



CIRKULÄR

NR. 6/2020

Stockholm
2020-12-010

Handläggare
JO

Till

Regioner, personal.
Region vidarebefordrar till avdelning samt
förtroendevalda inom avtalsområde Sobona

Avtalsinformation Sobona

Den 4 december 2020 antog förbundsstyrelsen förslaget till nytt kollektivavtal avseende fastighetsbolag inom Sobona. Överenskommelsen för **Branschbestämmelser för Fastigheter** gäller för perioden 2020-11-01–2023-03-30 med tillhörande bilagor Överenskommelse om Lön och allmänna anställningsvillkor (ÖLA) som fasas ut 2021-12-31 och ersätts då av Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor (BÖK) som har samma utlöpningsstad som Branschbestämmelser för Fastigheter.

Överenskommelse om Lön och allmänna anställningsvillkor (ÖLA) som fasas ut 2021-12-31 och ersätts då av Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor (BÖK)

Löner

Löneökningar under perioden enligt nedan:

2020-11-01 lägst	579 kr
2021-04-01 lägst	591 kr
2022-04-01 lägst	422 kr

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

Lägsta löner

Lägsta lönen för arbetstagare som fyllt 20 år med ett års anställningstid i yrket höjs enligt nedan:

2021-03-01 till lägst 22 965 kronor

2023-03-01 till lägst 23 815 kronor.

Övriga anteckningar

Bilaga 3

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom (BÖK 2022-01-01)

2. Om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första 12 månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Centrala protokollsanteckningar

Bilaga 4

Anteckningar till branschbestämmelser

Byta semesterdagtillägg mot lediga dagar (BÖK 2022-01-01)

3. De centrala parterna konstaterar att § 25 Semester mom. 21 och mom. 22 innebär att arbetsgivare och arbetstagare kan träffa lokalt kollektivavtal alternativt enskild överenskommelse om avvikelser från bestämmelsen. Det kan exempelvis innebära kollektivavtal eller enskilda överenskommelser om att byta semesterdagtillägg mot lediga dagar i den mån det är förenligt med verksamhetens behov och förutsättningar.

Partsgemensamt arbete om trakasserier (BÖK 2022-01-01)

4. Centrala parter ska undersöka möjligheterna till en gemensam vägledning för att ta fram riktlinjer eller material i syfte att förebygga trakasserier eller sexuella trakasserier från tredje man.

Arbetet ska vara klart senast 2022-12-31

Fastighetsbranschens utbildningsnämnd (BÖK 2022-01-01)

5. Sobona förbinder sig att teckna medlemskap i Fastighetsbranschens utbildningsnämnd (FU) under avtalsperioden.

Branschbestämmelser för Fastigheter

§ 4 Anställningsform

Mom. 2 Provanställning kan ske enligt 6 § LAS. Provanställningen kan förlängas motsvarande tid arbetstagaren inte har kunnat fullgöra arbete på grund av giltig frånvaro.

Mom. 4 Bestämmelsen i 5 a § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande.

En allmän visstidsanställning eller en vikariatsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning respektive vikariatsanställning mer än 18 månader.

Anmärkningar

1. Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.
2. 18 månader motsvarar 548 anställningsdagar.

§ 8 Hälsoundersökningar

Alkohol- och drogtester

Mom. 2. Arbetsgivare kan genomföra alkohol- och drogtester när:

- a) ändamålet är att bedöma tillståndet hos en arbetstagare som har sådana arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd eller där alkohol-, narkotika- eller annan drogpåverkan i arbetet medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö och egendom, eller om arbetstagarens hälsotillstånd är av avgörande betydelse för verksamheten på grund av dess speciella karaktär samt när det
- b) föreligger befogad misstanke om missbruk.

Anmärkningar

1. Arbetsgivare som avser att genomföra alkohol- och drogtester ska ha en skriftlig alkohol- och drogpolicy. Policyn bör vara väl förankrad.
2. Arbetsgivare som, med hänvisning till punkten a) ovan, vill införa slumpvisa alkohol- och drogtester för grupper inom sin verksamhet ska förhandla med fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med enligt 11 § MBL.

3. Om det, utifrån av arbetsgivaren genomfört drogtest och/eller om det i övrigt föreligger grundad anledning att anta att en arbetstagares alkoholkonsumtion eller bruk av medicin som förskrivits av läkare, övergått till missbruk av sjukdomskaraktär ska arbetsgivaren utreda om behov av rehabiliterande insatser föreligger.

Arbetsgivarens skyldighet att utreda rehabilitering gäller inte när illegala substanser påvisats eller i övrigt brukats av arbetstagaren.

3. Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central parts gemensam konsultation med syfte att stödja lokala parterna att nå samsyn om policyn och om hur det slumpvisa testandet kan gå till.

§ 19 Obekväm arbetstid

2021-04-01 höjs med	3%
2022-04-01 höjs med	2,4%

§ 20 Jour och beredskap

Mom. 2 Ersättning för jour och beredskap utges enligt följande.

B Beredskap

Där arbetstagaren har beordrats beredskap

för tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	14%
för tid därutöver under kalendermånaden	28 %

§ 27 Föräldraledighet

Mom. 1 En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstanivå får föräldrapenningstillägg för ledighet som påbörjas efter en sammanhängande anställningstid på minst 180 kalenderdagar.

Arbetstagaren får föräldrapenningstillägget i sammanlagt 180 kalenderdagar per födsel och som längst till dess barnet är 24 månader. Föräldrapenningstillägget motsvarar 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

§ 29 Uppsägningstid m.m.

Mom. 2 För en arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) gäller en ömsesidig uppsägningstid om två månader.

Vänliga hälsningar
FASTIGHETSANSTÄLLDAS FÖRBUND

Jari Visshed

Joakim Oscarsson