per kalenderår. Om särskilda skäl föreligger kan överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren träffas om tjänstgöring därutöver. På begäran av arbetstagaren kan den lokala fackliga organisationen delta i överläggningen.

På arbetsgivare eller arbetstagares initiativ kan skriftlig överenskommelse träffas om andra arbetsfria dagar än i detta moment.

Det ska av sådan överenskommelse framgå vilka andra arbetsfria dagar som istället ska gälla för individen.

Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan. Lokal part bör konsulteras innan överenskommelse tecknas.

Mom. 3 Övertidsutrymme

Mom. 3:1 Allmän övertid

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid tas ut med högst 100 timmar per kalenderår.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timtal får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, till exempel när det

är nödvändigt för att ett arbete, som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Mom. 3:2 Avräkning från övertidsutrymmet

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom. 3:1.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt § 6 mom. 2, återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom. 3:1.

Exempel

En arbetstagare utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom. 3:1. Överenskommelse träffas om att övertiden ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 övertidstimmar x 1,5 tim = 6 kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom. 3:1 de fyra övertidstimmarna som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 50 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen enas om annat.

Mom. 3:3 Annan överenskommelse

Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan, beträffande viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare, skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid.

Mom. 3:4 Extra övertid

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid tas ut under kalenderåret enligt följande:

- Högst 100 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Endera parten kan hänskjuta frågan till de centrala parterna för avgörande.

Mom. 3:5 Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom. 2:1 ovan.

Mom. 4 Mertidsutrymme

När arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att mertid ska utföras får sådan tid högst uppgå till 100 timmar per år.

Inarbetad mertid kan tas ut som ledig tid. När inarbetad mertid tas ut som ledig tid återförs högst 50 timmar till mertidsutrymmet per kalenderår.

Mom. 5 Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut härför med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan beträffande viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Mom. 6 Anteckning av övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt mom. 2, mertid enligt mom. 3 och jourtid enligt mom. 4. Arbetstagaren, den lokala fackliga organisationen och representanter från den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom. 7 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska raster läggas ut så att arbetstagaren inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast innebär sådant avbrott i den dagliga arbetstiden då arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut

mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena, sjukdomsfall eller annan händelse som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det kan istället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser ingår i arbetstiden.

Mom. 8 Dygnsvila

Arbetstagaren ska ha minst elva timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande förlorad vila vid nästkommande arbetspassbörjan. Denna kompenserande vila utgör betald ledighet. Dygnsvilans huvuddel ska vara förlagd mellan kl. 22.00 och 06.00.

Avvikelser får även göras i samband med planerade aktiviteter, som kräver arbetstagarens övervakning/tillsyn utan möjlighet till dygnsvila. En förutsättning är att motsvarande kompenserande vila läggs ut inom de närmast följande sju dygnen.

Genom lokal överenskommelse kan avvikelse från ovanstående göras under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med ledighet eller ges annat lämpligt skydd.

Anmärkning

Exempel på sådan aktivitet som anges i tredje stycket ovan är evenemangs- och lägerverksamhet då ansvarig arbetstagare inte kan beredas dygnsvila.

Nämnda 24-timmarsperiod kan omfatta kalenderdygn eller någon annan period om 24 timmar. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid avbrott såsom vid omläggning av schema.

Mom. 9 Veckovila

Arbetstagare ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Ledigheten ska så vitt möjligt förläggas till veckoslut. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges 36 timmars sammanhängande ledighet innan nästkommande veckovila. Denna kompenserade vila utgör betald ledighet.

Tid då arbetstagaren är i beredskapstjänstgöring (på sin fritid förbundit sig att vara anträffbar för att vid behov utföra arbete) utgör inte veckovila.

Perioden om sju dagar beräknas, om inte annat överenskommits lokalt, från måndag kl. 07.00.

Nyinförande av beredskap ska förhandlas med lokal part. Om lokal part saknas ska förhandling ske mellan arbetsgivaren och berörd region inom Fastighetsanställdas Förbund.

Genom lokal överenskommelse kan avvikelse från ovanstående göras under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med ledighet eller annat lämpligt skydd.

Mom. 10 Nattarbete

Arbetstiden för nattarbetande får under varje 24-timmarsperiod inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst sex månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar under varje 24-timmars-period när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande förlorad vila vid nästkommande arbetspassbörjan. Denna kompenserande vila utgör betald ledighet.

Med nattarbete avses den som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt.

Med natt avses perioden mellan kl. 22.00 och kl. 06.00.

Mom. 11 Sammanlagd arbetstid för arbetstagarna

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

Mom. 12 Arbetstidsförläggning

Arbetstidens förläggning anges i arbetstidsschema som fastställs av arbetsgivaren efter samråd med lokal part eller berörd arbetstagarare. Inriktningen bör vara att så långt möjligt balansera verksamhetens krav och arbetstagarens möjlighet att förena arbete med privatliv. Arbetstidsschema bör anslås senast fyra veckor innan det ska börja tillämpas.

§ 12 Obekväm arbetstid, jour och beredskap

Mom. 1 Obekväm arbetstid

Mom. 1:1 Begreppet obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid är ordinarie arbetstid som är förlagd så att tillägg betalas enligt detta moment. Bland annat skiftarbete och arbete på förskjuten tid kan läggas på sådan tid.

Med obekväm arbetstid avses den del av det ordinarie arbetstidsmåttet som förläggs på annan tid än mellan kl. 07.00-18.00 under måndag – fredag.

Mom. 1:2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

För obekväm arbetstid erhålls ob-tillägg enligt följande:

Måndag – fredag:

Från kl 18.00 till kl 24.00	$\frac{\text{månadslön}}{600}$
-----------------------------	--------------------------------

Från kl 00.00 till kl 07.00	$\frac{\text{månadslön}}{400}$
-----------------------------	--------------------------------

Lördag – söndag:

Från lör kl. 00.00 till lör kl. 07.00	$\frac{\text{månadslön}}{400}$
---------------------------------------	--------------------------------

Från lör kl. 07.00 till sön kl. 24.00	$\frac{\text{månadslön}}{300}$
---------------------------------------	--------------------------------

Vid helger gäller följande:

Från kl 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, 6 juni och pingstafton till kl 24.00 första vardagen efter respektive helg.	$\frac{\text{månadslön}}{300}$
--	--------------------------------

Från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 07.00 på midsommarafton, dagen före alla helgons dag, jul- och nyårsafton till kl 24.00 första vardagen efter respektive helg.	$\frac{\text{månadslön}}{150}$
--	--------------------------------

Vid tillämpning ska för en deltidsanställds arbetstagare deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Anteckning

Parterna är ense om att arbetsgivaren bör ha skälig anledning för att få införa arbete på obekväm arbetstid.

Mom. 1:3 Ob-tilläggets inverkan på sjuklön och övertidsersättning

Tillägg för obekväm arbetstid enligt mom. 1:2 ovan är inte att betrakta som en del av den fasta lönen och räknas alltså inte in i sjuklön eller belopp för beräkning av övertidsersättning.

Mom. 1:4 Övriga bestämmelser

Tillägg för obekväm arbetstid kan inte avse samma tid som övertidsersättning eller restidsersättning betalats för. Tillägg för obekväm arbetstid kan i individuella fall räknas om till fasta månadsbelopp.

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetstagare i mer kvalificerad befattning som får skälig ersättning på annat sätt.

Arbetet på obekväm tid ska beordras eller förvarnas om möjligt fyra veckor i förväg.

Mom. 1:5 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Mom. 2 Beredskapstjänst

Mom. 2:1 Begreppet beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men åläggs att vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.

Mom. 2:2 Ersättningsregler för beredskapstjänst

Beredskapstjänst ersätts per
beredskapstimme med

månadslön
1 400

Dock gäller följande:

Fredag – söndag:

Från fre kl. 18.00 till lör kl. 07.00	<u>månadslön</u>
	1 000

Från lör kl. 07.00 till sön kl. 24.00	<u>månadslön</u>
	700

Vid helger:

Från kl. 18.00 dagen före till kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag.	<u>månadslön</u>
	1 000

Från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, pingstafton och 6 juni till kl 24.00 första vardagen efter respektive helg.	<u>månadslön</u>
	700

Från kl. 18.00 skärtorsdagen samt från kl. 07.00 på midsommarafton, dagen före alla helgons dag, jul och nyårsafton till 24.00 första vardagen efter respektive helg.	<u>månadslön</u>
	350

Vid tillämpning av formlerna för beräkning av beredskapsersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Beredskapsersättning betalas per pass för lägst åtta timmar.

Mom. 2:3 Minsta tid för övertidsberäkning

Vid påkallad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för den arbetade tiden, dock minst tre timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse betalas också.

Mom. 2:4 Övriga bestämmelser

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetstagare i mer kvalificerad befattning som får skälig ersättning på annat sätt.

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

Mom. 2:5 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning

Mom. 3 Jourtid

Mom. 3:1 Begreppet jourtid

Med jourtid avses då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behovet uppkommer utföra arbete.

Mom. 3:2 Ersättning för jourtid

Jourtid ersätts per jourtimme med $\frac{\text{månadslön}}{600}$

Dock gäller följande:

Fredag – söndag:

Från fre. kl. 18.00 till lör. kl. 07.00 $\frac{\text{månadslön}}{400}$

Från lör. kl. 07.00 till sön kl. 24.00 $\frac{\text{månadslön}}{300}$

Vid helger:

Från kl 18.00 dagen före till kl 07.00
trettondagen, 1 maj och
Kristihimmelsfärdsdag. $\frac{\text{månadslön}}{400}$

Från kl 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, pingstafton och 6 juni till kl 24.00 första vardagen efter respektive helg.	<u>månadslön</u> 300
--	-------------------------

Från kl 18.00 skärtorsdagen samt från kl 07.00 på midsommarafton, dagen före alla helgons dag, jul- och nyårsafton till 24.00 första vardagen efter respektive helg.	<u>månadslön</u> 150
--	-------------------------

Vid tillämpningen av formlerna för beräkning av jourtidsersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Jourtidsersättning utges per pass för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättningen betalats.

Mom. 3:3 Övriga bestämmelser

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med arbetstagare i mer kvalificerad befattning som får skälig ersättning på annat sätt.

Jourtid ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare. Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

Mom. 3:4 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

§ 13 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027.

Förhandlingsprotokollet undertecknades 2025-05-12.

Arbetsgivaralliansen

Branschkommitté

Ideella och Idéburna Organisationer

Fastighetsanställdas

Förbund

Bilagor

Bilaga 1

Övriga avtal mellan parterna

Övriga avtal mellan parterna

Gäller samtliga arbetstagare inom Ideella och Idéburna organisationer

- Överenskommelse om förhandlingsordning Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Beredskapsavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Samverkansavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om tjänstegruppliv (TGL) Arbetsgivaralliansen – PTK

Övriga avtal mellan parterna

Gäller arbetstagare som tillhör Fastighetsanställdas Förbund organisationsområde

- Avtalspension Svenskt Näringsliv/LO
- Avtalsgruppsjukförsäkring AGS mellan Svenskt Näringsliv/LO
- Föräldrapenningtillägget, FPT
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, samt AGE Arbetsgivaralliansen – (Hängavtal)

Bilaga 2

Uppsägningstid - enligt LAS

Uppsägningstid

– enligt 11 § LAG (1982:80) om anställningsskydd (LAS)*

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av:

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägning sker. (SFS 2015:759)

Anmärkning

* Notera regel om förlängd uppsägningstid i § 10 mom. 2:3.

Bilaga 3

**Löneavtal 2025 - 2027 med
Fastighetsanställdas Förbund**

Löner och tillägg för anställda anslutna till Fastighetsanställdas Förbund inom Branschkommitté Ideella och Idéburna Organisationer

Det är viktigt att arbetsgivaren fortlöpande ser över arbetsorganisationen i syfte att utveckla effektiviteten samt skapa förutsättningar för de anställdas trygghet i sina anställningar och utveckling i arbetet. Vid översynen, i vilken både arbetsgivare och arbetstagare ska ta del, bör särskilt beaktas utvecklandet av nya arbetsformer, behovet av systematisk och fortlöpande utbildning av de anställda samt de anställdas intresse av stimulerande och varierande arbetsuppgifter.

Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor. Förbudet gäller diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, deltidsarbete eller tidsbegränsad anställning.

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen ska öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation. För att följa upp uppställda mål genomförs årligen ett löne-/utvecklingssamtal.

För tillsvidareanställd utges månadslön.

För deltidsanställd utges månadslön i proportion till den deltidsanställdes veckoarbetstid i förhållande till 40 (38,5) timmars arbetsvecka.

Anmärkning

Talet inom parentes gäller arbetstagare som omfattades av arbetstidsförkortning enligt tidigare avtal mellan Arbetsgivaralliansen och Fastighetsanställdas förbund.

Vid kortare anställning än tre månader kan timlön tillämpas. Timlön är månadslön vid heltid enligt denna bilaga dividerat med 172 (166).

**Lönehöjning, lägsta grundlön och lönetillägg för perioden
2025-05-01 – 2027-04-30**

Lönerna höjs

2025-05-01 med 1035 kronor.

2026-05-01 med 877 kronor.

För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

För anställd på heltid utges lägst månadslön enligt punkt 1.

Lägsta grundlön vid fyllda 20 år:

2025-05-01 med 28 013 kronor

2026-05-01 med 28 890 kronor

Lägsta grundlön vid fyllda 19 år:

2025-05-01 med 22 112 kronor

2026-05-01 med 22 775 kronor

Lägsta grundlön vid fyllda 18 år

2025-05-01 med 21 052 kronor

2026-05-01 med 21 684 kronor

Lägsta grundlön vid fyllda 17 år

2025-05-01 med 15 755 kronor

2026-05-01 med 16 228 kronor

Lägsta grundlön vid fyllda 16 år

2025-05-01 med 14 697 kronor

2026-05-01 med 15 138 kronor

För arbetstagare som vid anställningen har en dokumenterad branschvana om 4 år utges ersättning enligt punkt 2.

Förutom månadslön kan arbetstagare erhålla lönetillägg baserad på arbetsuppgiften och/eller arbetstagarens meriter. Tillägg utges enligt punkt 3 – 6.

Arbetstagare som av arbetsgivare utsetts till förman eller till handledare för praktikanter eller motsvarande erhåller ersättning med överenskommen summa dock lägst enligt punkt 3.

Arbetstagare som självständigt planerar sitt eget arbete och/eller exempelvis kontrollerar av entreprenör utfört arbete samt arbetstagare som fattar beslut i förvaltarfrågor eller ansvarar för uthyrning, bokning, inköp, försäljning eller liknande ersätts högst med överenskommen summa enligt punkt 4.

För arbetstagare som utöver löpande verksamhet utför arbetsuppgifter som är av arten periodiskt underhåll eller reparationer eller arbetstagare som utöver sina normala arbetsuppgifter har kunskaper som är eller kan vara värdefulla för arbetsgivaren utgår ersättning högst med överenskommen summa enligt punkt 5.

För arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifternas art, mängd och svårighetsgrad ersätts högst med överenskommen summa enligt punkt 6.

Lönetillägg enligt nedan 2-6

- | | | | |
|----|--|-------|------------------------|
| 2. | Branschvana 4 år | | 600 kronor i månaden |
| 3. | Arbetande förman | lägst | 500 kronor i månaden |
| 4. | Ansvar | högst | 1200 kronor i månaden |
| 5. | Reparations, underhållsarbete och särskild kunskap | högst | 2 400 kronor i månaden |
| 6. | Särskild prestation | högst | 2 400 kronor i månaden |

Handledartillägg

Arbetstagare med handledaransvar för elever från gymnasieskolans yrkesprogram, yrkeshögskola eller annan av parterna godkänd utbildning, erhåller ett särskilt lönetillägg. Tillägget ska lägst utgå med 50 kr per dag, för de dagar man är verksam som handledare.

Anmärkning

Handledare ska genomgå handledarutbildning på det sätt som fastighetsbranschens utbildningsnämnd rekommenderar.
Handledare ska endast handleda en elev åt gången.

Bilaga 4

Deltid i pensioneringssyfte (deltidspension)

Arbetare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetaren fyller 62 år. Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Anmärkning

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

Ansökan om underrättelse

Arbetaren ska hos arbetsgivaren skriftligt ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensioneringen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation (avdelning, klubb, region eller sektion). Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetaren och lokal facklig organisation meddela svar om ansökan beviljats eller inte, för de fall inte uppskov överenskommits med arbetaren.

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. Svar från arbetsgivaren skall inkomma senast 2 månader efter att en fullständig ansökan inkommit.

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 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.

Ny ansökan från medarbetaren kan inkomma tidigast 6 månader efter beslut slutligt fattats gällande tidigare ansökan.

Anteckningar

Arbetsgivaralliansen

Fleminggatan 7
112 26 Stockholm
Tel 08-545 912 00
www.arbetsgivaralliansen.se

Fastighetsanställdas Förbund

Box 70446
107 25 Stockholm
Tel 08 - 696 11 50
www.fastighets.se



**Fastighetsanställdas
Förbund**