

Protokoll	Den 14 och 22 februari, den 17, 30 och 31 mars samt den 3, 11, 20 och 28 april 2017		
Arbetsgivarpart	Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation		
Arbetstagarpart	Unionen Ledarna AiF, Akademikerförbunden inom Fastigo-området		
Ärende	Kollektivavtalsförhandling om löneavtal och avtal om allmänna anställningsvillkor samt arbetstidsavtal för I-avtalet		
Plats	Fastigos kontor, Stockholm		
Närvarande	För Fastigo: Mona Finnström Charlotta Stensson Ann-Charlotte Ardner Elisabeth Carlsson Ann Ihrebo Roger Solax Johan Svalling Victoria Lindström	För Unionen: Mikael Segel Anna-Lena Glaad Nikta Nabavi Mats Ekblom Nils-Erik Nilsson Gun Karlsson Svante Bäckman Nicklas Blomqvist Birgitta Lundqvist Robert Svensson Patrik Bergman	För Ledarna: Irena Franzén För AiF: Mats Rosén Karin Malmström Åsa Harvig Göthberg

1. Allmänna anställningsvillkor Fastigo – Unionen, AiF, Ledarna

Parterna är ense om att avtal om allmänna anställningsvillkor gäller enligt bilaga 1.

Avtalet gäller från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part har rätt att säga upp avtalet i förtid senast den 30 september 2018 till upphörande den 31 mars 2019. Avtalet gäller då med sju dagars ömsesidig uppsägningstid efter den 31 mars 2019.

Part som begär förhandling om ovanstående ändringar i avtal ska samtidigt eller senast en månad innan avtalen löper ut, framlägga förslag till nytt avtal om inte parterna enas om annat.

Vid ändrad lagstiftning äger endera part med en månads uppsägningstid rätt att säga upp avtalsbestämmelse, som berörs av ändrad lagstiftning, och parterna kan träffa överenskommelse om nya regler från tidigare tidpunkt än den 31 mars 2020. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.

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. Parterna enades 2010-05-03 om att allmänna villkorsavtalets regler om plikttjänst upphörde att gälla från den 1 juli 2010 i samband med att allmän värnplikt, och därmed repetitionsövningar, upphörde att gälla. Regeringen beslutade 2014 om att återinföra fullgörande av repetitionsutbildning. Skyldigheten att fullgöra grundutbildning med värnplikt gäller från 2018-01-01. Parterna enas om att återinföra reglerna om plikttjänst i bilaga till allmänna villkorsavtalet enligt bilaga 2.

2. Lönebildningsavtal Fastigo – Unionen, AiF

Parterna är ense om att lönebildningsavtalet, som löper från den 1 april 2016 till den 31 mars 2019 förlängs enligt följande:

Avtalet gäller från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part har rätt att säga upp avtalet i förtid senast den 30 september 2018 till upphörande den 31 mars 2019. Avtalet gäller då med sju dagars ömsesidig uppsägningstid efter den 31 mars 2019.

Anmärkningar:

1. Fastigo och Unionen noterar att för medlemmar i Unionen som fyllt 18 år ska lägsta lön efter lönerrevision för 2017 uppgå till 18.830 kr, 2018 till 19.205 och 2019 till 19.590 kr.
2. Parterna har i överenskommelse 2016-04-28 enats om, i syfte att öka medvetenheten om avtalens innehåll och intentioner, att under avtalsperioden genomföra partsgemensamma informationsinsatser i form av konferenser och utbildningsinsatser samt enkäter. Senast under oktober månad respektive avtalsår ska parterna fastställa en plan för dessa insatser under efterföljande år.
3. Parterna har i överenskommelse 2016-04-28 enats om att årligen följa utvecklingen av kvinnornas relativa löneläge i förhållande till männens. Partsavsikten är att statistiskt kunna avläsa ett högre relativt löneläge för kvinnorna vid löneavtalsperiodens slut. I detta arbete ska kvinnodominerade yrken särskilt analyseras. Parterna är ense om att tillsammans med samtliga parter under löneavtalsperioden revidera den partsgemensamma skriften Lönekartläggning i Fastigo-företagen.

3. Ledaravtalet Fastigo – Ledarna

Parterna noterar att Ledaravtalet – avtal om lönebildning mellan Fastigo och Ledarna löper tillsvidare från 2016-04-01.

Parterna är ense om att under avtalsperioden genomföra informationsinsatser i syfte att öka medvetenheten om avtalets innehåll och intentioner.

4. Arbetslivskonto

Överenskommelse om arbetslivskonto mellan Fastigo och Unionen, AiF samt Ledarna, som löper från den 1 april 2016 till den 31 mars 2019 förlängs enligt följande:

Överenskommelsen gäller från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part har rätt att säga upp överenskommelsen i förtid senast den 30 september 2018 till upphörande den 31 mars 2019. Avtalet gäller då med sju dagars ömsesidig uppsägningstid efter den 31 mars 2019.

5. Flexpension

Parterna är ense om följande tillägg till överenskommelsen från 2013 om premier för flexpension.

Premien till flexpension, som för närvarande är 0,7 procent, utökas med 0,2 procent från 2017-04-01 och med 0,3 procent från 2019-04-01. Tjänstemannaparterna har åtagit sig att inte ställa krav på utökning av premien som medför att den överstiger totalt 2,0 procent.

Parterna är ense om att nya medlemsföretag hos Fastigo stegvis fasas in för att komma upp till den premienivå som gäller inom avtalsområdet. Nya medlemsföretag kan dock välja att omgående följa den gällande nivån. Parterna är ense om att avvakta hur administrationen av infasning ska hanteras inom industrin samt inom Almega, innan överenskommelse kan träffas om en lösning för Fastigo, avseende både ITP- och KTP-planen. Parterna har ansvar för att följa hur arbetet med administrationen fortlöper och att överföra information om detta till varandra.

Parterna är därvid ense om att den partsgemensamma kommentaren gällande Flexpension (tidigare deltidspension) för premier ändras från den 1 april 2017 enligt bilaga 3.

Anmärkning:

Premien var med 0,2 procent från 2014-04-01 och har utökats med 0,3 procent från 2015-04-01 samt 0,2 procent från 2016-04-01.

Handwritten signatures in blue ink:
MERN
MS

6. Arbetstidsavtal

Parterna är ense om frågan om tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid hanteras i Arbetstidsavtalet enligt bilaga 4.

7. Hållbara chefer

Fastigo och Ledarna är ense om att under avtalsperioden, tillsammans med Unionen och AiF samt Vision, genomföra en enkät i syfte att kartlägga chefers förutsättningar.

8. Partsgemensam modell för systematiskt jämställdhetsarbete

Parterna är ense om att i översynen av Samverkansavtal och Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling tillsammans med samtliga berörda parter, diskutera frågan om en modell för systematiskt jämställdhetsarbete.

9. Godkännande av avtalet

Överenskommelsen är preliminär gentemot Unionen intill dess Unionen antagit densamma.

10. Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

Anteckningar till protokollet

Parterna antecknar att som kollektivavtal mellan parterna gäller följande överenskommelser:

Avtal om allmänna anställningsvillkor, I-avtalet (Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF)

Lönebildningsavtal (Fastigo – Unionen, AiF)

Ledaravtalet – avtal om lönebildning (Fastigo – Ledarna)

Avtal om praktikanställning, Teknicksprånget, 2015 (Fastigo – Vision, Unionen, Ledarna, AiF)

Studentmedarbetaravtal, 2014 (Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF)

Arbetstidsavtal, 2011 (Fastigo – Unionen, Ledarna, AiF)

Reseavtal, de centrala parterna rekommendationsavtal 1991 (Fastigo – Vision, Unionen, Ledarna, AiF)

Samverkansavtal och Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling, 2007 (Fastigo – PTK m fl)

Statistiköverenskommelse, 1998 (Fastigo – SKTF, Unionen, Ledarna, AiF)

Trygghetsavtal, 1973 (Fastigo – SKTF, Unionen, Ledarna, AiF)

Beredskapsavtal, 1990 (Fastigo – SKTF, Unionen, Ledarna, AiF)

Förslagsverksamhet, 1987 (Fastigo – SKTF, Unionen, Ledarna, AiF)

Riktlinjer vid inkassering av medlemsavgifter, 1980 (Fastigo – Unionen, AiF)

Social trygghet utlandstjänstgöring, Läkemedelsförsäkring vid utlandstjänstgöring, 1987 (Fastigo – PTK)

Uppfinnaravtal, 1996 (Fastigo – SKTF, Unionen, Ledarna)

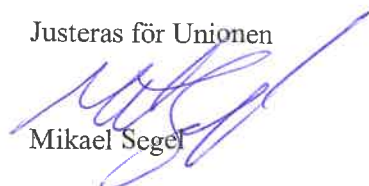
Vid protokollet


Roger Solax

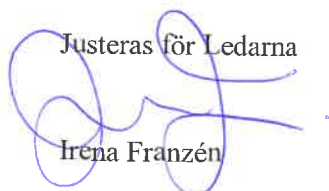
Justeras för Fastigo


Mona Finnström

Justeras för Unionen


Mikael Segel

Justeras för Ledarna


Irena Franzén

Justeras för AiF


Mats Rosén

Allmänna anställningsvillkor 2017-04-01 – 2020-03-31

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.

Tidigare text		Ny text från 2017-04-01	
§ 2 Anställning			
Skriftlig bekräftelse Mom 4. Anställning ska enligt 6 c-f § Las bekräftas skriftligt av arbetsgivaren.		Skriftlig bekräftelse Mom 4. Anställning ska enligt 6 c-f § Las bekräftas skriftligt av arbetsgivaren senast då anställningen tillträds.	
Mom 5:4 ... Anmärkningar ... 2. Avsättning till flexpension m.m. regleras i förhandlingsprotokoll av 2015-02-04, 2016-04-28 samt 2017-04-28.		Mom 5:4 ... Anmärkningar ... 2. Avsättning till flexpension m.m. regleras i förhandlingsprotokoll av 2015-02-04, 2016-04-28 samt 2017-04-28.	
§ 9 semester			
Mom 5:2. ... Anmärkning ... semesterlön i tredje stycket 29a § SemL ...		Mom 5:2. ... Anmärkning ... semesterlön i 29a § SemL ...	
§ 12 Permission, tjänstledighet m m			
---		Mom 2:2 Tjänstledighet för att pröva annat arbete kan beviljas i rehabiliteringssyfte upp till sex månader. Tjänstledighetsperioden kan efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen förkortas eller förlängas. Anmärkning: Sådan tjänstledighet avser inte ledighet enligt lag (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.	
§ 13 Anställnings upphörande			
Mom 1:1 ...		Mom 1:1 ...	
Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid	Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid från den 1 juni 2017
Mindre än 2 år	1 månad	Mindre än 2 år	1 månad
Fr o m 2 år	2 månader	Fr o m 2 år, t o m 3 år	2 månader
		Fr o m 4 år	3 månader
		Övergångsbestämmelse Vid uppsägning från tjänstemannens sida före den 1 juni 2017 gäller uppsägningstider i avtal 2016-2017. ...	
Mom 1:1 ... Övergångsbestämmelse ...		Mom 1:1 ... ---	
Mom 2:1 ... Övergångsbestämmelse ...		Mom 2:1 ... ---	

db
WIKI
llg

Tidigare text	Ny text från 2017-04-01
§ 14. Giltighetstid	
<p>Avtalet gäller från och med den 1 april 2016 till och med den 31 mars 2017 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.</p> <p>Vid ändrad lagstiftning äger endera parten med en månads uppsägningstid säga upp avtalsbestämelse, som berörs av ändrad lagstiftning, och parterna kan träffa överenskommelse om nya regler från tidigare tidpunkt än som anges ovan. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.</p> <p>Part som begär förhandling om ändringar i avtalet ska samtidigt eller senast en månad före utlöpningsdatum framlägga förslag till nytt avtal om inte parterna enas om annat.</p>	<p>Avtalet gäller från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.</p> <p>Part har rätt att säga upp avtalet i förtid senast den 30 september 2018 till upphörande den 31 mars 2019. Avtalet gäller då med sju dagars ömsesidig uppsägningstid efter den 31 mars 2019.</p> <p>Part som begär förhandling om ovanstående ändringar i avtal ska samtidigt eller senast en månad innan avtalen löper ut, framlägga förslag till nytt avtal om inte parterna enas om annat.</p> <p>Vid ändrad lagstiftning äger endera part med en månads uppsägningstid rätt att säga upp avtalsbestämelse, som berörs av ändrad lagstiftning, och parterna kan träffa överenskommelse om nya regler från tidigare tidpunkt än den 31 mars 2020. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.</p>



Bilaga till allmänna villkorsavtalet: Pliktjänstgöring

Vid militärtjänst utöver den första tjänstgöringen ersätts tillsvidareanställd tjänsteman enligt nedan.

Repetitionsutbildning

Mom 1. Tjänsteman som inte är reservbefäl och är tjänstledig för repetitionsutbildning som inte direkt ansluter till grundutbildningen ersätts enligt nedan. Samma gäller för civilförsvarspliktig tjänsteman då dagpenning utges.

För varje kalenderdag är ersättningen på årslöner upp till 10 prisbasbelopp:

$$\frac{10 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{365}$$

På lönedel överstigande 10 prisbasbelopp är ersättningen:

$$\frac{25 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Anmärkning

Ersättningen inkluderar semesterlön.

Företaget får jämka ovannämnda ersättning så att den inte överstiger tjänstemannens ordinarie lön.

Annan militärtjänstgöring

Mom 2. Vid annan militärtjänstgöring utges inte någon ersättning.

Militärtjänstgöring vid mobilisering

Mom 3. Ersättning vid militärtjänstgöring föranledd av mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap regleras inte genom bestämmelserna ovan.

Protokollsanteckning

Anställda i lönelägen över 10 basbelopp kan få en kännbar inkomstminskning. Det kan därför vara motiverat att arbetsgivaren ger en utfyllnad så att denna tillsammans med dagpenningen uppgår till högst 90 procent av ordinarie lön. Sådan utfyllnad behandlas som lön. Vid utfyllnad ska befattningspenning inte medräknas.

Handwritten signatures and initials:
 MRN
 MS

Bilaga till allmänna villkorsavtalet: Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte – flexpension

Den partsgemensamma kommentaren till allmänna villkorsavtalets § 2 Anställning, mom 5 om flexpension (tidigare deltidspension) ändras enligt följande från den 1 april 2017.

Deltid i pensioneringssyfte (flexpension)

Avtalstext: § 2 mom 5:1

Tjänsteman kan ansöka om rätt till flexpension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år.

Om flexpension beviljas är anställningen från det att flexpensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av flexpensionen.

Vid beviljande av flexpension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidsanställning genom flexpensionering enligt detta avtal.

Anmärkningar

1. Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, till exempel skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.
2. Parterna har tagit fram en gemensam kommentar med tolkning av bestämmelser i mom 5:1–5:4.
3. I detta moment avses med ITP även motsvarande KTP.

Kommentar: Syftet med avtal om flexpensionering

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

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

Av avtalets syfte följer också att en flexpensionering inte kan innefatta förutsättningen att tjänstemännen efter flexpensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att tjänstemannens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att tjänstemännen arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit flexpensionerad.

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

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra flexpensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

– ansökan och underrättelse

Avtalstext: § 2 mom 5:2

Tjänstemännen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om flexpension sex kalendermånader före det att flexpensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänstemännen underrätta lokal tjänstemannapart vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommit med tjänstemannen. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr (räknas från 2014 årligen upp med KPI) för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda tjänstemannen.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om flexpension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om flexpension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en flexpension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Kommentar: Ansökan

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

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

Skulle flexpensioneringen fordra att tjänstemannen och företaget kommer överens om att tjänstemannen omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön. Ett exempel är att tjänstemannen innehar en chefsbefattning men det inte är lämpligt att kombinera chefskapet med en deltidsanställning. Inom ramen för en överenskommelse om att omplacera tjänstemannen till en tjänst som inte är en chefsbefattning kan arbetsgivaren och tjänstemannen då också komma överens om en lön som är anpassad till att tjänstemannen inte längre är chef. Ett annat exempel kan vara att en säljare ansökt om flexpension men arbetet som säljare inte är förenligt med en lägre sysselsättningsgrad, t.ex. på grund av resor eller dylikt. En överenskommelse om att omplacera säljaren till en annan tjänst kan i det fallet förutsätta att eventuella rörliga lönedelar, såsom provision, inte längre ska utgå. Istället kan tjänstemannen och företaget behöva bestämma en fast lön som innebär en annan lönenivå än tidigare.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vill driva frågan om flexpensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent (jfr mom. 5:3). Tjänstemannen kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att tjänstemannen kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och lokal tjänstemannapart vid företaget. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger tjänstemannen besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja flexpension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle tjänstemannen inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit tjänstemannens ansökan.

Kommentar: Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av flexpension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att tjänstemannen beviljas flexpension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av flexpension. Som kommer att framgå strax finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en tjänsteman till mötes i dennes ansökan om flexpension.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CIPAN" and "MS".

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av flexpension är klart lägre än när det gäller föräldradedighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en tjänsteman stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra flexpensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om flexpension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att tjänstemän ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Kommentar: Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om flexpension kan beviljas ske utifrån att tjänstemannen ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och tjänstemannen är naturligtvis fria att komma överens om en flexpension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera tjänstemannen till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en flexpension.

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

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställde eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av tjänstemän. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Kommentar: Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft, anlita konsulter eller att låta den flexpensionerade tjänstemannen arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera tjänstemän samtidigt ansöker om flexpension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja flexpension.

Hinder mot att bevilja flexpension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de tjänstemän som ansökt om flexpension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde tjänstemannen går i ålderspension. Flexpensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om flexpension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Kommentar: Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställde och lokal tjänstemannapart har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja flexpensionering. Ansvaret är således delat.

– förhandling och tvist

Avtalstext: § 2 mom 5:3

Om ansökan om flexpension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla flexpension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning.

Frågan om flexpension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om flexpension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om tjänstemannen vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Kommentar:

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och tjänstemannen vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av flexpension med en sysselsättningsgrad om 80 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om flexpension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till tjänstemannens intressen. Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja flexpension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att tjänstemannen då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och tjänstemännen ser till att såväl ansökan som prövning om flexpension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss tjänsteman ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela lokal tjänstemannapart om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att lokal tjänstemannapart kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande tjänsteman endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av lokal tjänstemannapart.

– avsättning

Avtalstext: § 2 mom 5:4

Arbetsgivaren ska göra avsättning för flexpension enligt överenskommelse mellan de centrala parterna.

Anmärkning

Avsättning beräknas på samma underlag som för ITP (KTP).

Kommentar:

Under avtalsperioden 2013–2016 infördes premieintjänande för flexpension med 0,2 procent från 2014-04-01. Premien utökas med ytterligare 0,3 procent från 2015-04-01, 0,2 procent från 2016-04-01, 0,2 procent från 2017-04-01 och med 0,3 procent från 2019-04-01.

Nya medlemsföretag hos Fastigo fasas stegvis in för att komma upp till den avsättningsnivå som gäller inom I-avtalet hos Fastigo. Nya medlemsföretag kan dock välja att omgående följa den avsättning som gäller inom Fastigo.

Premier för flexpension beräknas på samma underlag som premier till ITP 1 respektive ITPK beroende på om tjänstemannen omfattas av ITP 1 eller ITP 2 och därmed ITPK. Motsvarande gäller för KTP-planen.

Arbetstidsavtal

Parterna är ense om att Arbetstidsavtalets § 2 tillförs en ny anmärkning gällande tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid från den 1 april 2017.

Tidigare text	Ny text från 2017-04-01
§ 2 Ordinarie arbetstid	
Anmärkningar: ... ---	Anmärkningar: ... 3. När det gäller eventuell tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid är det ur ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv viktigt att arbetsgivaren och berörda tjänstemän har en dialog om arbetsgivarens förväntningar.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
 ✓ [Signature] [Signature] [Signature] MS