



# Allmänna anställningsvillkor vid Bostads AB Poseidon

FASTIGHETS, UNIONEN, LEDARNA, AIF –  
AKADEMIKERFÖRBUNDEN INOM FASTIGOS AVTALSOMRÅDE  
GILTIGT FRÅN 2011-01-11



# Allmänna anställningsvillkor

Bostads AB Poseidon – Fastighetsanställdas Förbund,  
Unionen, Ledarna samt AiF – Akademikerförbunden inom  
Fastigos avtalsområde (Sveriges Ingenjörer, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Arkitekter)

## Innehållsförteckning

§ 1. Avtalets omfattning .....	3
§ 2. Anställning .....	3
§ 3. Allmänna förhållningsregler .....	5
§ 4. Försäkringar m m .....	6
§ 5. Löner .....	6
§ 6. Arbetstid .....	7
§ 7. Övertid, mertid och restid .....	8
§ 8. Resebestämmelser .....	14
§ 9. Semester.....	14
§ 10. Sjukdom .....	21
§ 11. Föräldralön och lön vid tillfällig vård av barn.....	29
§ 12. Permission, tjänstledighet m m .....	31
§ 13. Anställningens upphörande .....	34
§ 14. Förhandling .....	39
§ 15. Giltighetstid .....	40



## § 1. Avtalets omfattning

### Allmänt

**Mom 1.** Avtalet gäller för arbetstagare anställda vid Bostads AB Poseidon, nedan kallat företaget.

### Företagsledande ställning

**Mom 2.** Avtalet omfattar inte arbetstagare i företagsledande ställning, vars allmänna anställningsvillkor regleras i särskild överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

#### *Protokollsanteckning:*

*Med arbetstagare i företagsledande ställning avses arbetstagare som inte omfattas av lagen om anställningsskydd.*

### Tjänstgöring utomlands

**Mom 3.** Avtalet omfattar inte utlandstjänstgöring.

### Bisyssla

**Mom 4.** För arbetstagare vars anställning utgör bisyssla gäller inte avtalet utom § 10 mom 3:1 a–b.

### Pensionärer

**Mom 5.** Arbetstagare som kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått 67 års ålder eller har anställts efter att han börjat uppbära hel tjänstepension, kan överenskomma med arbetsgivaren om annan reglering av villkor än vad avtalet anger.

### Vissa undantag i avtalet

**Mom 6.** I § 10 och § 13 finns vissa undantag för prov- och visstidsanställda, samt för pensionärer.

## § 2. Anställning

**Mom 1.** Anställningsskyddslagen (Las) gäller med följande undantag och tillägg.

**Mom 2.** Anställning gäller tills vidare, om inte annat har överenskommit enligt nedan.

### **Tidsbegränsad anställning**

**Mom 3:1.** Tidsbegränsad anställning får ske i de fall och i den omfattning, detta är tillåtet enligt Las. Följande visstidsanställningar är tillämpliga;

- Allmän visstidsanställning
- Vikariat
- Säsongsarbete
- När arbetstagaren fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

#### ***Övergångsbestämmelse:***

*Ovanstående regler om övergång vid vikariat gäller från och med den 1 januari 2008. För anställning före detta datum gäller tidigare regler.*

### **Provanställning**

**Mom 3:2.** Provanställning får ske när, och i den omfattning, detta är tillåtet enligt Las.

### **Underrättelse**

**Mom 3:3.** Arbetsgivarens skyldighet enligt 28 § Las att underrätta lokal arbetstagarorganisation om tidsbegränsad anställning ersätts av det samverkansavtal som gäller på företaget.

### **Friskintyg**

**Mom 4.** Om arbetsgivaren i samband med anställning, eller vid annat tillfälle, begär yrkesrelaterat läkarintyg ska det bekostas av arbetsgivaren. Intyget ska vara utfärdat av läkare som anvisas av arbetsgivaren.

## Skriftlig bekräftelse

**Mom 5.** Anställning ska ske enligt 6 § c–f. Las bekräftas skriftligt av arbetsgivaren.

## § 3. Allmänna förhållningsregler

### Allmänt

**Mom 1.** Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagare ska iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt. Arbetsgivaren ska iaktta motsvarande diskretion avseende arbetstagares personliga förhållanden.

### Konkurrens och bisyssla

**Mom 2.** En arbetstagare får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag, som konkurrerar med arbetsgivaren. Arbetstagaren får inte heller åta sig uppdrag eller bisyssla eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten.

Arbetstagare som bedriver eller avser att bedriva verksamhet eller åta sig uppdrag eller bisyssla ska först samråda med arbetsgivaren.

### Förtroendeuppdrag

**Mom 3.** En arbetstagare har rätt att inneha statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag. Vid statliga och kommunala förtroendeuppdrag får arbetstagaren ingen ersättning från arbetsgivaren.

## § 4. Försäkringar m m

### Allmänt

**Mom 1.** Arbetsgivaren är skyldig att teckna och vidmakthålla följande avtalsförsäkringar.

För arbetstagare som har anställning som *fastighetsanställd*.

- Avtalspension SAF-LO med premiefrielseförsäkring
- AGS (sjukpension)
- TGL (tjänstegrupplivförsäkring)
- TFA (trygghetsförsäkring vid arbetsskada)
- AGB (avgångsbidrag)

För arbetstagare som har tjänst som *tjänsteman*.

- ITP (tjänstepension)
- TGL (tjänstegrupplivförsäkring)
- TFA (trygghetsförsäkring vid arbetsskada)

### Trygghetsrådet Fastigo / Trygghetsfonden Fastigo–LO

**Mom 2.** Arbetsgivaren ska erlägga avgift dels till Trygghetsrådet Fastigo och dels till Trygghetsfonden Fastigo–LO i enlighet med trygghetsavtalen mellan de centrala parterna.

### Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd

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

## § 5. Löner

### Allmänt

**Mom 1.** Lön fastställs enligt de överenskommelser som gäller mellan de centrala avtalsslutande parterna för respektive *tjänstemän* och *fastighetsanställda*.



## Deltidsanställd

**Mom 2.** Månadslönen till deltidanställd utges med så stor del av motsvarande heltidsanställds utgående lön, som svarar mot arbetstidens längd i förhållande till motsvarande heltidsanställds normalarbetstid.

## Lön för del av löneperiod

**Mom 3:1.** Arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad ersätts med en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

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

Månadslön = fast kontant lön inklusive fasta lönetillägg per månad.

**Mom 3:2.** Vid behov kan timlön beräknas som 1/167-del av månadslönen vid heltidsanställning.

**Mom 4.** Lön utbetalas månadsvis i efterskott.

## § 6. Arbetstid

### Tjänstemän

**Mom 1.** För arbetstagare som har anställning som *tjänsteman* vid företaget gäller Arbetstidsavtalet mellan Fastigo och Unionen/Ledarna/AiF.

*Anmärkning:*

*Som ett förtydligande gäller att högst 75 timmar under kalenderåret får återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och arbetstagarparten enas om annat.*

### Fastighetsanställda

**Mom 2.** För arbetstagare som har anställning som *fastighetsanställda* gäller arbetstidsbestämmelserna i F-avtalet mellan Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund.

## § 7. Övertid, mertid och restid

### Allmänt

**Mom 1:1.** Som övertidsarbete räknas arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet per dag för heltidsanställd.

**Mom 1:2.** Om arbetstiden är förkortad under en del av året utan motsvarande förlängning under annan tid beräknas övertid på den längre dagliga arbetstiden.

**Mom 1:3.** Vid övertidsberäkningen medtas endast fulla halvtimmar per dag.

**Mom 2.** Kompensation för övertidsarbete utges om övertidsarbetet på förhand beordrats, eller då så inte kunnat ske, i efterhand godkänts av arbetsgivaren.

### Inskränkning i rätten till övertidskompensation

**Mom 3:1.** Arbetsgivaren och arbetstagaren 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 i chefsställning och arbetstagare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att välja förläggning av sin arbetstid, eller annan arbetstagare om särskilda skäl föreligger.

Överenskommelse 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 lönerrevisionen.

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. För tjänsteman hänvisas till Arbetstidsavtal mellan Fastigo-Unionen/Ledarna/Aif, § 1, anmärkning till mom 3 rörande an-*

*teckningar om jourtid, övertid och mertid. Det är ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaorganisationerna att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidsvolymen för tjänstemännen. Om den lokala tjänstemannaparten så begär ska arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för tjänstemännen.*

- 3. Innan överenskommelse träffas på grund av särskilda skäl, ska arbetsgivaren underrätta kontaktombud eller lokal facklig organisation på företaget, om sådan finns.*

**Mom 3:2.** Om arbetstagaren så begär ska överenskommelse om annan övertidskompensation träffas mellan arbetsgivaren och den fackliga organisation, som arbetstagaren tillhör.

### **Enkel / kvalificerad övertid**

**Mom 4:1.** Med enkel övertid avses sådant övertidsarbete som utförs under två timmar före eller två timmar efter den för dygnet fastställda arbetstiden för heltidsanställd.

**Mom 4:2.** Kvalificerad övertid avser övertidsarbete på andra tider än som anges ovan. Det gäller även övertidsarbete både före och efter denna tid, som sammanlagt överstiger två timmar.

Kvalificerad övertid gäller även övertidsarbete på för den enskilde arbetstagaren arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton.

### **Mertid för deltidssarbetande**

**Mom 5:1.** Mertid benämns tiden mellan det ordinarie arbetstidsmättet för en deltidssarbetande arbetstagare och det som gäller för heltidsanställda.

**Mom 5:2.** Övertid för deltidssarbetande är tid utanför ordinarie arbetstid för motsvarande heltidsanställd arbetstagare.

Oberoende av om den fastställda tjänstgöringstiden fullgjorts eller inte är det

- a) kvalificerad övertid vid arbete på lör-, sön- och helgdag, som inte är ordinarie arbetstid och under beordrad jour eller beredskap, samt
- b) övertid vid arbete som överstiger det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande eller annan ordinarie arbetstid enligt schema.

#### Arbetstid, övertid, mertid

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

#### Ersättningens storlek

**Mom 6:1.** Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) eller i form av ledig tid (kompensationsledighet). Kompensation i form av ledighet förutsätter att arbetstagaren så önskar och att arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren finner att det inte medför olägenhet för verksamheten i företaget.

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren bör så långt det är möjligt beaktas arbetstagarens önskemål om när kompensationsledighet ska läggas ut.

**Mom 6:2.** Övertids- och mertidsarbete kompenseras enligt följande.

Kompensation per övertidstimme		Tid	Pengar	Tid och pengar
<b>Mertid</b>	Upp till ordinarie tid enligt mom 1:1		$\frac{\text{månadslön} *}{140}$	
<b>Enkel</b>	Upp till två timmar före eller två timmar efter eller två timmar sammanlagt före och efter ordinarie arbetstid	1,5 tim	$\frac{\text{månadslön} *}{90}$	1 tim + $\frac{\text{månadslön} *}{270}$
<b>Kvalificerad</b>	Övrig tid	2 tim	$\frac{\text{månadslön} *}{70}$	1 tim + $\frac{\text{månadslön} *}{140}$
* För deltidsarbetande uppräknas månadslönen till lön motsvarande full ordinarie arbetstid enligt mom 1:1.				
Se även mom 4 och 5.				

**Anmärkningar:**

1. Om övertidskompensation skulle ha utgått i form av ledighet, men istället ersätts med pengar, ska varje kompensationstimme ersättas med månadslönen/140.
2. Mertids- och övertidskompensationen inkluderar semesterlön.
3. Med månadslön avses i denna punkt arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

**Mom 6:3.** Arbetsgivare och lokal arbetstagarpart kan komma överens om andra regler för ersättning.

**Utryckning**

**Mom 7:1.** Övertidsarbete som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden för arbetstagaren, kompenseras för minst tre timmar. Detta gäller dock inte om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.

**Mom 7:2.** Arbetsgivaren ska ersätta resekostnader som uppstår vid övertidsarbete som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie dagliga arbetstiden enligt mom 7:1.

Detta gäller även för arbetstagare som enligt mom 3:1 inte har rätt till kompensation för övertidsarbete.

**Anmärkning:**

*Ersättning för snöberedskap regleras i särskild överenskommelse mellan parterna. I annat fall gäller reglerna om beredskap i F-avtalet mellan Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund.*

## Restid

**Mom 8:1.** Restid med rätt till ersättning är den tid under en beordrad tjänsteresa, som går åt för själva resan.

Restid under arbetstagarens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas. Restid både före och efter den ordinarie arbetstiden en viss dag sammanräknas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna ska tiden kl 22.00–08.00 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under tjänsteresan själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller ej.

Resan anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser, som gäller för traktamentsberäkning vid företaget.

**Mom 8:2.** Arbetstagaren har rätt till restidsersättning enligt mom 8:3. Det gäller även arbetstagare som enligt mom 3.1 inte har rätt till kompensation för övertidsarbete om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om annat.

Följande undantag finns från rätten till restidsersättning.

- a) Arbetsgivaren och en arbetstagare kan överenskomma om att kompensation för restid ska utges i annan form, till

exempel att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställande av lönen.

- b) Arbetstagare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommit om sådan.

## – kompensation

**Mom 8:3.** Restidsersättning utges per timme med

Restidens förläggning	Ersättning/timme
Kl. 18.00 dag före arbetsfri dag – kl. 06.00 dag efter arbetsfri dag	$\frac{\text{månadslön}^*}{190}$
Övrig tid	$\frac{\text{månadslön}^*}{240}$
* För deltidsarbetande uppräknas månadslönen till lön motsvarande full ordinarie arbetstid för heltidsanställd.	

Beträffande begreppet månadslön – se § 12 mom 3.

### *Anmärkning:*

- Restidsersättningen inkluderar semesterlön.*
- Parterna är överens om att det är av stor vikt att systematiskt granska omfattningen och förläggningen av restiden och dess effekter på de anställda i företaget. Detta omfattar även de som undantagits från restidsersättningen enligt mom 8:2. Det är av stor vikt att restiden inte oskäligt belastar enskilda arbetstagare.*

**Mom 9.** De lokala parterna kan vid behov träffa överenskommelse om ersättning för arbete på obekvämt arbetstid, ersättning för jour och beredskap och tillägg för förskjuten arbetstid. Överenskommelse om sådana ersättningar ska inkludera semesterlön.

## § 8. Resebestämmelser

### Allmänt

**Mom 1.** Vid tjänsteresa som görs för företagets räkning på annan plats än arbetstagarens tjänsteställe gäller företagets bestämmelser för resa och traktamente samt milersättning.

**Mom 2.** Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa individuell överenskommelse om andra förmåner än de som anges ovan. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

*Anmärkning:*

*Ersättning för egen bil i tjänsten utges för den faktiska resvägen mellan tjänsteställe och förrättningsplats.*

## § 9. Semester

### Allmänt

**Mom 1.** Semesterförmåner utges enligt semesterlagen med följande ändringar och tillägg.

### Intjänandeår/semesterår

**Mom 2.** intjänandeår och semesterår räknas på samma löpande kalenderår. I detta fall gäller inte 26a § andra–tredje meningarna semesterlagen. Arbetsgivaren och arbetstagaren eller den lokala arbetstagarparten kan komma överens om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

### Semesterns längd

**Mom 3:1.** Arbetstagaren har rätt till 25 semesterdagar under ett helt intjänande-/semesterår. Därtill kommer eventuellt ytterligare semester enligt lokalt eller enskilt avtal.

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



**Övergångsbestämmelser:**

- *Ovanstående regler gäller för arbetstagare som fått anställning som fastighetsanställd.*
- *Ovanstående regler gäller även för arbetstagare som fått anställning som tjänsteman hos företaget efter den 1 april 1998. För övriga tjänstemän gäller reglerna i 1995 års centrala kollektivavtal mellan Fastigo och Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer/Sveriges Arkitekter.*
- *För de arbetstagare som enligt kollektivt eller enskilt anställningsavtal har annat antal dagar än vad som anges i detta avtal, ska antalet inte förändras.*

**Mom 3:2.** För befordrad eller nyanställd arbetstagare inräknas i intjänandeåret enligt semesterlagen även tid, då arbetstagen i någon egenskap varit anställd i företaget. Ifråga om koncern inräknas även tid i annat till företag som hör till koncernen.

**Korttidsanställda**

**Mom 4.** Arbetstagare som anställs för en tid av högst tre månader har inte rätt till semesterledighet eller semesterlön. Istället utges semesterersättning om 12 procent på utbetald lön och andra ersättningar för utfört arbete, som ej inkluderat semesterlön.

**Nyanställda**

**Mom 5:1.** Om en nyanställd arbetstagares betalda semesterdagar inte räcker för full semester kan arbetstagen komma överens med arbetsgivaren om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag – så kallad förskottssemester. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

**Mom 5:2.** Upphör anställningen inom fem år, görs avdrag för varje semesterdag utan semesterlön med 4,6 procent av arbetstagens aktuella månadslön. Avdraget beräknas på den lön som gällde vid ledigheten.

Avdrag ska dock inte göras om anställningen upphör på grund av sjukdom, arbetsbrist eller sådana förhållanden som avses

i 4 § tredje stycket första meningen lagen om anställnings-  
skydd.

**Anmärkning:**

*Har arbetstagaren fått flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats, gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i tredje stycket 29a § semesterlagen vid ledigheten.*

### **Semesterlönegrundande frånvaro**

**Mom 6:1.** Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det är fråga om sådan ledighet som anges i 17-17b § semesterlagen samt, under maximalt 1 månad, för

- offentligt förtroendemannauppdrag eller annan ledighet av vikt för företaget,
- ledighet för fullgörande av centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

**Mom 6:2.** Sammanfaller semesterdag med dag som är semesterlönegrundande enligt ovan, har arbetstagaren rätt att få denna flyttad till senare tillfälle, om han omgående begär det.

### **Förläggning**

**Mom 7.** Vid förläggning av semester ska arbetstagaren få en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni–augusti. Sådan semesterledighet får efter samverkan med berörd lokal arbetstagarpart förläggas även till maj och september eller del av dessa månader. Efter lokal överenskommelse eller om det finns särskilda skäl, kan semesterledighet förläggas till annan tid än maj–september.

Arbetstagare ska få underrättelse om fastställd huvudsemester senast två månader före ledighetens början. När det finns särskilda skäl får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

### **Semesterlön**

**Mom 8:1.** Semesterlönen utgörs av den under semestertiden aktuella månadslönen och semesterdagstillägg enligt nedan.

## Semesterdagstillägg

**Mom 8:2.** Semesterdagstillägget för varje betald semesterdag utgör 1,0 procent av arbetstagarens aktuella månadslön i juni månad semesteråret.

Månadslön = fast kontant lön inklusive fasta lönetillägg per månad.

### *Anmärkning*

*Ovanstående bestämmelse gäller även för arbetstagare som under intjänandeåret haft olika sysselsättningsgrad.*

## Utbetalning

**Mom 9.** Under semesterledigheten utges ordinarie månadslön efter avdrag för förekommande obetalda semesterdagar.

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.

## Ändrad sysselsättningsgrad

**Mom 11.** Om arbetstagaren under intjänandeåret byter sysselsättningsgrad mer än 10 procent ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret.

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

Den på semestertiden belöpande månadslönen beräknas enligt följande.

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

### Intermittent deltid

**Mom 12:1.** För deltidsarbetande arbetstagare vars arbetstids-schema innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidsarbetande) proportioneras det totala antal semesterdagar 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.

Antal semesterdagar beräknas enligt följande formel. Varje dag där arbete utförs räknas sin arbetsdag oavsett arbetstidens längd.

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

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

Med "arbetsdagar per vecka" avses det genomsnittliga antal dagar, som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är arbetsdagar. Genomsnittet beräknas per helgfri vecka under per fyra veckor (eller annan period som omfattar en hel förläggningscykel).

Ska både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar läggas ut under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande;

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

**– förläggning**

**Mom 12:2.** När semester utläggs för sådan arbetstagare konsumeras en hel semesterdag även för den dag arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

<b>Exempel:</b>	
Arbetstagarens arbetstid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar/vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4,0	20
3,5	18
3,0	15
2,5	13
2,0	10
1,0	5

Om arbetstagarens arbetstidsschema ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas så att de svarar mot den nya arbetstiden.

**– ersättning**

**Mom 12:3.** Beräkning av semesterdagstillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

**– omvandling från netto- till bruttosemesterdagar**

**Mom 12:4.** 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:

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

## Sparad semester

**Mom 13:1.** 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 sammanlagt inte överstiga 40.

Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret, överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskommes med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i första hand som semester och i andra hand som kontant semesterersättning för sådan semesterdag.

### *Anmärkning:*

*Har arbetstagaren vid detta avtals tecknande fler sparade semesterdagar än 40 gäller dessa oavsett det som stadgas i mom 13:1, men kan dock inte utökas*

**Mom 13:2.** Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 8:1–8:2. Semesterlön för sparad semester baseras på aktuell månadslön och sysselsättningsgrad.

**Mom 13:3.** Arbetsgivaren och arbetstagaren ska överenskomma om hur sparade semesterdagar ska läggas ut såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

## Avbruten semester

**Mom 14:1.** Arbetstagare är skyldig att avbryta sin semester och träda i tjänst om det finns synnerliga skäl. Eventuella extra kostnader som avbrottet orsakat och som är skäliga ska ersättas av arbetsgivaren.

**Mom 14:2.** Arbetstagaren får under den aktuella tiden ordinarie lön och övertidsersättning enligt § 7 mom 6:1–6:2 samt en extra semesterdag för varje dag semestern avbrutits.

## Semesterersättning

**Mom 15.** Semesterersättning utgörs av semesterlön som inte utgetts i samband med semesterledighet, beräknad som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag samt eventuellt semesterdagstillägg.

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

## Återbetalning av semesterlön

**Mom 16.** Har arbetstagare när anställningen upphör fått semesterlön utan att den varit intjänad, har företaget rätt att göra motsvarande löneavdrag.

Se även mom 5:2 om förskottssemester.

Avliden arbetstagares dödsbo har inte återbetalningsskyldighet.

## Intyg uttagen semester

**Mom 17.** Intyg om uttagen semester vid anställningens upphörande, se § 13 mom 7:2.

# § 10. Sjukdom

## Allmänt

**Mom 1.** Sjuklönelagen gäller med följande tillägg och förtydliganden.

## Sjukanmälan

**Mom 1:2.** När arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom ska arbetsgivaren snarast möjligt underrättas om detta. Arbetstagaren ska vidare så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Arbetstagaren ska vidare så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

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

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

#### – bisyssla

**Mom 1:3.** Arbetstagare vars anställning utgör bisyssla har rätt till sjuklön enligt mom 3:1 a–b.

#### Försäkran och läkarintyg

**Mom 2:1.** Arbetstagaren ska skriftligt försäkra att han har varit sjuk, i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen samt vilka dagar arbete skulle ha utförts. Arbetsgivaren kan besluta om befrielse från denna skyldighet.

**Mom 2:2.** 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. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnaden för begärt intyg vid kortare sjukledighet än åtta dagar ska ersättas av arbetsgivaren i den mån det inte har eller borde ha bekostats av försäkringskassan. Intyget behöver inte innehålla närmare uppgift om vilket sjukdom arbetstagaren lider av.

#### Sjuklön

**Mom 3:1.** Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

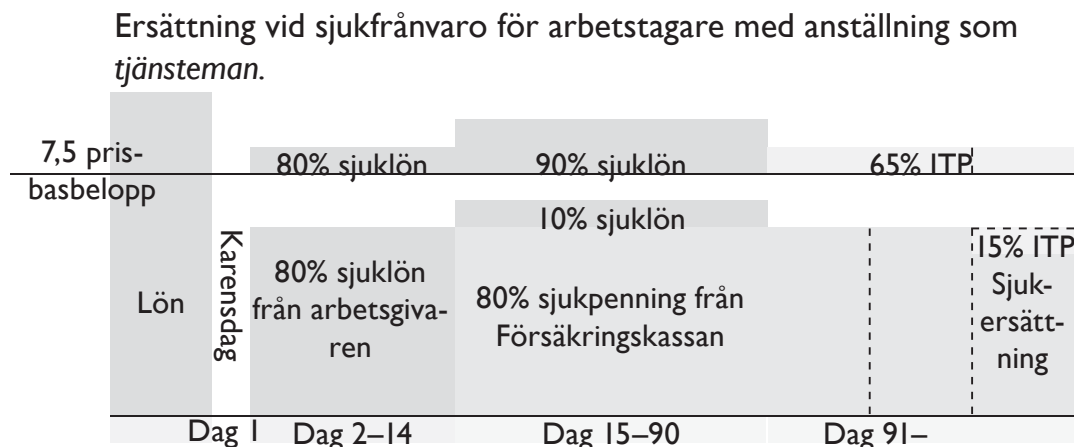


<b>a.</b> 1:a sjukfrånvarodagen (karensdag)	$\text{Avdrag per frånvarotimme} = \frac{\text{månadslön} \times 12}{\text{veckoarbetstiden} \times 52}$
<b>b.</b> 2:a–14:e sjukfrånvarodagen	$\text{Avdrag per frånvarotimme} = \frac{20 \% \times \text{månadslön} \times 12}{\text{veckoarbetstiden} \times 52}$
<b>För tjänstemän</b> <b>c.</b> 15:e–90:e (45:e) sjukfrånvarodagen, även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar (ppb = prisbasbelopp)	$\text{Månadslön om högst 7,5 pbb /12:}$ $\text{Avdrag per kalenderdag} = \frac{90 \% \times \text{månadslön} \times 12}{365}$
	$\text{Månadslön över 7,5 pbb /12:}$ $\text{Avdrag per kalenderdag} = \frac{90 \% \times 7,5 \times \text{pbb}}{365} +$ $\frac{10 \% \times [(\text{månadslön} \times 12) - (7,5 \times \text{pbb})]}{365}$
	<p>Sjukavdraget per dag får inte överstiga:</p> $\frac{\text{fast kontant månadslön} \times 12}{365}$
<b>För fastighetsanställda</b> <b>c.</b> Från 15:e sjukfrånvarodagen, även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar	$\text{Avdrag per kalenderdag} = \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$
Om arbetstagaren varit frånvarande hel kalendermånad utan rätt till sjuklön kan avdrag ske med hel månadslön.	

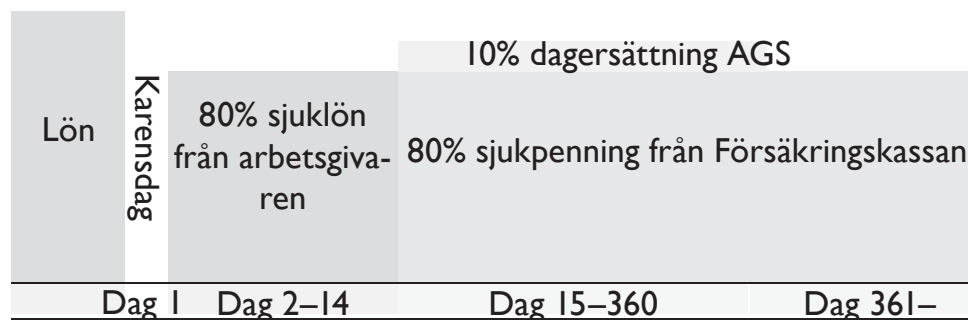
**Anmärkningar:**

- Om arbetstagaren under den senaste tolv månaders perioden erhållit avdrag tio gånger enligt ovan angivna regel, ska vid följande sjuktillfällen under perioden avdrag göras enligt b ovan även för den första sjukfrånvarodagen.

2. För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön även för den första sjukdagen, görs sjukavdrag enligt b ovan även för denna dag.
3. Skulle arbetstagaren ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön med 80 procent av den beredskaps-, jour- eller ob-ersättning som arbetstagaren gått miste om.



Ersättning vid sjukfrånvaro för arbetstagare med anställning som fastighetsanställd.



## – definitioner av månadslön och veckoarbetstid

**Mom 3:2.** Vid beräkning av sjuklön avses med månadslön fast kontant månadslön samt

- eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lö-

nedelar. För arbetstagare som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

För begränsningsregeln avses med månadslön fast kontant månadslön samt

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertids-tillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med arbetstaga-rens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler varvid 0–4 avrundas nedåt och 5–9 uppåt. Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

#### – sjuklönetidens längd

**Mom 3:3.** Återgår arbetstagaren i arbete helt och på nytt blir sjuk börjar en ny sjuklöneperiod att löpa. Om arbetstagaren blir sjuk på nytt inom fem kalenderdagar räknas det som samma sjukperiod, oberoende av sjukdomsorsak. I detta fall fortsätter den tidigare sjuklöneperioden. Det blir ingen karenzdag och periodens längd beräknas på de båda sjukfrånvaroperioderna sammanlagt.

#### *Anmärkning:*

*De fem dagarna räknas från och med den första arbetsdagen efter en sjukperiod. Om exempelvis en arbetstagare är sjuk till och med en fredag räknas arbetsfri lördag och söndag till den första sjukperioden. Blir arbetstagaren sjuk under påföljande måndag–fredag kommer alltså detta att falla inom femdagarsregeln.*

Arbetstagare som blir sjuk på nytt ska uppvisa läkarintyg från och med åttonde dagen i respektive sjukperiod, alltså inte efter åtta dagar i den ”sammanlagda perioden”.

Om arbetstagaren ändrar sjukskrivningsgrad under en löpande frånvaroperiod, exempelvis från helt till halvt sjukskriven är det alltid fråga om samma sjukperiod.

### **Efter sjuklöneperioden – tjänstemän**

**Mom 4:1.** Har arbetstagaren enligt bestämmelserna i detta avtal rätt till sjuklön enligt mom 3:1 c ska arbetsgivaren utge sådan till honom enligt följande.

För arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren:

- minst ett år i följd eller övergått direkt från en anställning i vilken han har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar, till och med nittionde kalenderdagen i sjukperioden
- mindre än ett år till och med 45 kalenderdagen i sjukperioden.

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdag), dels arbetsfria dagar som infaller i sjukperioden.

### **Undantag I**

Om arbetstagare under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till

- totalt 105 dagar för arbetstagare som varit anställd minst ett år i följd eller övergått direkt från en anställning i vilken han har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar
- totalt 45 dagar för arbetstagare som varit anställd mindre än ett år.

Om arbetstagaren därför under de senaste tolv månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag, dels arbetsfria dagar under en sjukperiod.

Rätten till sjuklön enligt mom 3:1 a och b påverkas inte av denna begränsning.

### **Undantag 2**

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar utges till den anställde upphör rätten till sjuklön.

#### **– fastighetsanställda**

**Mom 4:2.** Efter sjuklöneperiodens slut upphör rätten till sjuklön. Arbetstagare som är frånvarande får fullt löneavdrag enligt § 12 mom 3 för frånvaro efter sjuklöneperioden.

Efter sjuklöneperiodens slut till dag 360 utges ersättning, förutom sjukpenning, enligt avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) till arbetstagaren. Ersättning från AGS utbetalas tidigast sedan arbetstagaren varit anställd i 90 dagar. I tiden ingår tidigare anställning om arbetstagaren där omfattats av AGS.

Anmälan till AFA gör arbetstagaren själv, men arbetsgivaren måste komplettera blanketten med intyg om när sjuklön utgått.

#### **Vissa samordningsregler**

**Mom 5:1.** Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta istället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 3. Istället ska den utgöra skillnaden mellan 85 procent av månadslönen och livräntan.

**Mom 5:2.** Om arbetstagare får ersättning från annan försäkring än ITP (*tjänsteman*) och AGS (*fastighetsanställd*) eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för den försäkringen ska sjuklönen minskas med ersättningen.

**Mom 5:3.** Om arbetstagare får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller

lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

### **Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön**

**Mom 6:1.** Om arbetstagare fyllt 60 år vid anställningens början kan arbetsgivaren och han överenskomma om undantag från rätten till sjuklön enligt mom 3:1 c. Arbetsgivaren ska i så fall underrätta den lokala arbetstagarparten.

**Mom 6:2.** Arbetstagare som kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått 67 års ålder eller uppbär hel tjänstepension har endast rätt till sjuklön enligt mom 3.1 a och b om särskild överenskommelse om detta träffats med arbetsgivaren.

*Anmärkning:*

*Sådan överenskommelse kan även gälla andra villkor i avtalet.*

**Mom 6:3.** Rätten till sjuklön enligt mom 3:1 a och b är begränsad för arbetstagare som anställts för viss tid, om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad.

**Mom 6:4.** Om en arbetstagare vid anställningen förtigit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön enligt mom 3:1 c om frånvaron beror på denna sjukdom.

**Mom 6:5.** Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön enligt mom 3:1 c vid arbetsoförmåga som beror på denna sjukdom.

**Mom 6:6.** Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

**Mom 6:7.** Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om – respektive i den utsträckning – arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

**Mom 6:8.** Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön enligt mom 3.1 c endast om han särskilt åtagit sig detta.

**Mom 6:9.** Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön enligt mom 3:1 c

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om socialförsäkringsbalken, eller
- om arbetstagaren arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

**Anmärkning:**

*Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av icke tidsbegränsad sjukersättning, se mom 4.1, undantag 2.*

### **Ersättning till smittbärare**

**Mom 7.** Måste arbetstagaren avhålla sig från arbete på grund av risk för att överföra smitta och har rätt till smittbärrpenning görs sjukavdrag enligt punkt mom 3.1 c från och med första dagen.

### **Övriga bestämmelser**

**Mom 8.** Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf jämställs förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd med motsvarande förmåner enligt socialförsäkringsbalken.

## **§ II. Föräldraledighet**

### **Föräldralön**

**Mom 1:1.** En arbetstagare som är föräldraledig med rätt till föräldrapenning eller uppbär graviditetspenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren.

Föräldralön betalas inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna för-

mån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

**Mom 1:2.** Föräldralönen utgörs av en månadslön minus 30 avdrag enligt nedan. Ersättning utges för högst två sammanhängande perioder, totalt maximalt tolv månader.

<b>Föräldralön = månadslön – (30 x a. eller b.)</b>	
<b>a.</b> Månadslön om högst 10 prisbasbelopp (pbb)/12	$\frac{90 \% \times \text{månadslön} \times 12}{365}$
<b>b.</b> Månadslön över 10 prisbasbelopp (pbb)/12	$\frac{90 \% \times 10 \times \text{pbb}}{365} + \frac{10 \% \times [(\text{månadslön} \times 12) - (10 \times \text{pbb})]}{365}$

Om föräldraledigheten totalt skulle bli kortare än de tolv månaderna, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

**Mom 1:3.** Föräldralön utbetalas månatligen vid ordinarie löneutbetalningstillfälle från tjänstledighetens början.

### Lön vid föräldraledighet och havandeskap

**Mom 2.** Under föräldraledighet och tjänstledighet för havandeskap görs avdrag enligt § 12 mom 3. Detta gäller både när arbetstagaren har rätt till föräldralön enligt ovan och när sådan rätt saknas.

### Lön vid tillfällig vård av barn

**Mom 3.** När en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av tillfällig vård av barn och får tillfällig föräldrapening utges lön motsvarande sjuklön enligt följande.

För varje frånvarotimme görs avdrag per timme med:



<b>För arbetstagare med månadslön</b>	<b>görs avdrag per frånvarotimme med</b>
om högst 7,5 prisbasbelopp (pbb)/12	$\frac{90 \% \times (\text{månadslön} \times 12)}{\text{veckoarbetstiden} \times 52}$
över 7,5 prisbasbelopp (pbb)/12	$\frac{90 \% \times 7,5 \times \text{pbb}}{\text{veckoarbetstiden} \times 52} +$ $\frac{10 \% \times [(\text{månadslön} \times 12) - (7,5 \times \text{pbb})]}{\text{veckoarbetstiden} \times 52}$

## § 12. Permission, tjänstledighet m m

### Permission

**Mom 1:1.** 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.

Rätt till permission föreligger inte om arbetstagaren har rätt till ersättning enligt socialförsäkringsbalken.

### – nationaldagen

**Mom 1:2.** År då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag har heltidsanställd arbetstagare rätt till 8 timmars ledighet. För deltidsanställd proportioneras ledigheten i förhållande till arbetstidens längd.

De lokala parterna ska träffa överenskommelse om hur ledigheten ska förläggas.

## Tjänstledighet

**Mom 2.** Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren anser att det kan ske utan olägenhet för verksamheten i företaget.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska han för arbetstagararen ange vilken tidsperiod denna omfattar.

Tjänstledighet får inte förläggas så, att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag, som är arbetsfri för den enskilde arbetstagararen. För arbetstagarare som har veckovila förlagd till annan dag än söndag ska motsvarande regel tillämpas.

## Tjänstledighetsavdrag

**Mom 3.** När en arbetstagarare är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande.

Om arbetstagarare är tjänstledig under	görs avdrag med	
a. Del av dag	för varje full halvtimme	per timme $\frac{\text{månadslön} *}{167}$
b. Högst 5 arbetsdagar	för varje arbetsdag	per dag $\frac{\text{månadslön}}{21}$
c. Längre period än 5 arbetsdagar (även arbetsfri vardag samt sön- eller helgdag)	för varje kalenderdag	per dag $\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$
d. Hel kalendermånad (även arbetsfri vardag samt sön- eller helgdag) eller annan avräkningsperiod som företaget använder	hela månadslönen	
* För deltidsarbetande uppräknas månadslönen till lön motsvarande full ordinarie arbetstid för heltidsanställd.		

Månadslön = fast kontant lön inklusive fasta lönetillägg per månad.

## Deltidsarbete

**Mom 4:1.** Om en arbetstagare är deltidsarbetande och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar ska tjänstledighetsavdrag göras enligt följande.

$$\frac{\text{månadslönen dividerad med}}{\text{antalet arbetsdagar/vecka} \times 21}$$

5

### Anmärkning:

*För definition av månadslön, se mom 3. Med "arbetsdagar per vecka" avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.*

<b>Exempel:</b>	
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

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag under vilken arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag för honom.

### – partiell tjänstledighet

**Mom 4:2.** Vid ledighet del av dag eller annan partiell ledighet under hel kalendermånad görs avdrag på månadslönen med så stor andel som motsvarar ledighetens omfattning.

### Tjänstledighet/ersättning för utbildning

**Mom 5:1.** Vid ledighet för att genomgå utbildning utanför anställningen kan arbetstagaren ges rätt att behålla lönen eller del av den. Deltidsarbetande arbetstagare kan av arbetsgivaren även medges rätt till mertidsersättning eller del av den. I övrigt gäller studieledighetslagen.

### – utbildning i tjänsten

**Mom 5:2.** När arbetstagare deltar i utbildning som fullgörs i anställningen bibehåller arbetstagaren sin ordinarie lön. Om utbildningen pågår högst sju kalenderdagar utges även tillägg för sådan obekvämd arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort i ordinarie arbete. Deltidsanställd arbetstagare får mer-tidsersättning, dock högst så att utfyllnad sker till den lön som gäller för motsvarande heltidsanställning.

För av arbetsgivaren beordrad utbildning ska övertidsersättning utges när det ordinarie arbetstidsmättet per dag är uppfyllt.

**Anmärkning:**

*Vid internatförlagd utbildning utges normalt inte övertidsersättning.*

## § 13. Anställningens upphörande

### Uppsägning från arbetstagarens sida

**Mom 1:1.** Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande antal månader, om inte annat anges i mom 4.

Anställningstid	Arbetstagarens ålder			
	≤ 25	> 25	> 30	> 35
< 6 mån	1	1	1	1
6 mån – 6 år	1	1	2	3
> 6 år	1	2	3	3

**Mom 1:2.** För att det inte ska uppstå tvist om ifall uppsägning har skett eller inte, ska arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Arbetsgivaren bör så snart som möjligt bekräfta uppsägningen skriftligen.

### Uppsägning från arbetsgivarens sida

**Mom 2:1.** Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande antal månader, om inte annat anges i mom 4.

Anställningstid	Arbetstagarens ålder					
	≤ 25	> 25	> 30	> 35	> 40	> 45
< 6 mån	1	1	1	1	1	1
6 mån – 6 år	1	2	3	4	5	6
6 år – 9 år	2	3	4	5	5	6
9 år – 12 år	–	3	4	5	6	6
> 12 år	–	3	4	6	6	6

**Anmärkningar:**

1. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist finns bestämmelser i Trygghetsavtalet för tjänstemän som ska beaktas.
2. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska en särskild turordning upprättas för arbetstagare anställda som **tjänstemän** och en särskild turordning för arbetstagare som arbetar som **fastighetsanställd** jämlikt 22 § Las.
3. Beräkning av anställningstidens längd regleras i 3 § Las.

**– varsel**

**Mom 2:2.** Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd ska ge lokal facklig organisation ska anses ha skett när arbetsgivaren har överlämnat skriftligt varsel till den lokala organisationen eller två arbetsdagar efter att arbetsgivaren har sänt den till respektive förbund.

Varsel som arbetsgivaren har gett då företaget har semesterstängt anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

**Vissa undantag****– överenskommelse om annan uppsägningstid**

**Mom 3:1.** Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om annan uppsägningstid.

Om arbetstagaren vid anställningstillfället är arbetslös och 55 år eller äldre får dock inte uppsägningstiden från arbetsgivarens sida understiga 2 månader. Efter 3 års anställning gäller dock uppsägningstid enligt mom 2:1.

**– förkortad uppsägningstid**

**Mom 3:2.** Om arbetstagare på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om så kan medges.

**– provanställda**

**Mom 3:3.** Under provanställning ska arbetsgivaren eller arbetstagare, som vill att provanställningen ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, underrätta varandra om detta senast en månad före provtidens utgång.

**– pensionärer**

**Mom 3:4.** Om arbetstagaren anställs vid företaget efter det att han har uppnått 67 års ålder eller uppbär hel tjänstepension är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

**– uppnådd pensionsålder**

**Mom 3:5.** 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.

**Lön under uppsägningstid**

**Mom 4.** I anslutning till 12 § Las gäller följande för arbetstagare som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden.

Provision som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats ska, för varje kalenderdag då arbetstagaren inte kan erbjudas arbete beräknas som 1/365 av provisionsinkomsten under närmast föregående tolv månadersperiod. Motsvarande gäller tantiem, produktionspremie eller dylikt.

Ersättning för förskjuten arbetstid, skift-, jour- eller beredskapstjänstgöring som normalt skulle ha utgetts beräknas som 1/365 av sådan ersättning som utbetalats under närmast föregående tolv månadersperiod.

## **Ej iakttagen uppsägningstid**

**Mom 5.** 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, dock lägst med ett belopp som motsvarar arbetstagarens lön under den del av uppsägningstiden som arbetstagaren inte har iakttagit.

## **Företrädesrätt till ny anställning**

**Mom 6:1.** Oavsett vad som anges i 22, 25, 25a och 27 § Las, gäller följande.

- Har arbetstagare anställts för praktik ger sådan anställning inte företräde till ny anställning.
- Företrädesrätt till ny anställning gäller inte ny anställning som avser vikariat, som vid vikariatets uppkomst bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.
- Företrädesrätt till ny anställning gäller inte till anställning som behöver disponeras för omplacering.
- Arbetstagare som har företrädesrätt till ny anställning enligt 25 och 25a § Las har inte rätt att lämna den tidigare anställningen innan denna upphört, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om annat. Är den erbjudna anställningen en tillsvidareanställning, bör sådant medgivande lämnas om det kan ske utan olägenhet.

## **– anmälan**

**Mom 6:2.** Arbetstagare som så önskar, ska skriftligen anmäla företrädesrätt till återanställning till arbetsgivaren.

## **Intyg och betyg**

**Mom 7:1.** När anställning upphört har arbetstagare rätt att få tjänstgöringsintyg, vilket utvisar

- den tid som arbetstagaren varit anställd
- de arbetsuppgifter arbetstagaren har utfört

- om arbetstagaren så begär, anledning till anställningens upphörande.

Arbetstagare som varit anställd mer än ett år när anställningen upphör, har rätt att få tjänstgöringsbetyg som, utöver ovanstående uppgifter, innehåller vitsord beträffande det sätt på vilket arbetet har utförts.

Arbetsgivaren ska lämna intyg eller betyg inom en vecka från det att arbetstagaren begärt det.

**Mom 7:2.** När arbetstagarens anställning upphör har han rätt att få ett intyg som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna han har tagit ut under innevarande semesterår.

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

Om arbetstagaren har rätt till flera semesterdagar än 25 ska den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

### Omreglering vid partiell sjukersättning

**Mom 8.** 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 icke tidsbegränsad, 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.

#### *Anmärkingar:*

- 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 på nytt få sina anställningsvillkor omreglerade.*



Vid omreglering av anställningsvillkoren enligt ovan ska sysselsättningsgraden motsvara den kvarstående arbetsförmåga 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.*

## § 14. Förhandling

**Mom 1.** Tvisters handläggning regleras i särskilt huvudavtal mellan Fastigo och Unionen, Ledarna, AiF respektive Fastighetsanställdas Förbund.

**Protokollsanteckning**

*Förhandlingar enligt 11, 12, 14 och 19 § Medbestämmandelagen, MBL kan ersättas av andra samverkansformer enligt Samverkansavtalet.*

Samverkansavtalet förutsätter en lokal anpassning. Om så inte skett ska tidigare gällande samverkansformer användas. Detta innebär exempelvis att tidigare medbestämmandeavtal gäller eller att samverkan sker genom förhandlingar med lokal facklig organisation enligt MBL.

### Facklig förtroendeman

**Mom 2.** Lagen om facklig förtroendemans ställning gäller vid företaget.

## **§ 15 Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med den 1 januari 2011 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Om en part säger upp avtalet upphör det att gälla för samtliga parter vid uppsägningstidens utgång. Om något av de centrala avtal som ligger till grund för detta avtal sägs upp upphör även detta avtal att gälla då det centrala avtalet upphör.