

s-avtalet **S**



S-avtalet 2013–2016

Kollektivavtal fastighets- och boservice

Giltighetstid: 2013-05-01 – 2016-04-30

Kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor och löneavtal

Utdrag ur förhandlingsprotokoll från förhandling den 20 maj 2013 mellan Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

2. Allmänna anställningsvillkor

Allmänna anställningsvillkor fastställs för perioden 2013-05-01 – 2016-04-30 med ändringar enligt bilaga B.

Anmärkningar

- 1. I avtal om allmänna anställningsvillkor har parterna gemensamt genomfört ett antal redaktionella ändringar. Parterna är ense om att ifall detta arbete medfört att något i avtalet som är av materiell betydelse ändrats eller tagits bort, har denna regel fortsatt giltighet. De förändringar av materiell betydelse som parterna enats om har särskilt markerats i avtalet.*
- 2. Överenskommelse om växlade dagar enligt § 9 mom 6:2 kan tidigast ske inför semesteråret 2014.*

3. Kompletterande föräldrapenning

Parterna är överens om att anta överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO av den 2 april 2013 om införande av en försäkring om kompletterande föräldrapenning. Samma dag som den träder ikraft (preliminärt den 1 januari 2014) upphör S-avtalets regler om föräldralön.

4. Handledarutbildning

Parterna kan komma överens om annat innehåll i handledarutbildning än den som Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd rekommenderar.

Innehållsförteckning

Allmänna anställningsvillkor:

§ 1. Avtalets omfattning	3
§ 2. Anställning.....	3
§ 3. Allmänna förhållningsregler	4
§ 4. Försäkringar m m	5
§ 5. Lön	6
§ 6. Arbetstid.....	8
§ 7. Övertid.....	12
§ 8. Beredskap	16
§ 9. Semester	17
§ 10. Sjukdom	22
§ 11. Föräldraledighet	26
§ 12. Permission, tjänstledighet.....	27
§ 13. Anställningens upphörande	29
§ 14. Avtalets giltighetstid	31

Inhyrning av personal – företrädesrätt till återanställning 32

Löneavtal..... 35

Gällande avtal..... 45

§ 1. Avtalets omfattning

Kollektivavtal mellan Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Svenska Kommunalarbetsförbundet rörande allmänna anställningsvillkor för arbetstagare anställda vid i särskild förteckning upptagna företag.

§ 2. Anställning

Lagen om anställningsskydd (Las) gäller med följande tillägg och förtydliganden.

Tillsvidare

Mom 1. Arbetstagares anställning gäller tillsvidare.

Tidsbegränsad anställning

Mom 2. Tidsbegränsad anställning får ske i de fall, och i den omfattning, detta är tillåtet enligt Las.

Provanställning

Mom 3. Provanställning får ske i de fall, och i den omfattning, detta är tillåtet enligt Las.

Om arbetstagaren under provperioden varit frånvarande minst en månad, kan anställningen efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare förlängas högst med motsvarande tid som arbetstagaren varit frånvarande.

Underrättelse om tidsbegränsad anställning

Mom 4. Arbetsgivare ska enligt 28 § Las underrätta lokal arbetstagarorganisation om tidsbegränsade anställningar avsedda att pågå längre än en månad. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från sådan skyldighet.

Anställningsavtal

Mom 5. Anställningsavtal ska bekräftas skriftligen av arbetsgivaren. Anställningsbekaftelsen ska undertecknas av båda parter innan anställningen tillträds både vid tillsvidareanställning, och vid alla former av tidsbegränsade anställningar.

Om arbetet till sin natur är oregelbundet bör detta anges i anställningsbekaftelsen.

Om arbetstagaren övergår till annan befattning eller om överenskommelse träffas om tjänst med längre eller kortare arbetstid än tidigare, ska ny anställningsbekaftelse upprättas. Detta ska ske senast i samband med förändringens ikraftträdande.

Protokollsanteckning

Arbetsgivaren ska överlämna kopia av anställningsbekaftelsen till arbetstagarens lokala fackliga organisation.

Högre sysselsättningsgrad

Mom 6. Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar.

§ 3. Allmänna förhållningsregler

Arbetets ledning och fördelning

Mom 1. Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet samt anställer arbetstagare med iakttagande av avtalet och gällande lagbestämmelser.

Arbetsmiljö

Mom 2. Huvudansvaret för arbetsmiljön ligger på arbetsgivaren. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas enligt arbetsmiljölagen och Samverkansavtalet och ske i samverkan.

Allmänt

Mom 3. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

Handlingar och uppgifter rörande företagets verksamhet och förhållanden hos hyresgäster/kunder ska hanteras med aktsamhet.

Konkurrens och bisyssla m m

Mom 4. En arbetstagare får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag, som konkurrerar med arbetsgivaren.

Arbetstagaren får ej heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Om en arbetstagare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör han därför först samråda med arbetsgivaren.

§ 4. Försäkringar m m

Arbetsmarknadsförsäkringar

Mom 1. Arbetsgivare är skyldig att teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO, om inte de centrala kollektivavtalsparterna i det enskilda fallet överenskommit om annat.

- Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
- Trygghetsförsäkring (TFA)
- Grupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF-LO med premiefrielseförsäkring

Anmärkning

Ny försäkring om kompletterande föräldrapenning, tecknad mellan Svenskt Näringsliv och LO, träder ikraft under avtalsperioden.

Trygghetsfonden Fastigo–LO

Mom 2. Arbetsgivaren är enligt Omställningsavtalet skyldig att erlägga avgift till Stiftelsen Trygghetsfonden Fastigo–LO.

Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd

Mom 3. Arbetsgivaren är enligt avtal mellan de centrala parterna skyldig att erlagga avgift till Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd.

§ 5. Lön

Månadslön

Mom 1. Arbetstagare ersätts med månadslön. Med månadslön förstås fast kontant lön och fasta lönetillägg. Lönen fastställs i enlighet med principerna i Löneavtalet och ska uppgå till lägst de belopp som anges däri.

Månadslön fastställs för kalendermånad. Lön som är beroende av ålder beräknas som om arbetstagare uppnått denna ålder vid utgången av den månad gränsen passeras. Påföljande månad ska utgående lön ökas till lägst de belopp som anges i Löneavtalets bilaga 1.

Lön för del av löneperiod

Mom 2. Arbetstagare som börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad ersätts med timlön för de timmar som finns upptagna i arbetstidsschemat för den aktuella tiden.

Anställd på viss tid

Mom 3. Arbetstagare anställd på viss tid och vars anställning ej överstiger tre månader ersätts med timlön.

Timlön

Mom 4. Timlön är en 1/167-del av aktuell månadslön vid heltidsanställning.

Nyanställd

Mom 5. Vid nyanställning fastställs lön efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lönen fastställs enligt principerna i Löneavtalets ”Grundläggande principer för lönesättning”.

Anmärkning

På begäran av lokal facklig organisation kan förhandling om lön för nyanställd upptas vid annat tillfälle än vid ordinarie lönerevision.

Särskilt samordningsansvar

Mom 6. Arbetstagare med särskilt samordningsansvar för arbetets utförande erhåller särskilt lönetillägg enligt lokal överenskommelse.

Handledare

Mom 7:1. Till arbetstagare som utsetts att leda skolungdom/prao utges ersättning som fastställs lokalt.

Mom 7:2. Arbetstagare med handledaransvar för elever från gymnasieskolans yrkesprogram, yrkeshögskolan eller annan av parterna godkänd utbildning erhåller ersättning enligt Löneavtalets bilaga 1. Tillägget utges för de dagar arbetstagaren är verksam som handledare.

Anmärkningar

- 1. Handledaren ska genomgå handledarutbildning på det sätt som Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd rekommenderar. Handledaren ska endast handleda en elev åt gången.*
- 2. Handledartillägg inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 9.*

Ersättning vid obekväm arbetstid

Mom 8. För ordinarie arbetstid som utläggs på obekväm arbetstid utgår extra ersättning som framgår av Löneavtalets bilaga 1.

Anmärkning

Ersättning för obekväm arbetstid inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 9.

Resultatlön

Mom 9. Efter lokal överenskommelse kan den fasta månadslönen kombineras med olika former av resultatlön.

Telefon

Mom 10. För telefon som krävs i tjänsten bekostar arbetsgivaren abonnemangsavgift och det antal samtalsmarkeringar som behövs.

Lönens utbetalande

Mom 11. Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista fem dagarna i månaden, såvida inte andra utbetalningsdagar fastställs.

§ 6. Arbetstid

Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande tillägg och förtydliganden.

Ordinarie arbetstid

Mom 1. Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska – om inte annat anges nedan – inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag–lördag (så kallad lätthelgdag) minskas antalet ordinarie arbetstimmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Helgarbete

Mom 2. Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska för heltidsanställd utgöra i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig begränsningsperiod.

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga helgdagar eller helgdagsaftnar enligt nedan, ska den fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

Sammanlagd arbetstid (inklusive mer- och övertid)

Mom 3. Den sammanlagda arbetstiden under varje period av sju dagar får högst uppgå till 48 timmar under en beräkningsperiod av sex månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, och övertid. Beredskapstid ingår ej.

Anmärkning

Beräkningsperioden börjar den 1 januari respektive den 1 juli om inte de lokala parterna träffat annan överenskommelse.

Dygnsvila

Mom 4. Varje arbetstagare ska som regel ges minst elva timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod.

I den mån den sammanhängande dygnsvilan, exempelvis på grund av övertidsarbete eller annan omständighet som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, blir kortare än elva timmar gäller följande. Arbetstagaren har rätt till sammanlagt 13 timmars viloperiod under 24-timmarsperioden. Detta gäller exempelvis vid övertidsarbete eller annan omständighet som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Arbetstagaren ska i sådana fall få kompenserande viloperiod motsvarande mellanskillnaden mellan 13 timmar och faktisk erhållen viloperiod under 24-timmarsperioden.

Om den kompenserande viloperioden av objektiva skäl inte kan förläggas till närmast påföljande ordinarie arbetspass, ska motsvarande ledighet tas ut inom 14 dagar.

Den kompenserande viloperioden läggs ut på ordinarie arbetstid utan att löneavdrag görs.

Arbetstagare är skyldig att på det sätt arbetsgivaren anvisar, rapportera eventuella avbrott i dygnsvilan.

Anmärkning

24-timmarperioden räknas från ordinarie arbetstids slut enligt arbetstidsschema om inte de lokala parterna träffat annan överenskommelse.

Avvikelser från ATL**Mom 5.** Oavsett vad som sägs i ATL

- får rast under nattjänstgöring utbytas mot måltidsuppehåll
- anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid
- anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid
- kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisationen får träffa kollektivavtal om avvikelser från

- 5 § andra stycket ATL om längre begränsningsperiod än fyra veckor
- 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid
- 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid
- 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid
- 14 § första stycket ATL om veckovila
- 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster samt
- 16 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än som anges i föregående stycke.

Anmärkning

Ovanstående reglering avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

Arbetstidsschema

Mom 6:1. Arbetstidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare med angivande av arbetstidens början och slut samt rasters förläggning. För deltidsanställda

arbetstagare utläggs med hänsyn till arbetstidens längd lämpligt avpassade raster. Arbetstidsschema anslås senast 14 dagar före dess tillämpning.

Mom 6:2. För ordinarie arbetstid, som utläggs på obekväm arbetstid, utgår extra ersättning enligt Löneavtalets bilaga 1.

Helgdagar

Mom 7:1. Om arbetstid inte uttryckligen förlagts till helgdagar är arbetstagare ledig med bibehållna anställningsförmåner samtliga helgdagar samt påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

– nationaldagen

Mom 7:2. År då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag har heltidsanställd arbetstagare rätt till 8 timmars ledighet. För deltid arbetande proportioneras ledigheten i förhållande till arbetstidens längd.

De lokala parterna ska träffa överenskommelse om hur ledigheten ska förläggas. Saknas lokal facklig organisation vid företaget träffas överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare.

Sommartid

Mom 8. Med undantag från ovanstående regler kan – för att möjliggöra sommartid – olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året under förutsättning att ovan angivna arbetstider genomsnittligt per kalenderår bibehålls. Arbetstiden per vecka får inte överstiga 45 timmar per helgfri vecka.

Flexibel arbetstid

Mom 9. Överenskommelse om flexibel arbetstid kan träffas mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation.

§ 7. Övertid

Övertid

Mom 1:1. Med övertidsarbete avses arbete som heltidsanställd arbetstagare har beordrats utföra utöver det för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidsmåttet per dag. För deltidsanställd arbetstagare gäller särskilda regler, se mom 2.

Övertid kan vara enkel eller kvalificerad. Med kvalificerad övertid avses övertidsarbete som fullgörs intill två timmar före eller tidigast två timmar efter den för dygnet fastställda arbetstiden. Om övertidsarbete fullgörs både före och efter denna tid, ska dock övertidsarbete som sammanlagt överstiger två timmar betraktas som kvalificerad övertid. Med arbete på enkel övertid avses övertidsarbete på andra tider än ovan angivna.

– skyldighet

Mom 1:2. Då arbetsgivare anser att så behövs och arbetstagaren inte har godtagbart förhinder är arbetstagare skyldig att arbeta övertid i den omfattning gällande lag medger.

– meddelande

Mom 1:3. Meddelande om övertidsarbete samt förhinder för sådant arbete ska lämnas i god tid och om möjligt senast före sista ordinarie rast.

Mertid för deltidsarbetande

Mom 2. Mertid benämns tiden mellan det ordinarie arbetstidsmåttet för en deltidsarbetande arbetstagare och det som gäller för heltidsanställda.

Mertidsuttaget är begränsat enligt reglerna i 10 § arbetstidslagen.

Överskrids det ordinarie dagliga arbetstidsmåttet för motsvarande heltidsanställd ersätts denna tid enligt reglerna för övertid.

Arbetstid, övertid, mertid (se definition i mom 1:1)

Kvalificerad övertid		Övrig tid
Enkel övertid		Två timmar före ordinarie arbetstid vid heltidsanställning
Heltid	Deltid	Ordinarie arbetstid vid heltidsanställning
	Mertid	
Enkel övertid		Två timmar efter ordinarie arbetstid vid heltidsanställning
Kvalificerad övertid		Övrig tid

Kompensation

Mom 3:1. Kompensation för övertid utgår i form av kontant ersättning eller i form av ledighet enligt nedan.

Utläggningen av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagare.

Kompensation för mertid utges endast i form av kontant ersättning.

Kompensation per övertidstimme		Tid	Pengar
Mertid	Upp till ordinarie tid enligt mom 1:1		$\frac{\text{månadslön} *}{140}$
Enkel	Upp till två timmar före eller två timmar efter eller två timmar sammanlagt före och efter ordinarie arbetstid	1,5 tim	$\frac{\text{månadslön} *}{90}$
Kvalificerad	Övrig tid	2 tim	$\frac{\text{månadslön} *}{70}$

* För deltidsarbetande uppräknas månadslönen till lön motsvarande full ordinarie arbetstid för heltidsanställd.

Anmärkningar

1. Om övertidskompensation skulle ha utgått i form av ledighet, men istället ersätts med pengar, ska varje kompensationsstimme ersättas med månadslönen/140.
2. Regler om dygnsvila finns i § 6 mom 4.

– återföring av övertid

Mom 3:2. Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt denna paragraf återförs motsvarande antal timmar till utrymmet för allmän övertid.

Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen enas om annat.

Exempel

En arbetstagare utför övertidsarbete en vardagskväll under 2 timmar. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt Arbetstidslagen. Överenskommelse träffas om att arbetstagaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 3 timmar (2 timmar × 1,5 tim = 3 timmar kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten har tagits ut tillförs övertidsutrymmet enligt ovan de 2 övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten.

Utryckningsersättning

Mom 4. Vid övertidsarbete som påbörjas på tid som är kvalificerad övertid och som inte sker i direkt anslutning till arbetsdagens början eller slut erhåller arbetstagaren en särskild utryckningsersättning. Ersättningen utgör lägst 1 procent av lägstlönen.

Protokollsanteckning

Detta innebär att lägsta utryckningsersättning är 199:45 från den 1 maj 2013, 204:95 från den 1 april 2014 samt 210:95 från den 1 april 2015.

Den särskilda ersättningen kan måndag till fredag endast utgå en gång per 24-timmarsperiod. Lördag, helgdagsafton enligt § 6, sön- och helgdag kan ersättning utgå flera gånger om ar-

betstagaren beordras att rycka ut mer en gång. Som ny uttryckning anses inte återgång i arbete efter rast eller motsvarande.

Uttryckningsersättningen utgår ej för anställda som uppbär beredskapsersättning enligt § 8.

Anmärkning

I denna paragraf angivna ersättningar inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 9.

Särskilda överenskommelser med vissa arbetstagare

Mom 5. Arbetsgivaren och arbetstagare kan träffa överenskommelse om att ersätta rätten till övertidskompensation med fler semesterdagar än som anges i § 9 och/eller högre lön.

Sådan överenskommelse kan gälla arbetstagare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att välja förläggning av sin arbetstid, eller annan arbetstagare om särskilda skäl föreligger.

Överenskommelsen ska vara skriftlig. Den ska gälla för ett år i taget och kan sägas upp senast två månader före nytt semesterår. Överenskommelsen bör ses över i samband med lönerevisionen.

När överenskommelse träffats ska arbetsgivaren underrätta kontaktombud eller lokal facklig organisation vid företaget, om sådan finns.

Anmärkningar

1. *Överenskommelse på grund av särskilda skäl enligt ovan kan inte träffas under de första sex månaderna av en nyanställning.*
2. *Innan överenskommelse träffas på grund av särskilda skäl, ska arbetsgivaren underrätta kontaktombud eller lokal facklig organisation på företaget, om sådan finns.*

§ 8. Beredskap

Definition

Mom 1. Med beredskap avses arbetstagares skyldighet att vara anträffbar på annan tid än arbetstid för att i situationer då omedelbart ingripande krävs kunna träda i arbete.

Införande

Mom 2. Beredskap införs efter samråd mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

Där så är lämpligt får beredskap organiseras genom samverkan mellan flera arbetsgivare.

Förläggning

Mom 3. Beredskap förläggs så att enskild arbetstagare högst har att utföra sju dagars beredskap åt gången och att arbetstagaren erhåller minst två beredskapsfria veckor mellan varje beredskapsperiod.

Beredskap räknas från ordinarie arbetstids slut till ordinarie arbetstids början efterföljande arbetsdag.

Vid upprättande av bemanningslista ska eftersträvas att för berörda arbetstagare uppnå så många beredskapsfria veckor som möjligt.

Veckovila

Mom 4. Arbetstagare som fullgjort beredskap under sju dagar i följd har rätt till ledighet utan löneavdrag i fyra timmar i anslutning till följande veckovila.

Vistelse

Mom 5. Under beredskap är arbetstagare skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att han utan dröjsmål kan nå den plats där arbete ska utföras.

Ersättning

Mom 6. Om arbetstagaren träder i arbete utges övertidsersättning. Ersättningen utges per påbörjad 30-minutersperiod.

Ersättning för beredskap framgår av Löneavtalets bilaga 1. Beredskapsersättning utgår ej för tid då arbetstagaren arbetar.

Anmärkning

Ersättningar för beredskap i Löneavtalets bilaga 1 inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 9

Lokala överenskommelser

Mom 7. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan tillämpning av reglerna för beredskap under förutsättning att det är tillåtet enligt kollektivavtal och lag.

§ 9. Semester

Semesterrätt

Mom 1. Semester utgår enligt semesterlagen (SemL) med följande ändringar och tillägg.

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

Protokollsanteckning

De arbetstagare som erhåller semester enligt lag garanteras en löneökning om tre procent från det år de fyller 40 år om ej annat avtalats. Efter central överenskommelse kan arbetstagarna istället erhålla 31 dagars semester från fyllda 40 år samt 32 dagars semester från fyllda 50 år. Arbetstagare som erhåller semester utöver de i lagen stadgade garanteras ingen löneökning om tre procent.

Semesterförmån vid kortare tidsbegränsad anställning

Mom 2. Vid tidsbegränsad anställning som omfattar högst tre månader har arbetstagare inte rätt till semesterledighet. Istället utges semesterersättning med 12 procent av utbetald lön.

Intjänandeår / semesterår

Mom 3. Som intjänandeår/semesterår räknas löpande kalenderår. I detta fall gäller inte 26a § andra–tredje meningarna semesterlagen.

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

Förläggning av semesterledighet

Mom 4. Vid utläggning av semesterledighet på arbetsplats, där fackklubb eller arbetsplatsombud saknas, fullgörs den primära förhandlingsskyldigheten genom samråd med arbetstagarna.

Sjukdom m m under semesterledighet

Mom 5. Infaller under semesterledighet dag då arbetstagare är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag som är semesterlönegrundande enligt 17–17b § semesterlagen ska, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag ej räknas som semesterdag. Om arbetsgivaren så fordrar ska arbetstagaren omedelbart efter återinträde i arbete, styrka orsaken till frånvaron.

Semesterlön

Mom 6:1. Semesterlön utgörs av den aktuella månadslönen vid semestertillfället och semesterdagstillägg enligt nedan.

Semesterdagstillägget utgör för varje betald semesterdag 1,0 procent av arbetstagarens aktuella månadslön juni månad semesteråret.

För heltidsanställd arbetstagare som är timavlönad beräknas månadslönen som 167 x timlönen. För deltidsanställd arbetstagare som är timavlönad beräknas månadslönen i proportion till andelen av heltid.

Protokollsanteckning

Parterna har räknat upp rörliga lönedelar så att utgående semesterlön ska motsvara lagens semesterlönenivå.

– överenskommelse om växlade dagar

Mom 6:2. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om att semesterdagstillägg växlas mot lediga dagar. För växlade dagar utges inte semesterdagstillägg.

Överenskommelse ska träffas senast två månader före semesterårets början. Den gäller för ett år i taget och ska avse hela årets semesterdagstillägg.

Växlade dagar ska tas ut under semesteråret och kan inte sparas. I annat fall återbetalas semesterdagstillägg för ej uttagna dagar. För arbetstagare som slutar sin anställning under semesteråret av annan anledning än arbetsbrist ska växlade dagar proportioneras.

Anmärkning

Utifrån gällande semesterdagstillägg om 1,0 procent har parterna värderat det växlade värdet av semesterdagstillägget till sex extra lediga dagar fram till och med det kalenderår arbetstagaren fyller 39 år (25 semesterdagar). Från och med det kalenderår arbetstagaren fyller 40 år (31 respektive 32 semesterdagar) är värdet sju lediga dagar.

Upplysning

Växling av semesterdagstillägg till växlade dagar påverkar sjukpenninggrundande inkomst samt pensionsgrundad lön.

Ändrad sysselsättningsgrad

Mom 7. Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret. Månadslönen vid semestertillfället beräknas enligt följande.

Utgående månadslön x sysselsättningsgraden i genomsnitt under intjänandeåret dividerat med sysselsättningsgraden vid semestertillfället.

Intermittent deltidsarbete

Mom 8:1. För deltidssarbetande arbetstagare vars arbetstidschema innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidssarbetande) proportioneras det totala antalet se-

mesterdagar i förhållande till arbetstagarens andel av ordinarie arbetstid för heltidsanställda.

Semesterdagarna uppdelas i brutto- och nettosemesterdagar.

- Bruttosemesterdagar är det totala antalet semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) som ska läggas ut under semesteråret.
- Nettosemesterdagar är de dagar som är den deltidsanställdes ordinarie arbetsdagar på vilka semester ska förläggas.

Antalet nettosemesterdagar beräknas enligt följande formel.

Varje dag där arbete utförs räknas som arbetsdag oavsett arbetstidens längd.

$$\frac{\text{arbetsdagar/vecka}}{5} \times \text{bruttosemesterdagar som ska utläggas}$$

= nettosemesterdagar (eventuellt brutet tal avrundas uppåt till närmaste heltal)

Ska både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig.

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

– omvandling från netto till bruttosemesterdagar

Mom 8:2. I vissa fall kan kvarvarande eller sparade nettosemesterdagar behöva omvandlas tillbaka till bruttosemesterdagar, exempelvis vid ändrat intermittent uttag. För beräkningen av bruttosemesterdagar ska antalet kvarvarande eller sparade nettodagar multipliceras med en semesterkvot som beräknas enligt följande:

$$\frac{\text{totalt antal bruttodagar}}{\text{totalt antal nettodagar}} = \text{semesterkvot}$$

Utbetalning av semesterdagstillägg

Mom 9. Semesterdagstillägg för all under intjänandeåret intjänad betald semester ska utbetalas under juni månad semesteråret.

Obetald semester

Mom 10. För varje semesterdag utan semesterlön görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Sparad semester

Mom 11. Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till fler än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår. Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40.

Betald semesterdag, som inte kunnat utläggas under semesteråret överförs – om inte annat överenskommes med arbetstagaren – till nästa semesterår som sparad semesterdag. I den mån antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället semesterersättning för sådan semesterdag.

Semesterlön för sparad semester baseras på aktuell månadslön och sysselsättningsgrad.

Avbruten semester

Mom 12. Arbetstagare är skyldig att avbryta sin semester och återgå i arbete om det finns synnerliga skäl. Eventuella extra kostnader som avbrottet orsakat och som är skäliga ska ersättas av arbetsgivaren.

Anmärkning

Vid avbruten semester kompenseras arbetstagare för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemesteren med en semesterdag eller annan kompensation enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan semester ska förläggas under semesteråret. Kompensation kan lämnas med högst 5 semesterdagar.

Semesterersättning

Mom 13. Semesterersättning utgörs av semesterlön som inte utgetts i samband med semesterledighet, beräknad som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

För betald semesterdag där semesterdagstillägget inte utbetalts ska semesterersättningen utgöra 5,6 procent av månadslönen.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom 7.

§ 10. Sjukdom

Sjuklönelagen (SjLL) gäller med följande tillägg och förtydliganden.

Anmälan om frånvaro

Mom 1:1. När arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetsgivaren snarast möjligt underättas om detta. Arbetstagaren ska vidare så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

– bristande sjukanmälan

Mom 1:2. Sjuklön utgår ej för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Sjuklön ska dock utges från och med den dag då sjukdomsfallet inträffade, om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och gjort sådan omedelbart efter det att hindret upphört.

– sjukförsäkrans

Mom 1:3. Arbetstagaren ska skriftligt försäkra att han varit sjuk och i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdom. Arbetsgivaren kan besluta om befrielse från denna skyldighet.

Försäkrans behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen.

– läkarintyg

Mom 1:4. För att ha rätt till sjuklön ska arbetstagaren från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Om arbetsgivaren så begär ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. En sådan begäran ska omprövas senast efter ett år och bör ske i samråd med lokal arbetstagarorganisation.

Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnaden för begärt intyg vid kortare sjukledighet än åtta dagar ska ersättas av arbetsgivaren i den mån detsamma inte bekostats eller borde ha bekostats av försäkringskassa.

Intyget behöver inte innehålla närmare uppgift om vilken sjukdom arbetstagaren lider av.

Sjuklön

Mom 2:1. Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

a. 1:a sjukfrånvarodagen (karensdag)	Avdrag per frånvarotimme = $\frac{\text{månadslön} \times 12}{\text{veckoarbetstiden} \times 52}$
b. 2:a–14:e sjukfrånvarodagen	Avdrag per frånvarotimme = $\frac{20 \% \times \text{månadslön} \times 12}{\text{veckoarbetstiden} \times 52}$
c. Från 15:e sjukfrånvarodagen, även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar	Avdrag per kalenderdag = $\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$
Vid sjukfrånvaro enligt b. ovan har arbetstagaren även rätt till 80 procent av den beräknade inkomsten av ersättning för beredskap och obekvämt arbetstid som enligt arbetstidsschema är förlagd till sjukperioden.	
Om arbetstagaren varit frånvarande hel kalendermånad utan rätt till sjuklön kan avdrag ske med hel månadslön.	
Om sjukfrånvaron varar längre än 15 dagar ska arbetstagaren skicka in anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS och premiebefrielseförsäkring till AFA. Arbetsgivaren ska tillhandahålla blankett samt fylla i anställningsuppgifterna.	

Anmärkningar

1. Ny sjukperiod, som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats, ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.
2. Om arbetstagaren under den senaste tolv månadersperioden erhållit avdrag tio gånger enligt ovan angivna regel, ska vid följande sjuktillfällen under perioden avdrag göras enligt b. ovan även för den första sjukdagen.
3. För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön under första sjukdagen, görs sjukavdrag enligt b. ovan även för första sjukfrånvarodagen i sjukperioden.

– månadslön

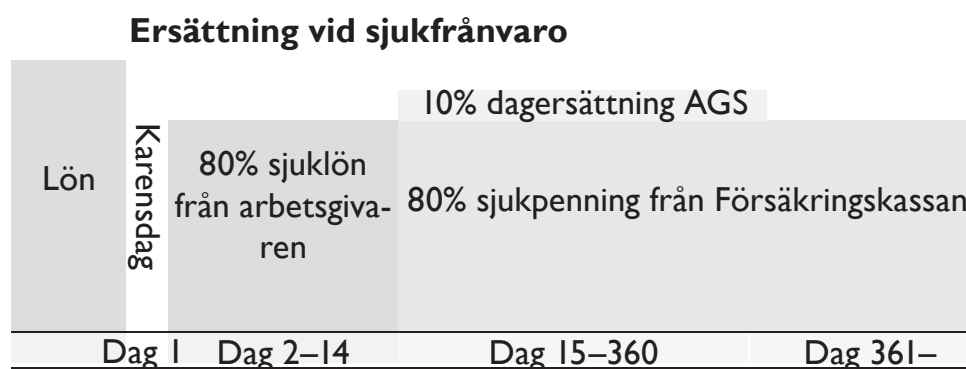
Mom 2:2. Med månadslön avses i detta sammanhang fast konstant månadslön och eventuella fasta lönetillägg.

Utgår lön per arbetad timme ska månadslönen enligt ovan anses vara timlönen x 167 vid 40 timmars arbetstid per helgfri vecka. Vid annan ordinarie arbetstid än 40 timmar i veckan ska månadslönen reduceras i proportion till den faktiska arbetstidens del av 40 timmars arbetstid per vecka.

– veckoarbetstid

Mom 2:3. Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.



Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 3. Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren

- inte inkommit med sjukförsäkring eller
- ej styrkt att arbetsförmågan nedsatts med sjukintyg när sådant krävs eller
- ådragit sig sjukdom vid uppsåtligt brott som han dömts för genom dom som vunnit laga kraft eller
- medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

§ 11. Föräldraledighet

Graviditetsledighet och ledighet för vård av barn

Mom 1. Under tjänstledighet i samband med graviditet och för vård av barn, görs avdrag enligt § 12. Detta gäller både när arbetstagaren har rätt till föräldralön enligt nedan och när sådan rätt saknas.

Anmärkning

Om så är möjligt bör arbetstagare som önskar ledighet för vård av barn förlagd i samband med huvudsemestern, lämna ansökan om båda ledigheterna vid samma tillfälle.

Föräldralön

Mom 2:1. En arbetstagare har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetstagaren är föräldraledig med rätt till föräldrapenning eller uppbär graviditetspenning.

Föräldralön betalas inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 2:2. Föräldralön utgörs av 10 procent av månadslönen per månad under maximalt sex månader. Föräldralön utges vid ledighet som tas ut inom 36 månader från födelsen eller adoptionstillfället. Om föräldraledigheten totalt skulle bli kortare än sex månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Mom 2:3. Föräldralön utbetalas månatligen vid ordinarie löneutbetalningstillfälle från tjänstledighetens början.

Mom 2:4. Om en arbetstagare har varit ledig för vård av barn och blir gravid på nytt innan det tidigare barnet uppnår en ålder av ett år och nio månader, beräknas föräldralönen på den aktuella månadslönen när den nya föräldraledigheten inträffar. Dock ska beräkningen utgå från den tjänstgöringsgrad som gällde för arbetstagaren före den första föräldraledigheten.

Anmärkning

Mom 2:1–2:4 upphör att gälla från och med det datum då en ny försäkring om kompletterande föräldrapenning, tecknad mellan Svenskt Näringsliv och LO, träder ikraft.

Tillfällig vård av barn

Mom 3. Vid frånvaro för tillfällig vård av barn ska avdrag för varje frånvarotimme göras med:

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

§ 12. Permission, tjänstledighet

Permission

Mom 1. Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas för en eller flera dagar, till exempel vid hastigt påkommet sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller vid nära anhörigs frånfälle, begravning eller urnsättning. Med nära anhörig avses make, maka, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar eller annan person som står i jämförbart förhållande till arbetstagaren.

Permission kan beviljas för blivande förälder vid högst två tillfällen för besök hos mödravård om det nödvändigtvis måste ske under arbetstid.

Rätt till permission föreligger inte om arbetstagaren har rätt till dagersättning enligt Socialförsäkringsbalken.

Tjänstledighet

Mom 2:1. Tjänstledighet (= ledighet hel dag eller del av dag utan lön) beviljas om arbetsgivaren anser att det kan ske utan olägenhet för verksamheten i företaget.

– tidsperiod

Mom 2:2. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska han för arbetstagaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar.

– förläggning

Mom 2:3. Tjänstledigheten får ej förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag, som är arbetsfri för arbetstagaren.

– löneavdrag

Mom 2:4. Vid tjänstledighet görs avdrag enligt följande.

När arbetstagaren är tjänstledig under	görs avdrag med	
a. Del av dag	för varje timme	$\frac{\text{månadslön}^*}{167}$
b. Högst 5 arbetsdagar	för varje arbetsdag	$\frac{\text{månadslön}}{21}$
c. Längre period än 5 arbetsdagar, även arbetsfri vardag samt sön- eller helgdag	för varje kalenderdag	$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$
d. Hel kalendermånad (eller annan avräkningsperiod)	hela månadslönen	
<i>Definition av månadslön finns i § 5.</i>		
<i>* För deltidsarbetande uppräknas månadslönen till lön motsvarande full ordinarie arbetstid för heltidsanställd.</i>		

– intermittent deltidsarbete

Mom 2:5. Om en arbetstagare är deltidsarbetande och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittent deltidsarbete) ska tjänstledighetsavdrag per arbetsdag göras enligt följande.

Avdrag per arbetsdag = månadslönen dividerad med
 $\frac{\text{antalet arbetsdagar/vecka} \times 21}{5}$

5

Med ”antalet arbetsdagar/vecka” avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

Exempel:	
Arbetstagarens deltid är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka	avdrag per dag = månadslönen dividerad med
4,0	16,8
3,5	14,7
3,0	12,6
2,5	10,5
2,0	8,4

– partiell ledighet hel månad

Mom 2:6. Vid ledighet del av dag eller annan partiell ledighet under hel kalendermånad görs avdrag på månadslönen med så stor andel som motsvarar ledighetens omfattning.

§ 13. Anställnings upphörande

Mom 1. Lagen om anställningsskydd (Las) gäller med följande tillägg och ändringar.

Uppsägningstid

Mom 2. För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller uppsägningstider enligt lag.

Tidsbegränsad anställning upphör utan uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört.

Uppsägningstid gäller enligt lagens lydelse den 1 januari 1997, oavsett arbetstagarens ålder.

Upplysning

Enligt Las har både arbetsgivare och arbetstagare 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 är minst fyra år men kortare än sex år,*

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

Ej iakttagen uppsägningstid

Mom 3. Om arbetstagare 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. Beloppet får dock högst motsvara arbetstagarens lön under den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Uppnådd pensionsålder

Mom 4. Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning vid slutet av den månad då han fyller 67 år. Arbetsgivaren ska minst en månad i förväg lämna skriftligt besked till arbetstagaren om anställningens upphörande enligt 33 § Las.

Omreglering vid partiell sjukersättning

Mom 5. En arbetsgivare som vill att anställningsvillkoren ska omregleras till lägre sysselsättningsgrad och med oförändrade eller andra arbetsuppgifter på grund av att arbetstagaren har rätt till partiell sjukersättning enligt Socialförsäkringsbalken, ska skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Samtidigt ska arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation underrättas om beskedet av arbetsgivaren.

Anmärkningar

1. *Anställningsvillkorens omreglering enligt arbetsgivarens besked ska vara utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.*
2. *En arbetstagare, vars anställningsvillkor omreglerats enligt ovan och vars sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt, ska beredas tillfälle att på nytt få sina anställningsvillkor omreglerade.*

Vid omreglering av anställningsvillkoren enligt ovan ska sysselsättningsgraden motsvara den kvarstående arbetsförmåga som försäkringskassan fastställer.

Arbetstagare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade får lön i förhållande till den nya sysselsättningsgraden.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren, som fått besked enligt ovan, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad, oavsett vad Las föreskriver.

Anmärkning

Bestämmelser om avgångsskyldighet vid hel sjukersättning enligt Socialförsäkringsbalken finns i 33 § andra stycket Las.

Arbetsgivarintyg

Mom 6. Arbetsgivaren ska lämna arbetsgivarintyg för arbetslöshetskassa inom sju dagar från det att arbetstagaren begärt det.

§ 14. Avtalets giltighetstid

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller från och med den 1 maj 2013 till och med den 30 april 2016 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part som begär förhandling om ändringar i avtalet ska samtidigt eller senast den 1 april 2016 framlägga förslag till nytt avtal om inte parterna enas om annat.

Vid ändrad lagstiftning äger endera parten med en månads uppsägningstid säga upp avtalsbestämmelse, som berörs av ändrad lagstiftning, och parterna kan träffa överenskommelse om nya regler från tidigare tidpunkt än den 1 maj 2016. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.

Inhyrning av personal – företrädesrätt till återanställning

§ 1. Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

Anmärkning

Uthyrning av arbetskraft har den innebörd som avses i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid (Las 11 § st 1).

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor herefter ska påkalla förhandling/samverkan med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra ifall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs. Nedläggningsprocessen ska i normalfallet inte överskrida sex månader.

Kan de lokala parterna inte enas, har arbetsgivarparten rätt att, inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande, begära central förhandling.

Om enighet inte heller kan uppnås i den centrala förhandlingen kan part, inom fem arbetsdagar från den centrala förhandlingens avslutande, begära prövning hos Nämnden för inhyrning.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

§ 2. Nämnden för inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt nedan. Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Kommunal, en från Fastigo och en opartisk ordförande som parterna utser gemensamt bland ordinarie domare i Arbetsdomstolen, Svea Hovrätt eller Högsta Domstolen. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om endera parten inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd (Las). Beslutet ska protokollföras.

Nämnden ska som huvudregel redovisa skälen skriftligt, men får också redovisa skälen muntligt till respektive part.

Om nämnden förklarar att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § Las kan arbetsgivaren välja att

1. avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställa enligt turordning, eller

2. betala den ekonomiska kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensationen ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgår med högst 1,5 prisbasbelopp.

Arbetsgivare som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § Las.

Detta avtal gäller från den 1 april 2010 och löper under samma tid och med samma uppsägningstid som parternas avtal om allmänna anställningsvillkor.

Löneavtal

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Svenska Kommunalarbetareförbundet är ense om följande löneavtal från den 1 maj 2013 till den 30 april 2016

§ 1 Lönepolitiska värderingar

Mom 1:1. Företag och den lokala fackliga organisationen har det huvudsakliga ansvaret för lönebildningen. De centrala parterna ska ange ramar och målsättning för lönebildningen. De centrala avtalen får dock inte innebära att de lokala parterna frångår sitt huvudsakliga ansvar, medel för lokal fördelning bör därför ingå i de centrala avtalen.

Mom 1:2. De grundläggande principerna för lönesättningen syftar till att ge vägledning i frågan hur en riktig lönestruktur ska byggas upp eller bibehållas. Beroende på utgångsläget kan en bra lönestruktur ta flera år att åstadkomma. De möjligheter som löneavtalet ger måste utnyttjas på ett konsekvent och målinriktat sätt.

För att skapa en lönestruktur som båda parter anser tillfredsställande bör företaget och den lokala fackliga organisationen inleda den ordinarie lönerevisionen med att diskutera hur lönesättningen för arbetstagarna har utfallit i relation till de grundläggande principerna. Lönesättningen ska medverka till en utveckling av arbetsuppgifterna. Syftet är att stimulera till blandade arbetsuppgifter och en i övrigt ur arbetsmiljösynpunkt lämplig sammansättning av arbetsuppgifter.

Löne- och utvecklingssamtal

Mom 2. En förutsättning för såväl lönesättning som utveckling i arbetet är årliga samtal mellan chef och arbetstagare. Sådant samtal bör utifrån ett helhetsperspektiv på både kort och lång sikt behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till uppsatta mål.

§ 2. Grundläggande principer för lönesättningen

Följande grundläggande principer ska gälla för lönesättningen.

Principer och övriga faktorer som påverkar lönesättningen ska vara kända av arbetstagarna.

- Lönerna ska sättas efter samma principer för alla arbetstagare i företaget.
- Lönesättning ska ske utan diskriminering. Osakliga skillnader i lön beroende på ålder, kön, etniskt ursprung, sexuell läggning eller funktionshinder ska inte förekomma. Arbetstagare som är tjänstlediga på grund av föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda kopplat till förväntad prestation om arbetstagaren skulle ha varit i tjänst. Arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom omfattas av lönerevisionen.
- Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och bestämmas med hänsyn till svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav.
- Lönen ska öka med stigande svårighetsgrad och med arbetstagarens kompetens, prestation och duglighet.
- Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningshavare hos arbetsgivaren.

Lönen ska i huvudsak bestämmas efter följande faktorer:

- Huvudsakliga arbetsuppgifter
- Ansvar
- Utbildning
- Yrkeskunnighet
- Specialistuppgifter
- Mångsidighet
- Prestation
- Ansträngning
- Löneläge på orten

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur satta mål uppfylls och de resultat som arbetstagaren uppnår. Mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper.

Vid bedömning av faktorn ansvar ska särskilt beaktas huruvida arbetstagaren självständigt planerar sitt arbete, har gruppleदारansvar eller ett gruppleदारansvar i så kallade självständiga grupper eller andra speciella åtaganden.

På samma sätt ska vid bedömningen av faktorn ”utbildning” särskilt beaktas huruvida arbetstagaren genom vidareutbildning eller annan utbildning under anställningstiden förvärvat kunskaper och färdigheter som är av värde vid arbetets utförande.

Lönerna för arbetstagare, som deltar i arbetet och samtidigt leder underställd personal, bör bestämmas till ett högre belopp än för den underställda personalen, om inte särskilda skäl talar däremot.

Månadslönen kan kombineras med resultatlön.

§ 3 Löneförhandlingen

Mom 1. Om den lokala fackliga organisationen så begär ska lokal överenskommelse träffas om hur löneprocessen ska hanteras. Följande steg kan ingå i processen.

1. En tidplan för löneprocessen fastställs.
2. Förhandlingen inleds med att parterna tillsammans går igenom avtalets lönepolitiska värderingar och företagets lönepolicy och kriterier för den individuella lönesättningen.
3. Parterna gör en analys av den befintliga lönestrukturen samt de förändringar som skett sedan förra lönerevisionen.
4. Parterna diskuterar målsättningen för lönerevisionen, med beaktande av tidigare gjorda löneanalyser. Exempel på frågor som bör gås igenom är:
 - Behöver lönestrukturen förändras?
 - Finns det några osakliga löneskillnader som ska korrigeras?
 - Är det någon särskild grupp av arbetstagare som ska prioriteras?

- Är det någon särskild arbetstagare som ska prioriteras?
- Behöver lönespridningen ökas eller minskas?
- När ska målen uppnås?

Anmärkning

De centrala parterna betonar vikten av att det årligen sker en översyn av Klassigo-koderna vid företaget, i god tid innan löneförhandlingarna inleds.

Mom 2. Om part utan godtagbart skäl fördröjer den lokala löneförhandlingen, kan central organisation konsulteras.

§ 4. Löneökningar

Löneökningar

Mom 1:1. Vid nedan angivet lönerevisionstillfälle framräknas ett utrymme för löneökning. Utrymmet beräknas genom att nedan angivet belopp multipliceras med antalet heltidsarbetande arbetstagare (deltidsarbetande proportioneras) som är medlemmar i Svenska Kommunalarbetareförbundet senast vid lönerevisionstidpunkten.

- 550 kronor den 1 maj 2013
- 550 kronor den 1 april 2014
- 600 kronor den 1 april 2015

Löneutrymmet fördelas individuellt enligt avtalets lönepolitiska värderingar och grundläggande principer för lönesättningen.

Mom 1:2. Efter genomförd lönerevision ska heltidsanställd arbetstagare erhålla en lägsta lön om:

- 19.945 vid fyllda 20 år kronor den 1 maj 2013
- 20.495 vid fyllda 20 år kronor den 1 april 2014
- 21.095 vid fyllda 20 år kronor den 1 april 2015

Arbetslivskonto

Mom 2. De lokala parterna kan träffa avtal om att använda en del av den i mom 1:1 angivna potten för avsättning till Arbetslivskonto enligt bilaga.

Vissa undantag**– nyanställda m fl**

Mom 3:1. Om företag och arbetstagare inom tre månader före lönerevisionen träffat avtal om anställning och därvid även om en viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av kommande lönerevision, omfattas arbetstagaren ej av löneavtalet.

– ungdomar, pensionärer

Mom 3:2. Följande arbetstagare omfattas inte av ovanstående lönerevisioner:

- den som inte har fyllt 20 år, eller
- den som kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder, som tillämpas på detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjningen därutöver ska utges till arbetstagare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Arbetstagare som undantagits från löneavtalet garanteras lägst den i lönebilagan angivna lönen.

– arbetstagare som slutat sin anställning

Mom 3:3. . Om en arbetstagare slutat sin anställning efter den 1 maj 2013, den 1 april 2014 respektive den 1 april 2015 och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att arbetstagarna vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om arbetstagaren försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

– redan genomförd lönerevision

Mom 3:4. Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhållit, om ej annat uttryckligen träffats vid lokal överenskommelse.

Arbetstagare med låg eller ingen löneökning

Mom 4. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ta del av löneutvecklingen. För arbetstagare som får låg eller ingen löneökning är det särskilt viktigt att åtgärder vidtas för att denne ska kunna öka sin kompetens och prestation. Beträffande dessa frågor ska särskilda överläggningar föras mellan närmaste chef och arbetstagaren.

I överläggningen behandlas till exempel den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Syftet är att överläggningen ska resultera i en åtgärdsplan som upprättas i samarbete mellan närmaste chef och arbetstagaren. Avsikten med åtgärdsplanen är att förbättra den anställdes förutsättningar att klara arbetsuppgifterna på ett kompetent sätt. Uppnår den anställda detta ska lönesättningen därefter fastställas i enlighet med de principer som råder vid företaget.

Befintliga åtgärdsplaner ska årligen tas upp till diskussion mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation för att ge båda parter möjlighet att tillföra insatser/aktiviteter och/eller samordna sådana.

Retroaktiv ersättning

Mom 5. Retroaktiv omräkning ska ske av samtliga lönedelar och avdrag. Vid den retroaktiva tillämpningen gäller dock följande.

- Omräkning av overtidsersättning ska ske individuellt för varje arbetstagare eller, om lokal överenskommelse träffas, med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget för arbetstagaren.
- Sjukavdrag ska ej omräknas retroaktivt.

§ 5. Förhandlingsordning

Central förhandling

Mom 1. Om oenighet uppstår om tillämpningen av löneavtalet kan endera parten påkalla central förhandling.

Central förhandling ska påkallas inom fyra månader från lönerevisionsstidpunkten såvida inte de centrala parterna enas om annat.

Hinder mot förhandling

Mom 2. Fastigo och Kommunal är ense om att förhandlingsfrågor efter ovan angivna tidsfrist ej ska aktualiseras, såvida det ej har förelegat uppenbart hinder att dessförinnan begära förhandlingar.

Lönenämnd

Mom 3. I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse om fördelningen av det lokala löneutrymmet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Fastigo – Kommunal. Lönenämnden består av tre representanter för Fastigo och tre representanter för Kommunal samt en av parterna utsedd opartisk ordförande.

Bilaga I: Löner 2013-05-01 – 2016-04-30

I. Månadslön, kronor/månad	13-05-01 – 14-03-31	14-04-01 – 15-03-31	15-04-01 – 16-04-30
a. För arbetstagare fyllda 20 år ska månadslönen vid heltidsanställning vara lägst:	19.945	20.495	21.095
b. Vid fyllda 19 år	16.355	16.805	17.295
c. Vid fyllda 18 år	14.960	15.370	15.820
d. Vid fyllda 17 år	10.970	11.270	11.600
e. Vid fyllda 16 år	9.975	10.250	10.550

2. Handledartillägg, kronor/dag	13-05-01 – 14-03-31	14-04-01 – 15-03-31	15-04-01 – 16-04-30
Till arbetstagare som enligt S-avtalets § 5 mom 7:2 utsetts att handleda praktikanter utges ersättning per dag med handledning om lägst:	50:00	50:00	50:00

3. Ersättning för obekväm arbetstid, kronor/timme	13-05-01 – 14-03-31	14-04-01 – 15-03-31	15-04-01 – 16-04-30
För ordinarie arbetstid, som utläggs enligt nedanstående, utges extra ersättning med nedan angivna belopp.			
a. Vardagar 18.00 – 22.00	19:80	20:25	20:75
b. Vardagar 22.00 – 06.00	54:00	55:20	56:60
c. Lör- och söndagar 18.00 dag före – 06.00 dag efter	54:00	55:20	56:60
d. Helgdagar 18.00 dag före – 06.00 dag efter (med helgdag avses även nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar och julafton)	105:90	108:20	110:90

4. Ersättning för beredskapsarbete, kronor/timme	13-05-01 – 14-03-31	14-04-01 – 15-03-31	15-04-01 – 16-04-30
Ersättning per timme utges med lägst:			
a. Vardagar	12:10	12:35	12:70
b. Kl 20.00 dag före lördag, helgdagsafton eller helgdag till 06.00 dag efter söndag eller helgdag (100 procent av ersättningen på vardagar)	24:20	24:70	25:40

5. Utryckningsersättning	13-05-01 – 14-03-31	14-04-01 – 15-03-31	15-04-01 – 16-04-30
Lägsta utryckningsersättning enligt § 7 mom 4:	199:45	204:95	210:95

Anmärkning

Handledartillägg, ersättning för obekvämt arbetstid och beredskap inbegriper semesterlön och semesterersättning.

Bilaga 2: Arbetslivskonto

1. Allmänt

Avsikten med ett arbetslivskonto är att del av löneökningen ska kunna användas på sätt som den enskilde arbetstagaren själv väljer. Löneökningen ska förutom till lön kunna användas för att sänka arbetstiden per vecka, per år eller över livet. Sänkning över livet sker genom avsättning till pensionssparande.

2. Arbetslivskonto

En del av den enskilde arbetstagarens månadslön avsätts för respektive avtalsår. Detta utrymme kan, efter överläggningar mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, användas till löneökning, avsättning till pension (pensionspremier) eller arbetstidsförkortning.

Det valda alternativet ska gälla under hela avtalsperioden om inte de lokala parterna överenskommer om annat. Den närmare utformningen av arbetslivskontot samt hur detta ska administreras överenskommes mellan de lokala parterna. Parterna är överens om att hantera arbetstidsfrågan avtalsvägen och enligt denna modell.

Om arbetstagaren är frånvarande längre tid på grund av föräldradighet, sjukdom eller arbetsskada, kan på arbetstagarens ansökan, avståendet återföras till lön under återstående frånvarotid. Om frånvaron beräknas pågå mer än 30 dagar bör arbetsgivaren återföra avståendet till lön. När arbetstagaren återgår i arbete gäller löneavståendet på samma villkor som före frånvaron.

3. Anteckningar

Parterna överlåter till de lokala parterna att träffa avtal om avsättning av en del av utrymmet i Löneavtalets § 4 mom 1:1 till arbetslivskonto. Om parterna inte träffar sådan överenskommelse ska hela utrymmet i löneavtalet avsättas till löneökning. Det avsatta utrymme för arbetslivskonto disponerar arbetstagaren själv.

Anmärkning

Vid löneavstående till pension ska kostnadsneutralitet för arbetsgivaren eftersträvas.

Gällande kollektivavtal

mellan Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation
och Svenska Kommunalarbetareförbundet

Avtal om allmänna anställningsvillkor 2013

Löneavtal 2013

Inhyrning av personal – företrädesrätt till återanställning, 2010

Samverkansavtal samt Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och
kompetensutveckling, 2007

Omställningsavtal Fastigo–LO, 2005

Huvudavtal, 2004

Statistiköverenskommelse, 1998

Reseavtal, de centrala parternas rekommendationsavtal, 1993

Tid efter annan gällande avtal mellan Svenskt Näringsliv
och LO om

- Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
- Trygghetsförsäkring (TFA)
- Grupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF-LO med

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation

Telefon

08-676 69 00

Adress

Box 70397, 107 24 Stockholm

Hemsida

www.fastigo.se

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Telefon

010-442 70 00

Adress

Box 19039, 104 32 Stockholm

Hemsida

www.kommunal.se