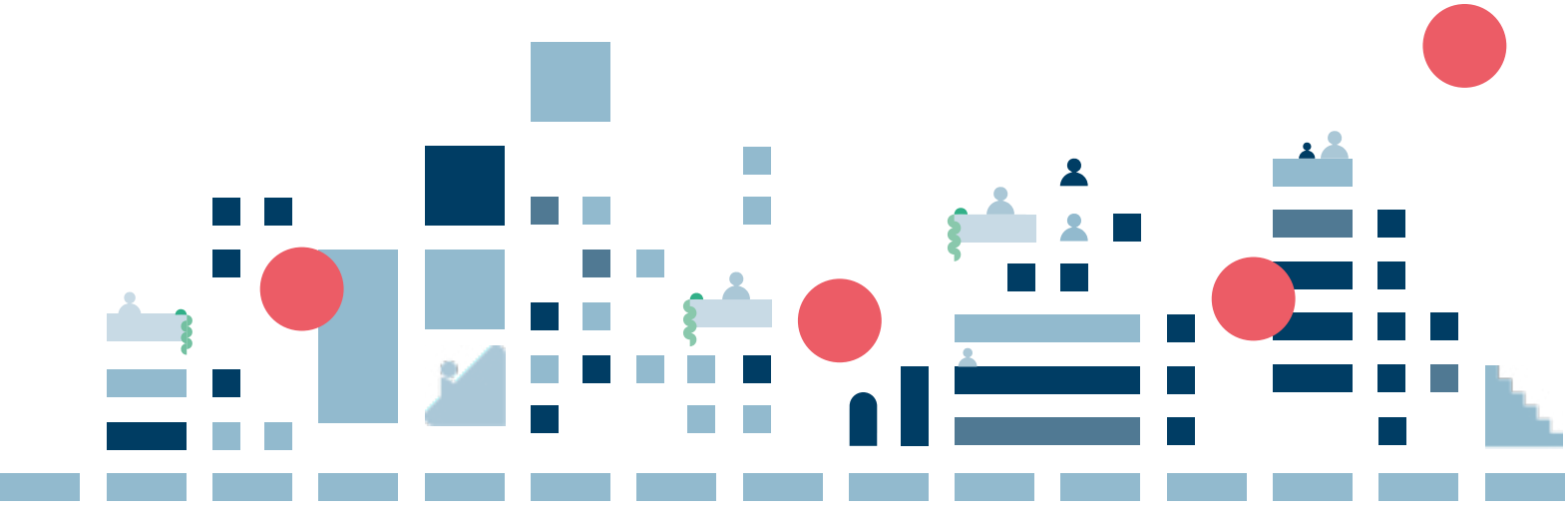
F-avtalet

Kollektivavtal fastighetsarbete

Giltighetstid 2025-04-01 – 2027-03-31

Fastigo, Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation
Fastighetsanställdas förbund



Kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor och löneavtal

Utdrag ur överenskommelse av den 10 april 2025 mellan Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Fastighetsanställdas Förbund.

2. Allmänna anställningsvillkor

Allmänna anställningsvillkor fastställs för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31 enligt protokollets bilaga 2.

Anmärkning:

I avtal om allmänna anställningsvillkor har parterna gemensamt genomfört 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.

Innehållsförteckning

Allmänna anställningsvillkor och löneavtal ... 2
§ 1. Avtalets omfattning ... 4
§ 2. Anställning ... 4
§ 3. Allmänna förhållningsregler ... 6
§ 4. Försäkringar m m ... 7
§ 5. Lön ... 7
§ 6. Arbetstid ... 9
§ 7. Övertid ... 12
§ 8. Beredskap ... 13
§ 9. Semester ... 14
§ 10. Sjukdom ... 17
§ 11. Föräldraledighet ... 20
§ 12. Permission, tjänstledighet ... 20
§ 13. Anställningens upphörande ... 22
§ 14. Förhandlingar ... 24
§ 15. Avtalets giltighetstid ... 25
Bilaga 1 Anställningsvillkor –avtalade arbetsuppgifter (beting) ... 26
Bilaga 2 Plikttjänstgöring ... 31
Bilaga 3 Normalavtal vid flextid ... 32
Bilaga 4 Deltidspension ... 34
Inhyrning av personal - företrädesrätt till återanställning ... 37
Löneavtal ... 39
Bilaga A: Löner 2025-04-04 –2027-03-31 ... 44
Bilaga B: Arbetslivskonto ... 46
Gällande kollektivavtal ... 47
Adresser ... 48

§ 1. Avtalets omfattning

Mom 1. Kollektivavtalet reglerar anställningsvillkor för fastighetsarbetare, anställda i företag anslutna till Fastigo.

För anställningar med avtalade arbetsuppgifter med en uppskattad arbetstid om högst 15 timmar per vecka, finns särreglering i § 6 mom 8.

Anmärkning

Avtalet reglerar inte anställningar som är att hänföra till bemanningsföretag.

Fastighetsarbete är ett kombinerat service- och teknikyrke.

Inom arbetsområdet ingår hyresgäst- och boendeservice samt arbetsuppgifter av mer praktisk och teknisk karaktär.

Service till hyresgäster och boende innefattar uppgifter som erfordras för att tillgodose hyresgästers och boendes krav på och behov av tillsyn och skötsel. (Exempelvis husvärd, bovärd och liknande befattningar.)

Anmärkning

Parterna är ense om att avtalets tidigare bilaga 2 Anställningsvillkor – servicearbete har upphört att gälla. Parterna är vidare ense om att boendeservicetjänster i viss omfattning kan ingå som en integrerad del av det arbete som omfattas av F-avtalet.

I arbetsuppgifter av mer praktisk och teknisk karaktär ingår reparationer, vård, tillsyn och underhåll av byggnader, maskiner och övrig utrustning. (Exempelvis reparation och underhåll inom el, VVS, bygg- och trädgårdsanläggning, måleriarbeten samt skötsel av värme- och ventilationsanläggningar.)

Övriga arbetsuppgifter är bland annat att upprätthålla en god inre och yttre miljö.

Från icke avtalsreglerat och från annat avtal

Mom 2. Vid arbetstagares övergång från icke avtalsreglerat anställningsförhållande eller från annat för arbetsplatsen gällande kollektivavtal än detta får vid övergångstillfället löne- och andra förmåner ej försämras för arbetstagare, vars arbetsuppgifter ej förändras. För andra arbetstagare sker förhandlingar från fall till fall.

§ 2. Anställning

Tillsvidare

Mom 1. Arbetstagares anställning gäller tillsvidare.

Tidsbegränsad anställning

Mom 2:1. Tidsbegränsad anställning får ske i de fall, och i den omfattning, detta är tillåtet enligt lagen om anställningsskydd (Las).

Anmärkning

Parterna har avtalat om andra tidsbegränsade anställningsformer i Lärlingsavtal, Yrkesintroduktionsavtal samt avtalet om student- och pensionärsanställning.

Mom 2:2. Utgår

– underrättelse

Mom 2:3. Arbetsgivare ska enligt 28 § Las underrätta lokal facklig organisation om tidsbegränsade anställningar avsedda att pågå längre än en månad. Arbetsgivare och lokal facklig organisation får träffa kollektivavtal om andra rutiner eller former för underrättelse.

Provanställning

Mom 3. Provanställning får ske när, 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.

Högre sysselsättningsgrad

Mom 4. Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar.

Gemensam anställning

Mom 5. Flera arbetsgivare kan gemensamt anställa arbetstagare om samtliga arbetsgivare är avtalsbundna genom anslutning till Fastigo.

Samarbetsavtal mellan arbetsgivarna, innebärande bland annat gemensam arbetsledning, ska finnas. Anställning respektive uppsägning av arbetstagare sker genom denna arbetsledning.

Upphör samarbetsavtalet mellan arbetsgivare, upphör arbetstagares anställning först efter uppsägning från samtliga arbetsgivare. Dessa ansvarar för lön och andra förmåner till arbetstagaren enligt detta kollektivavtal.

Information om nyanställning

Mom 6. Om den lokala fackliga organisationen så begär ska arbetsgivaren skriftligen överlämna namn och arbetsställe för de arbetstagare som nyanställts inom avtalsområdet.

Deltidspension

Mom 7:1 - Deltidspension Arbetstagare kan ansöka om deltidspension som för närvarande är från och med den månad arbetstagaren fyller 62 år. Parterna är överens om att åldern för ansökan anpassas efter eventuella ändringar avseende åldersgränserna för premieinbetalningar för avtalspension SAF-LO.

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

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § Las gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering 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 bilaga 4.

Mom 7:2 – ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska skriftligt besked delges arbetstagaren och lokal facklig part om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren.

En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension.

Mom 7:3 – förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent.

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

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

Anmärkningar
Om en arbetstagare får avslag kan en förnyad ansökan ske tidigast efter sex månader.

– avsättning

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

Anmärkningar
1. Avsättning beräknas på samma underlag som för avtalspension SAF-LO.
2. Avsättning till deltidspension m.m. regleras i förhandlingsprotokoll av 2025-04-10

§ 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.

Bisyssla m m

Mom 4. Om en arbetstagare avser att ingå annan anställning eller bedriva verksamhet av mera omfattande slag, bör arbetstagaren först samråda med arbetsgivaren.

Kontroll- eller bevakningssystem

Mom 5. Inför beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem samt införande av system för alkohol-/drogtester ska lokala parterna MBL-förhandla eller samverka enligt lokalt samverkansavtal och arbetsgivaren ska redovisa följande.

- Syfte med införandet.
- Vem hos arbetsgivaren som ska ha tillgång till uppgifterna.
- Hur länge uppgifterna ska sparas.
- Hur berörda arbetstagare ska informeras om ovanstående före införande.

§ 4. Försäkringar m m

Arbetsmarknadsförsäkringar

Mom 1. Arbetsgivare är skyldig att teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO.

- Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
- Trygghetsförsäkring (TFA)
- Grupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF-LO med premiebefrielseförsäkring
- Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT)

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 erlägga 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 A.

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 inte överstiger tre månader ersätts med timlön.

Timlön

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

Nyanställd

Mom 5. Vid nyanställning fastställs lönen efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt principerna i Löneavtalet.

Särskilt samordningsansvar

Mom 6. Arbetstagare med särskilt samordningsansvar för arbetets utförande erhåller särskilt lönetillägg enligt Löneavtalets bilaga A.

Handledare

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

Anmärkningar

1. *Handledaren ska endast handleda en elev åt gången.*
2. *Handledartillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 9.*

Ersättning vid obekväm arbetstid

Mom 8. För ordinarie arbetstid som utläggs på obekväm arbetstid utges extra ersättning som framgår av Löneavtalets bilaga A. Detsamma gäller för tillfälligt anställd arbetstagare som arbetar på så kallad obekväm arbetstid.

Anmärkning

Ersättningen 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/mobiltelefon som krävs i tjänsten bekostar arbetsgivaren abonnemangsavgift och det antal samtalsmarkeringar som behövs.

Löneutbetalning

Mom 11. Lönen utbetalas om ej annat överenskommes månadsvis i efterskott och arbetstagaren ska kunna disponera den senast näst sista vardagen i varje månad.

Lönespecifikationer

Mom 12. Lönespecifikationer ska innehålla:

- arbetsgivarens namn, adress och organisationsnummer
- arbetstagarens namn, adress och personnummer/anställningsnummer
- sysselsättningsgrad
- lön

- inbetald skatt för månaden samt ackumulerad för hela året
- vilken period lönen avser samt löneutbetalningsdatum
- eventuell frånvaro och avdrag för densamma
- löneform, tillägg samt övertids- och OB-ersättningar
- semesterersättning, semesterdagstillägg, antalet semesterdagar.

§ 6. Arbetstid

Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande tillägg och förtydliganden.

Ordinarie arbetstid – heltid

Mom 1:1. Ordinarie arbetstid utgör 40 timmar per helgfri vecka vid heltidsanställning.

– deltid

Mom 1:2. Vid deltidsanställning utgör den ordinarie arbetstiden lägst 20 timmar per helgfri vecka.

Efter underrättelse till lokal facklig organisation får tidsbegränsad anställning enligt lagen om anställningsskydd, ske understigande 20 timmar per helgfri vecka.

Vid företag, där arbetsvolymen ej uppgår till 20 timmar i veckan får tillsvidareanställning ske på tid som understiger avtalets minimiarbetstid per vecka.

Efter lokal överenskommelse får tillsvidareanställning för kontorsstädning ske understigande 20 timmar per helgfri vecka.

– utökad ordinarie arbetstid

Mom 1:3. Efter lokal överenskommelse kan, där så krävs, ordinarie arbetstid under viss del av året uppgå till högst 45 timmar per helgfri vecka. I sådana fall får den genomsnittliga arbetstiden per 12-månadersperiod inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka.

Sammanlagd arbetstid (inklusive mer- och övertid)

Mom 2. 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 3. 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-timmarperioden. 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.

Veckovila

Mom 4. Arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren.

Efter lokal överenskommelse kan bestämmas att vilan ska beräknas som ett genomsnitt under en fjortondagarsperiod.

Även annan avvikelse från första stycket får göras efter lokal överenskommelse under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompenserande viloperiod eller bereds lämpligt skydd.

Under beredskap som omfattar lördag–söndag ska arbetstagare ha minst 60 timmars sammanhängande ledighet under en fjortondagarsperiod.

Anmärkningar

1. *Parterna noterar att möjligheten till avvikelse i första stycket ska tillämpas restriktivt och att med uttrycket särskilt förhållande, närmast avses situationer av nödfallskaraktär i enlighet med ATL.*
2. *Med lämpligt skydd i tredje stycket avses annan form av ledighet och inte ersättning i pengar.*
3. *Beredskap är vilotid enligt § 8 mom 1.*

Förläggning

Mom 5:1. Arbetstiden förläggs måndag–fredag med högst 9 timmar per dag inom tidsramen 06.00–18.00.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan förläggning av arbetstiden och annat arbetstidsuttag per dag förutsatt att reglerna i ATL och detta avtal inte överskrids.

Där så erfordras och behovet inte kan elimineras, kan arbetstiden efter lokal överenskommelse förläggas till lördagar och söndagar inom tidsramen 06.00–17.00. Sådan arbetstid ska anges i arbetstidsschemat och inrymmas i 40-timmarsveckan.

Vid arbetsperioder upp till åtta veckor kan förskjutning av ordinarie arbetstid ske efter individuell överenskommelse.

– obekväm arbetstid

Mom 5:2. För ordinarie arbetstid, som utläggs på obekväm arbetstid, utgår extra ersättning enligt Löneavtalets bilaga A.

– arbetstidsschema

Mom 5:3. 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.

Helgdagsledighet

Mom 6:1. Arbetstagare är med bibehållen lön fri från ordinarie arbete på nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton samt alla helgdagar.

– nationaldagen

Mom 6:2. År då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag har heltidsanställd arbetstagare rätt till 8 timmars ledighet. För deltidsarbetande proportioneras ledigheten i förhållande till arbetstidens längd.

Överenskommelse om hur ledigheten ska förläggas ska träffas mellan arbetsgivaren och Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat. Saknas sådan träffas överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare.

Flexibel arbetstid

Mom 7. Efter förhandling mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation kan flexibel arbetstid (flextid) tillämpas. Om parterna inte enas om annat ska normalavtalet i bilaga 3 tillämpas.

Undantag för arbetsgivare med mindre arbetsvolym

Mom 8:1. Vid företag där den totala arbetsvolymen understiger 15 timmar per vecka gäller följande.

Överenskommelse om anställning enligt detta moment träffas mellan arbetsgivare och arbetstagaren och lön utgår enligt löneavtalet. För att anställningen ska kunna påbörjas krävs ett godkännande av den lokala fackliga organisationen.

Av anställningsavtalet ska följande framgå:
- den totala tidsåtgången per vecka
- vilka dagar per vecka som arbetet ska utföras
- en kortfattad arbetsbeskrivning
- att arbetstiden förläggs mellan kl 06.00-22.00
- att avdrag görs vid frånvaro de dagar arbete skulle ha utförts
- att ob-ersättning ej utgår.

Arbete kan tillfälligtvis utföras på annan veckodag än som avtalats efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. För arbete som enligt överenskommelsen infaller under § 6 mom 6:1, helgdagsledighet, utges ledighet med bibehållen lön. Anställningen kan inte förenas med beredskapstjänstgöring.

Vid arbete utöver den avtalade arbetstiden som är beordrat eller godkänt i efterhand ska ersättning utges enligt § 7, för arbete upp till 8 timmar per dag utges mertidsersättning, därefter utges övertidsersättning. Om arbetstagaren erbjuds och accepterar en utökning av arbetstiden som innebär att den överskrider 15 timmar per vecka ska anställningen omfattas av reglerad anställning enligt huvudregeln i F-avtalet.

I slutet av varje månad ska arbetstagaren till arbetsgivaren överlämna en tidrapport på arbeten som ska ersättas med mertids- eller övertidsersättning. Tidrapporten ska innehålla uppgift om arbetets art, datum, tidsåtgång samt tid på dygnet då arbetet utfördes.

– semesterperiod

På arbetstagarens begäran förläggs semestern så att den sammanfaller med semestern i huvudanställningen. Sådan begäran ska lämnas snarast möjligt, dock senast en vecka efter det att arbetstagaren fått besked om semestern i huvudanställningen.

Mom 8:2. För arbetstagare som omfattas av reglerna om avtalade arbetsuppgifter (beting) gäller villkoren i bilaga 1.

§ 7. Övertid

Övertid

Mom 1:1. Med övertidsarbete avses arbete som arbetstagare har beordrats utföra utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie dagliga arbetstiden.
Övertid kan vara enkel eller kvalificerad. Med kvalificerad övertid avses övertidsarbete på vardagar mellan kl 20.00 och 06.00, lördagar, helgdagsaftnar enligt § 6 samt sön- och helgdagar. 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 och mertid i den omfattning som framgår av 8 och 10 §§ arbetstidslagen.

– 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.

Mom 2 utgår

Kompensation

Mom 3:1. Kompensation för övertid utgår i form av kontant ersättning eller i form av ledighet enligt nedan. Utläggning av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

Kompensation per timme		**Tid**	**Pengar**
Enkel	Efter kl 06.00 eller före kl 20.00 helgfri må–fr	1,5 tim	$\frac{\text{månadslön *}}{103}$
Kvalificerad	Övrig tid	2 tim	$\frac{\text{månadslön *}}{80}$
** 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 kompensationstimme ersättas med månadslönen/140.*

2. Regler om dygnsvila och veckovila finns i § 6 mom 3–4.

– återföring av övertid

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

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 x 1,5 tim = 3 timmar kompensationsledighet).
När kompensationslediheten har tagits ut tillförs övertidsutrymmet enligt ovan de 2 övertidstimmarna 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 får arbetstagaren en särskild utryckningsersättning. Ersättningen utgör lägst 1 procent av lägstlönen.

Protokollsanteckning

Detta innebär att lägsta utryckningsersättning är 284:80 kronor från den 1 april 2025 och 294:23 kronor från den 1 april 2026.

Den särskilda ersättningen kan måndag till fredag endast utges en gång per 24-timmarsperiod. Lördag, helgdagsafton enligt § 6, sön- och helgdag kan ersättning utges flera gånger om arbetstagaren beordras att rycka ut mer en gång. Så som ny utryckning anses inte återgång i arbete efter rast eller motsvarande.

Utryckningsersättningen utges ej för anställda som uppbär beredskapsersättning enligt § 8.

Anmärkning

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

Extra över- och mertid

Mom 5. Arbetsgivare som har för avsikt att ta ut extra över- respektive mertid enligt 8a och 10 a § arbetstidslagen (ATL) ska försöka träffa lokal överenskommelse om detta med företagsklubben. Om sådan överenskommelse inte kan träffas eller företagsklubb saknas, gäller reglerna i ATL.

Protokollsanteckning

En lokal överenskommelse gäller under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.

§ 8. Beredskap

Definition

Mom 1. Beredskap är vilotid och avser 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 inrättas efter samråd mellan arbetsgivaren och Fastighetsanställdas företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat. Saknas sådan sker samrådet mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare. Beredskapen ska i första hand hanteras av ordinarie personal.

Arbetstagare med särskilda skäl kan undantas från skyldigheten att ha beredskap.

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.

Anmärkningar

1. *Regler om dygnsvila finns i § 6 mom 3.*
2. *Regler om veckovila vid beredskap som omfattar lördag och söndag finns i § 6 mom 4 stycke 4.*

Vistelse

Mom 4. Under beredskap är arbetstagare skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att han snabbt kan nå den plats där arbete ska utföras.

Ersättning

Mom 5. Ersättning för beredskap framgår av Löneavtalets bilaga A.

Anmärkningar

1. *Ersättningar för beredskap i Löneavtalets bilaga A inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 9.*
2. *Till anställda som uppbär beredskapsersättning utges inte utryckningsersättning enligt § 7 mom 4.*

Lokala överenskommelser

Mom 6. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan tillämpning av reglerna för beredskap under förutsättning att det är tillåtet enligt kollektivavtal och lag.

Övertid

Mom 7. Under månad med beredskap får övertid tas ut med 75 timmar.

§ 9. Semester

Semesterrätt

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

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

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.

Förläggning av semesterledighet

Mom 3. Vid utläggning av semesterledighet på arbetsplats, där Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat saknas, fullgörs den primära förhandlingsskyldigheten genom samråd med arbetstagarna.

Sjukdom m m under semesterledighet

Mom 4. 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 5. Semesterlön utgörs av den aktuella månadslönen vid semestertillfället och semesterdagstillägg enligt nedan.

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.

Semesterdagstillägget utgör för varje betald semesterdag 1,0 procent av arbetstagarens aktuella månadslön den 30 juni semesteråret.

Protokollsanteckning

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

Ändrad sysselsättningsgrad

Mom 6. Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska, om sysselsättningsgraden ändrats mer än 10 procent, 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 7:1. För deltidsarbetande arbetstagare vars arbetstidsschema innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidsarbetande) proportioneras det totala antalet 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.

Antalet nettosemesterdagar beräknas enligt följande formel. Varje dag där arbete utförs räknas som arbetsdag oavsett arbetstidens längd.

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

= 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.

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

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

– omvandling från netto till bruttosemesterdagar

Mom 7:2. 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 8. Semesterdagstillägg för all under intjänandeåret intjänad betald semester ska utbetalas under juni månad semesteråret.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan hantering av semesterdagstillägg. Exempelvis lediga dagar, avsättning till pension eller annat. Centrala parterna bör dock konsulteras innan sådan överenskommelse träffas.

Obetald semester

Mom 9. För varje semesterdag utan semesterlön görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Sparad semester

Mom 10. 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.

Semesterersättning

Mom 11. 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 6.

§ 10. Sjukdom

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

– bristande sjukanmälan

Mom 1:2. Sjuklön ska som huvudregel inte utges 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.

– sjukförsäkran

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

Försäkran 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.

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 nedan.

För månadsavlönad:	
a. för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karenstid) i sjukperioden	Avdrag per *frånvarotimme* = $\frac{\text{månadslön x 12}}{\text{52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$
b. för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	Avdrag per *frånvarotimme* = $\frac{\text{20 \% x månadslön x 12}}{\text{52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$
c. Från 15:e sjukfrånvarodagen, även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar	Avdrag per *kalenderdag* = $\frac{\text{månadslön x 12}}{\text{365}}$
Avdrag görs endast för de timmar som arbetstagaren faktiskt har varit frånvarande.	
Alla karensavdrag som görs inom samma sjukperiod enligt a. ovan betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.	
Har arbetstagaren varit frånvarande hel kalendermånad utan rätt till sjuklön kan avdrag ske med hel månadslön.	

För timavlönad:	
a. för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karenstid) i sjukperioden	Ingen sjuklön utges
b. för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	Sjuklön utges med 80 % av arbetstagarens timlön
c. Från 15:e sjukfrånvarodagen, även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar	Ingen sjuklön utges
För timavlönad betalas sjuklön för tid under ordinarie arbetstid då arbetstagaren skulle ha utfört arbete.	
All karenstid som görs inom samma sjukperiod enligt a. ovan betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.	

Vid sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden har arbetstagaren även rätt till 80 procent av den beräknade inkomsten av ersättning för beredskap, obekväm arbetstid och rörliga tillägg för arbetsuppgifter som enligt arbetstidsschema är förlagda till sjukperioden.

Anmärkningar

1. *Ny sjukperiod, som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats, ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.*
2. *Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft karensavdrag 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.*

Varar sjukfrånvaron längre än 15 dagar ska arbetstagaren skicka in anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS och premiebefrielseförsäkring till AFA. Arbetsgivaren ska tillhandahålla blankett samt fylla i anställningsuppgifterna.

– månadslön

Mom 2:2. Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant 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 arbetstagaren har oregelbunden arbetstid, beräknas veckoarbetstiden per representativ period, exempelvis i genomsnitt per månad eller annan förläggningscykel.

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.

Inskränkning i rätten till sjuklön

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

- inte inkommit med sjukförsäkran eller
- ej styrkt att arbetsförmågan nedsatts med sjukintyg när sådant krävts 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.

Sjukdom under semester

Mom 4. Då arbetstagare blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska förläggas vid annat tillfälle, utges 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.

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.

Upplysning

Arbetstagare kan under vissa förutsättningar få föräldrapenningtillägg vid ledighet med föräldrapenning efter ansökan hos AFA Försäkring.

Tillfällig vård av barn

Mom 2. Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning för vård av barn görs avdrag för varje frånvarotimme med

$$\frac{\text{månadslön x 12}}{\text{veckoarbetstid x 52}}$$

§ 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. Det gäller till exempel för hastigt påkommet sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller vid nära anhörigs frånfälle, begravning eller urnsättning, för hastigt påkommande, tandläkarbesök akut eller efter remiss, läkarbesök (förstagångsbesök eller efter remiss) samt för högst två tillfällen vid besök hos mödravården.

Med nära anhörig avses make, maka, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar eller annan person, som står i jämförbart förhållande till arbetstagaren.

Vid särskilda skäl kan permission beviljas i efterhand.

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 inte 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	$\frac{\text{månadslön x 12}}{365}$
d. Hel kalendermånad (eller annan avräkningsperiod som företaget använder)	hela månadslönen	
** För deltidsarbetande uppräknas månadslönen till lön motsvarande full ordinarie arbetstid för heltidsanställd.*		
Definition av månadslön finns i § 5.		

– 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 nedan.

$$\text{Avdrag per arbetsdag} = \text{månadslön dividerad med } \frac{\text{antal arbetsdagar/vecka x 21}}{5}$$

Med ”antal 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 arbetsdag = månadslönen dividerad med
4,0 3,5 3,0 2,5 2,0	16,8 14,7 12,6 10,5 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 en procentuell andel motsvarande ledighetens omfattning.

§ 13. Anställningens upphörande

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

Varning

Mom 2. Innan arbetsgivare företar uppsägning på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen ska arbetsgivaren genom skriftlig varning till arbetstagaren bereda denne tillfälle att iaktta rättelse. Varningen ska innehålla besked om vilka rättelser arbetsgivaren kräver. Varning behöver dock inte meddelas när omständigheterna är sådana att det är uppenbart att rättelse inte kan komma ifråga eller skulle sakna betydelse.

Uppsägningstid

Mom 3:1. Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande antal månader, om inte parterna kommit överens om annan uppsägningstid reglerad i anställningsavtalet.

Uppsägning från arbetstagarens	
Vid anställning	Uppsägningstid
mindre än 2 år från och med 2 år	1 månad 2 månader

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är enligt Las följande antal månader.

Uppsägning från arbetsgivarens sida	
Vid anställning	Uppsägningstid
mindre än 2 år fr o m 2 år till 4 år fr o m 4 år till 6 år fr o m 6 år till 8 år fr o m 8 år till 10 år fr o m 10 år	1 månad 2 månader 3 månader 4 månader 5 månader 6 månader

Upplysningar

1. *Efter uppnådd ålder enligt 32a § Las gäller en månads uppsägningstid.*
2. *Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska anmälan till Trygghetsfonden Fastigo-LO göras.*

– tidsbegränsad anställning

Mom 3:2. Tidsbegränsad anställning upphör utan uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört.

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

Företrädesrätt till återanställning

Mom 4. För att behålla sin företrädesrätt ska arbetstagare skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätten senast inom en månad efter anställningens upphörande. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad

Mom 5. Deltidsanställd arbetstagare som önskar högre sysselsättningsgrad ska anmäla detta skriftligt till arbetsgivaren på sådant sätt som arbetsgivaren meddelat.

Arbetstagare som uteblivit från arbetet

Mom 6. Om en arbetstagare utan laga förfall uteblir från arbetet under 15 kalenderdagar, anses det som om han har sagt upp sin anställning utan iakttagande av uppsägningstid. Arbetsgivaren ska under denna tid aktivt eftersöka arbetstagaren.

När anställning på detta sätt upphör ska arbetsgivaren lämna underrättelse till arbetstagaren härom. Underrättelse ska ställas till arbetstagarens senast angivna adress. Kopia av underrättelsen ska tillställas den lokala fackliga organisationen.

Ej iakttagen uppsägningstid

Mom 7. Arbetstagare som slutar sin anställning utan iakttagande av fastställd uppsägningstid, går förlustig innestående medel, dock uppgående till högst ett belopp motsvarande vederbörandes lön för den del av uppsägningstiden som ej iakttagits.

Uppsägning efter uppnådd Las-ålder

Mom 8. Vid uppnådd ålder enligt 32a § Las kan arbetsgiva-ren säga upp anställningen enligt förenklade regler i
33–33b § Las. Uppsägningstiden är då en månad.

Turordning

Mom 9. Lokal överenskommelse får träffas i aktuella fall mellan arbetsgivaren och av Fastighetsanställdas Förbunds region utsett ombud med särskilt förhandlingsmandat i denna fråga, om avvikelser från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning och företrädesrätt till ökad sysselsättningsgrad.

Arbetsgivarintyg

Mom 10. Arbetsgivaren ska lämna arbetsgivarintyg för arbetslöshetskassa inom sju dagar från det att arbetstagaren begärt det.

Omreglering vid partiell sjukersättning

Mom 11. 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 fackliga organisationen 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 4a § Las.

§ 14. Förhandlingar

Tvisters handläggning

Mom 1. Tvisters handläggning regleras i särskilt huvudavtal mellan Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund.

Regler om det fackliga medbestämmandet finns i Samverkansavtalet eller MBL. Enligt Samverkansavtalet ska central förhandling i medbestämmandefrågor begäras inom två veckor efter avslutad lokal förhandling. Detta gäller även om förhandling har skett enligt MBL.

Mom 2. Lokal överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation.

Lokala parter är arbetsgivare och lokal facklig organisation.

Lokal facklig organisation är företrädare för Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat eller företrädare för Fastighetsanställdas Förbunds region med förhandlingsmandat.

§ 15. Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part som begär förhandling om 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 2027. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.

Bilaga I

Anställningsvillkor – avtalade arbetsuppgifter (beting)

1. F-avtalets tillämplighet

Arbete enligt denna bilaga omfattas av F-avtalets villkor förutom i de undantag som anges nedan.

Följande paragrafer i F-avtalet gäller utan inskränkning:

- § 4. Försäkringar m m
- § 13. Anställningens upphörande
- § 14. Förhandlingar
- § 15. Avtalets giltighetstid

Följande paragrafer i F-avtalet gäller inte avtalade arbetsuppgifter:

- § 6. Arbetstid (ersätts av 6. nedan)
- § 7. Övertid
- § 8. Beredskap

Följande paragrafer i F-avtalet gäller avtalade arbetsuppgifter med vissa undantag:

- § 1. Avtalets omfattning (se 2. nedan)
- § 2. Anställning (se 3. nedan)
- § 3. Allmänna förhållningsregler (se 4. nedan)
- § 5. Lön (se 5. nedan)
- § 9. Semester (se 7. nedan)
- § 10. Sjukdom (se 8. nedan)
- § 11. Föräldraledighet, föräldralön (se 9. nedan)
- § 12. Permission, tjänstledighet (se 10. nedan)

2. Avtalets omfattning

Avtalet gäller anställningar som bygger på befintliga betingslistor eller anställningar om avtalade arbetsuppgifter som träffats fram till den 31 mars 2013.

F-avtalets § 1 gäller med följande tillägg.

Ändring av avtalade arbetsuppgifter

Vid ändring av de avtalade arbetsuppgifterna ska arbetsgivare begära överläggning med arbetstagaren om ändringen samt underrätta Fastighetsanställdas Förbunds region. Lönesänkning som föranleds av ändring i arbetslistan får ske tidigast tre månader efter genomförd överläggning.

Om förändringen innebär att den uppskattade tidsåtgången kommer att överstiga 15 timmar omfattas anställningen av
F-avtalets regler i sin helhet. I sådant fall ska arbetstiden enligt det ursprungliga anställningsavtalet omräknas på följande sätt.

$$\text{Arbetstid per vecka enligt F-avtalet} = \frac{\text{betingslistans totala antal minuter per år x 0,85}}{52 \times 60}$$

3. Anställning

F-avtalets § 2 mom 5 gäller inte vid avtalade arbetsuppgifter.

4. Allmänna förhållningsregler

F-avtalets § 3 mom 4 gäller inte vid avtalade arbetsuppgifter.

5. Lön

F-avtalets § 5 mom 1–2 och 6–10 ersätts av följande regler.

Fastighetsarbetare med avtalade arbetsuppgifter ska ha ersättning i form av månadslön. Månadslönen beräknas genom att heltidslön fastställs som sedan proportioneras i förhållande till den uppskattade arbetstiden per vecka. De lönepolitiska värderingarna i Löneavtalet gäller vid lönesättningen. Lägstlöner regleras i Löneavtalet.

Ej avtalade arbetsuppgifter

Arbetstagare är skyldig att, om förutsättningar finns, utföra ej avtalade arbetsuppgifter. För sådana arbeten utgår ersättning med särskild timersättning enligt Löneavtalet.

Protokollsanteckning

I den särskilda timersättningen inkluderas semesterlön och semesterersättning.

Tidrapport

I slutet av varje månad ska arbetstagaren överlämna en tidrapport på arbeten som utförts med särskild timersättning till arbetsgivaren. Tidrapporten ska innehålla uppgift om arbetets art, datum, tidsåtgång samt tid på dygnet då arbetet utfördes.

Lön för del av löneperiod

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

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{månadslön x 12}}{365}$$

6. Arbetstid

F-avtalets § 6 ersätts av följande regler.

Förläggning

Arbetstiden är oreglerad och förläggs mellan kl 06.00–22.00. Inom denna tidsram utförs arbetet på tid som väljs med hänsyn till arbetets behöriga utförande och arbetstagarens huvudanställning.

Inarbetad tid

Arbetstagaren förfogar över inarbetad tid med iakttagande av vad som åligger denne enligt avtal.

7. Semester

F-avtalets § 9 mom 2 och 7:1–7:2 ersätts av följande regler.

Semesterförmåner vid kortare visstidsanställning

Vid tidsbegränsad anställning som omfattar högst tre månader har arbetstagare ej rätt till semesterledighet. Semesterersättning utges med 12 procent av utbetald lön för avtalade arbetsuppgifter.

Anmärkning

Ersättning för icke avtalade arbetsuppgifter inkluderar semesterersättning.

Beräkning semesterledighet

Vid beräkning av semesterledighet anses arbetsveckan omfatta fem arbetsdagar.

Semesterperiod

På arbetstagarens begäran förläggs semestern så att den sammanfaller med semestern i huvudanställningen. Sådan begäran ska lämnas snarast möjligt, dock senast en vecka efter det att arbetstagaren fått besked om semestern i huvudanställningen.

8. Sjukdom

F-avtalets § 10 mom 2:1, 2:2 och 2:3 ersätts av följande regler.

Definitioner:
– arbetsdagar per vecka

Vid beräkningen av sjukavdrag i punkt a och b anses arbetstiden jämnt fördelad över fem arbetsdagar per vecka.

– månadslön

Med månadslön vid sjuklöneberäkning avses:

- månadslön och eventuella fasta lönetillägg
- den genomsnittliga inkomsten av ersättningar för icke avtalade arbetsuppgifter för de tre närmast föregående avlöningsperioderna.

– veckolön

Veckolön utgörs av

$$\frac{\text{månadslön x 12}}{52}$$

Beräkning av sjuklön

a. Karensavdrag görs vid sjukfrånvaro med 20 % av veckolönen enligt ovan.
b. Vid sjukfrånvaro därefter till och med dag 14 i sjukperioden görs sjukavdrag per arbetsdag med $\frac{\text{20 % x veckolönen}}{5}$
c. Från 15:e sjukfrånvarodagen (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per kalenderdag med $\frac{\text{månadslön x 12}}{52}$

Anmärkningar:

1. *Har arbetstagaren varit frånvarande hel kalendermånad utan rätt till sjuklön kan avdrag ske med hel månadslön.*
2. *Varvar sjukfrånvaron längre än 185*

9. Föräldraledighet

F-avtalets § 11 mom 2 ersätts av följande regler.

Tillfällig vård av barn

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning för vård av barn görs avdrag per frånvarodag med:

$$\frac{\text{månadslön x 12}}{\text{veckoarbetstid x 52}}$$

Angående definition av veckoarbetstid se 8. ovan.

10. Permission, tjänstledighet

F-avtalets § 12 mom 2:4 ersätts av följande regler.

Löneavdrag

När arbetstagare är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande.

När arbetstagaren är tjänstledig under	**görs avdrag med**	
a. Högst 5 arbetsdagar	för varje arbetsdag	per dag $\frac{\text{månadslön}}{21}$
b. Längre period än 5 arbetsdagar (även arbetsfri vardag samt sön- eller helgdag)	för varje kalenderdag	dagslön = $\frac{\text{månadslön x 12}}{365}$
c. Hel kalendermånad (eller annan avräkningsperiod som företaget använder)	hela månadslönen	

11. Övergångsbestämmelser

Befintliga betingslistor den 31 mars 2007 omvandlas till nya avtal om avtalade arbetsuppgifter.

Betingslistans innehåll avseende arbetsuppgifter, instruktioner och frekvenser samt betingsminuter kvarstår oförändrad. Lönen omvandlas till månadslön med avtalsenlig löneökning från den 1 maj 2007. Vid förändring av betingslistan ska reglerna i punkt 2 användas.

Arbetsgivaren ska årligen revidera månadslönen i enlighet med Löneavtalets bestämmelser.

Månadslön = betingslistans årslön/12

Bilaga 2

Plikttjänstgöring

1. Vid fullgörande av militärtjänst utöver första tjänstgöringen utgår följande ersättning till tillsvidareanställd arbetstagare.

Repetitionsutbildning

2. Arbetstagare som inte är reservbefäl erhåller vid tjänstledighet för fullgörande av repetitionsutbildning som inte direkt ansluter till grundutbildningen, för varje kalenderdag en ersättning med 10 procent av dagslönen.

$$\frac{\text{månadslön x 12}}{365} = \text{dagslön}$$

Motsvarande regel ska gälla för civilförsvarspliktig arbetstagare under förutsättning att dagpenning utgår.

Företag äger jämka ovannämnda ersättning så att vad arbetstagaren erhåller totalt ej överstiger ordinarie lön.

Annan militärtjänstgöring

3. Vid annan militärtjänstgöring utgår inte någon ersättning.

Militärtjänstgöring vid mobilisering

4. Ersättning vid ledighet på grund av militärtjänstgöring föranledd av mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap regleras inte genom bestämmelserna ovan.

Anmärkning

I denna paragraf angivna ersättningar inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt § 9 i avtal om allmänna anställningsvillkor.

Bilaga 3

Normalavtal vid flextid

Definitioner

Normaltid är ordinarie arbetstid då flexibel arbetstid ej tillämpas.
Fast tid är tid då arbetstagare har att obligatoriskt utföra arbete.
Flextid är tid då arbetstagaren utöver fast tid kan utföra arbete.
Flextidsram är tiden mellan de klockslag då arbetstagaren får utföra arbete.
Avstämningsperiod är den tidsperiod, då beräkning av fullgjord arbetstid görs.
Flextidssaldo är det tidstillgodohavande (plussaldo) eller den tidsskuld (minussaldo) av ordinarie arbetstid, som vid avstämningsperiodens slut föreligger för arbetstagaren i förhållande till ordinarie arbetstid.

Arbetstid

Ordinarie arbetstid är åtta timmar per dag, måndag till fredag.
Normaltiden är 07.00–11.30, 12.30–16.00.
Flextidsramen är 06.00–18.00.
Fast tid är 09.00–15.00 och fredagar 09.00–14.00.
Fast rast är 11.30–12.30.
Avräkningsperiod är ett kalenderkvartal.
Maximalt flextidssaldo som får föras över till nästkommande period är 50 plustimmar och 10 minustimmar.

Allmänna regler

1. Ett fungerande flextidssystem bygger på ett ömsesidigt förtroende mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och att hänsyn tas till såväl arbetets behöriga gång som den enskilde arbetstagarens behov.

2. Den avtalsenliga ordinarie arbetstiden per kalenderår ska bibehållas.

3. Fullgjord ordinarie arbetstid ska registreras genom stämpelur eller dylikt. Registreringssystemet ska innefatta möjlighet för arbetstagarna att fortlöpande avläsa antalet fullgjorda timmar och flextidssaldo.

4. Arbetsgivaren kan efter förhandling undanta vissa arbetstagare från avtalet om det är motiverat med hänsyn till arbetstagarnas arbetsuppgifter.

5. Om arbetets behöriga gång kräver att arbete utförs vid vissa tidpunkter får arbetsgivaren beordra arbetstagaren att utföra arbetet på denna tid.

6. Flextidssaldo, som under- eller överstiger vad som får överföras till nästa avstämningsperiod, ska timme för timme avräknas vid avstämningsperiodens slut enligt följande:

Minussaldo; löneavdrag med 1/167-del av månadslönen, eller för timavlönad med timlönen.

Plussaldo; bortfaller och medför ej ersättningsrätt. Om plussaldo uppkommit genom beordrad eller i efterhand godkänd tjänstgöring på flextid ersätts arbetstagaren som för ordinarie arbetstid.

Löneavdrag och utbetalning för ej överförbart minus- eller plussaldo ska verkställas vid avlöningstillfället närmaste månad efter den avräkningsperiod, vid vars utgång sådant saldo uppkommer.

7. Vid uträkning av ordinarie arbetstid i flextidssystemet ska arbetstagare under dag, då arbetstagaren varit frånvarande med giltigt förfall (sjukdom, föräldraledighet, plikttjänst, semester eller beviljad ledighet för annat ändamål) anses ha fullgjort det antal ordinarie arbetstimmar som skulle ha gällt vid normaltid.

8. För arbetstagare med flexibel arbetstid gäller följande:

a. Såsom övertid ska betraktas beordrat eller i efterhand godkänt arbete på tid som faller utanför den dagliga flextidsramen. Härvid utgör två timmar före och två timmar efter flextidsramen enkel övertid och övrig tid kvalificerad övertid.

b. För beordrat eller i efterhand godkänt arbete som utförs under flextid men efter att arbetstagaren uppnått det dagliga arbetstidsmåttet utges ersättning för enkel övertid.

9. Ersättning för obekväm arbetstid utges ej för arbete utfört under flextid.

Bilaga 4:

Partsgemensamma kommentarer – deltidspension

Parterna är ense om nedanstående kommentarer till allmänna villkorsavtalets § 2 mom 7:1-7:3 **Deltid i pensioneringssyfte (deltidspension)**

Kommentar: Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att arbetstagarna i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna 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 deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

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

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av arbetstagarens 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 förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

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 arbetstagaren uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och lokal arbetstagarpart vill driva frågan om deltidspensionering vidare, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent. Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst

men prövas utifrån stupstocken att arbetstagaren 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.
Parterna är överens om att Fastigos medlemsföretag är olika i sin utformning av verksamhet och att företagens egna förutsättningar är avgörande för om arbetsgivaren kan bevilja en deltidspensionering. Ett exempel är att en liten verksamhet har mindre förutsättningar att kunna bevilja en deltidspension, jämfört med en större verksamhet.

Kommentar: Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter arbetstagaren redan har. Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. 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.

Kommentar: Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Parterna är överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft, anlita konsulter eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Hinder mot att bevilja deltidspension kan bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden.

Kommentar: Delat ansvar

Arbetsgivaren har ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Arbetstagaren och lokal arbetstagarpart har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

Kommentar: Förhandling och tvist

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill

driva frågan vidare ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Frågan om beviljande av deltidspension 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 deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagarna ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en arbetstagare får avslag på sin ansökan om deltidspensionering, kan ny ansökan från arbetstagaren göras först efter sex månader från avslagstillfället. Parterna är överens om att detta inte ska "missbrukas", utan att lokala parter hanterar frågan på ett seriöst och konstruktivt sätt.

Kommentar: Avsättning

Under avtalsperioden 2025-2027 infördes premieintjänande för deltidspension med 0,2 procent från 2026-04-01. Parterna är vidare överens om att avsättning för deltidspension kan uppgå till totalt max 2 %.

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 ar längst uppsägningstid (Las 11 § st 1).

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor härefter ska påkalla förhandling/samverkan med den lokala fackliga organisationen 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 Fastighetsanställdas Förbund, 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 förklarat 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.

Överenskommelse 2017-05-10

Löneavtal

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Fastighetsanställdas Förbund är ense om följande löneavtal från den 1 april 2025 till den 31 mars 2027.

§ 1. Lönepolitiska värderingar

Mom 1. De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna. Det förutsätter konstruktivt och förtroendefullt samarbete mellan de lokala parterna.

Lönebildning ska vara en positiv kraft i företagens verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalité. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och arbetstagarnas utveckling.

De grundläggande principerna för lönesättningen syftar till att ge vägledning i fråga om hur en riktig lönestruktur ska byggas upp eller bibehållas.

För att bibehålla en god lönestruktur som båda parter anser tillfredsställande ska företaget och den lokala fackliga organisationen inleda den ordinarie lönerevisionen med att analysera och utvärdera 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. De lokala parterna ska diskutera och fastställa efter vilka principer lönesättning ska ske på företaget samt skapa förutsättningar för en god lönestruktur.

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

Följande grundläggande principer ska gälla för lönesättningen. Principer och övriga faktorer som påverkar lönesättningen ska vara kända av arbetstagarna och möjliga att uppnå.

- Lönerna ska sättas efter samma principer för alla fastighetsarbetare i företaget.
- 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.
- Lönesättning ska ske utan diskriminering. Osakliga löneskillnader i lön beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder 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 som om arbetstagaren skulle ha varit i tjänst. Arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom omfattas av lönerevisionen.
- Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningshavare hos arbetsgivaren.

Utöver de faktorer som anges i kollektivavtalet kan lönesättningen påverkas av

- ansvar
- löneläge på orten
- specialkunskaper
- utbildning
- yrkeskunnighet

Vid bedömning av faktorn ansvar ska särskilt beaktas huruvida arbetstagaren självständigt planerar sitt arbete, har speciellt gruppledaransvar i så kallade självstyrande grupper eller andra speciella ansvarsåtaganden.

Vid bedömning av faktorerna utbildning och specialkunskaper ska inte enbart beaktas arbetstagarens grundutbildning utan även huruvida arbetstagaren genom efterutbildning eller annan utveckling under anställningstiden förvärvat kunskaper och färdigheter som är av värde vid arbetets utförande.

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

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 där emot.

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 de lokala parterna tillsammans går igenom avtalets lönepolitiska värderingar och företagets lönepolicy och kriterier för den individuella lönesättningen.
3. Lokala parterna gör en analys av den befintliga lönestrukturen samt de förändringar som skett sedan förra lönerevisionen.
   Om den lokala fackliga organisationen så begär ska arbetsgivaren uppvisa lön för Fastighetsanställdas Förbunds medlemmar. Den lokala fackliga organisationen kan begära att de centrala parterna följer upp löneförhållandena på det enskilda företaget.
4. Lokala 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 korrige ras?
   • 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?
5. Vid företag med verksamhet på flera orter, ska lönefördelningsområden anges. Lönefördelningsområde utgör en funktionellt eller organisatoriskt begränsad del av företaget. Om företaget har skäl att tillämpa hela landet som lönefördelningsområde, ska särskild överenskommelse träffas med den fackliga organisationen.

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 lokal part utan godtagbart skäl fördröjer den lokala löneförhandlingen, kan central organisation konsulteras.

Lönerevision vid företag utan företagsklubb eller arbetsplatsombud

Mom 3. Vid företag utan företagsklubb eller arbetsplatsombud, om den lokala fackliga organisationen så begär, ska lokal överenskommelse träffas om hur löneprocessen ska hanteras med beaktande av Löneavtalet. Sådan begäran ska lämnas inom två månader före lönerevisionsdatum.

Mom 4. Vid företag utan företagsklubb eller arbetsplatsombud lämnar arbetsgivaren skriftligt förslag till ny lön för den enskilde arbetstagaren. Accepterar arbetstagaren löneförslaget fastställs den nya lönen i och med detta.

Arbetsgivaren ska även vid överlämnandet av löneförslaget, skriftligen informera arbetstagaren om att han/hon inom en vecka kan kontakta berörd region inom Fastighetsanställdas Förbund, som kan begära lokal förhandling om lön för arbetstagaren.

Har lokal förhandling inte begärts inom tre veckor efter det att arbetstagaren har fått förslaget till ny lön, kan arbetsgivaren fastställa den nya lönen.

Central förhandling ska begäras senast två veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

§ 4. Löneökningar

Mom 1:1. De lokala parterna förfogar över potten i dess helhet och kan träffa överenskommelse om avvikelse från den garanterade nivån i mom 1:3. I förhandlingen om fördelning av potten bör önskad lönestruktur, prioriteringar, lönespridning och behov av åtgärdsplaner diskuteras.

En väl fungerande lokal lönebildning förutsätter ett konstruktivt och förtroendefullt samarbete mellan de lokala parterna. Om de lokala parterna är oense om hur avvikelse från den garanterade individgaranti ska göras, kan de centrala parterna konsulteras i syfte att nå överenskommelse i lönefrågan innan den lokala förhandlingen avslutas.

Mom 1:2. På företaget framräknas en pott genom att antalet årsarbetare vid nedan angiven tidpunkt multipliceras med den summa som angivits. Summa beräknas på den faktiska situationen vid företaget vid lönerevisionstidpunkten:

- 1 107:00 kronor från den 1 april 2025
- 943:00 kronor från den 1 april 2026

Det på detta sätt bildade löneutrymmet fördelas individuellt enligt § 2 Grundläggande principer.

Mom 1:3. Om inte annat har avtalats, ska utgående löner för heltidsanställda efter genomförd lönerevision ha ökat med minst:

- 553:50 kronor från den 1 april 2025
- 471:50 kronor från den 1 april 2026

– lägsta lön

Mom 1:4. Efter genomförd lönerevision ska heltidsanställd arbetstagare, fyllda 22 år erhålla en lägstlön om:

- 28 480:00 kronor från den 1 april 2025
- 29 423:00 kronor från den 1 april 2026

– avtalade arbetsuppgifter (beting)

Mom 1:5. Månadslönen ökas med:
- 3,4 procent från den 1 april 2025
- 2,8 procent från den 1 april 2026

Arbetslivskonto

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

Omfattning

Mom 3. Detta löneavtal omfattar de arbetstagare som börjat sin anställning vid företaget senast den 1 april respektive år.

Vissa undantag
– arbetstagare som slutat

Mom 4:1. Om en arbetstagare slutar sin anställning efter lönerevisionen och ej erhållit någon löneökning ska han till företaget anmäla sitt krav härpå inom tre månader efter det att den lokala löneförhandlingen avslutats.

– anställningsavtal inom tre månader före lönerevisionen

Mom 4:2. Om arbetsgivare 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.

– redan genomförd lönerevision

Mom 4:3. Om företag före lönerevisionen redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagare erhåller vid tillämpningen av mom 1 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

– kortare tidsbegränsad anställning

Mom 4:4. Avtalets regler om lönepott omfattar inte arbetstagare som är tidsbegränsat anställd och vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader.

– uppnådd Las-ålder

Mom 4:5. Avtalets regler om lönepott omfattar inte arbetstagare som kvarstår i tjänst vid företaget efter att ha uppnått den ålder som anges i 32a § Las.

– tjänstledig

Mom 4:6. Avtalets regler om lönepott omfattar inte arbetstagare som är tjänstledig den 1 april respektive år för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom, föräldraledighet eller förtroendeuppdrag. När arbetstagaren återgår i arbete ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga anställda enligt löneavtalet.

Arbetstagare med låg löneökning

Mom 5. För arbetstagare som får ringa 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 anställde 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 6. Retroaktiv omräkning ska ske av samtliga lönedelar och avdrag. Vid den retroaktiva tillämpningen gäller dock följande.

- Omräkning av övertidsersättning 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 lönerevision enligt detta avtal kan endera av de lokala parterna påkalla central förhandling.

Central förhandling ska påkallas inom fem månader efter lönerevisionstidpunkten såvida inte de centrala parterna enas om annat.

Hinder mot förhandling

Mom 2. Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund 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 – Fastighetsanställdas Förbund. Lönenämnden består av tre representanter för Fastigo och tre representanter för Fastighetsanställdas Förbund samt en av parterna utsedd opartisk ordförande.

Bilaga A: Löner 2025-04-01 – 2027-03-31

1. Månadslön, kronor/månad	25-04-01 – 26-03-31	26-04-01 – 27-03-31
För heltidsanställd arbetstagare, fyllda 22 år ska månadslönen enligt F-avtalets § 5 mom 1 vara lägst: **a.** Vid fyllda 20-22 år med utbildning eller erfarenhet inom kollektivavtalsområdet utges 100 % av lön enligt ovan **b.** Vid fyllda 19 år utges 80 % av lön enligt ovan **c.** Vid fyllda 18 år utges 75 % av lön enligt ovan **d.** Vid fyllda 17 år utges 55 % av lön enligt ovan **e**. Vid fyllda 16 år utges 50% av lön enligt ovan	28 480	29 423

2. Särskilt samordningsansvar, kronor/månad	25-04-01 – 26-03-31	26-04-01 – 27-03-31
Till arbetstagare som enligt F-avtalets § 5 mom 6 av arbetsledningen ut-setts att ha särskilt samordningsansvar utges särskilt tillägg om lägst:	382:50	393:21

3. Handledartillägg, kronor/dag	25-04-01 – 26-03-31	26-04-01 – 27-03-31
Till arbetstagare som omfattas av F-avtalets § 5 mom 7 utges ett tillägg per handledningsdag om lägst:	59:00	61:00

4. Ersättning för obekväm arbetstid, kronor/timme	25-04-01 – 26-03-31	26-04-01 – 27-03-31
För ordinarie arbetstid, som utläggs enligt nedanstående, utges enligt F-avtalets § 5 mom 8 extra ersättning med nedan angivna belopp.		
a. Vardagar 18.00–06.00	32:47	33:38
b. Lör- och söndagar 00.00–24.00	44:03	45:26
c. Helgdagar, nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton 00.00–24.00	87:51	89:96
d. Annan dag före helgdag 18.00–24.00	87:51	89:96

5. Ersättning för beredskapsarbete, kronor/timme	**25-04-01 – 26-03-31**	**26-04-01 – 27-03-31**
Ersättning för beredskapsarbete enligt F-avtalets § 8 utges per timme med lägst:		
a. Vardagar	14:79	15:20
b. Kl 20.00 dag före lördag, helgdagsafton eller helgdag till 06.00 dag efter söndag eller helgdag	29:47	30:29
c. Från 20.00 dag före nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton till 06.00 dag efter sådan storhelg	44:37	45:61

6. Särskild timersättning för arbetstagare med avtalade arbetsuppgifter (beting), kronor/timme	**25-04-01 – 26-03-31**	**26-04-01 – 27-03-31**
Arbetstagare anställd för avtalade arbetsuppgifter, ersätts enligt bilaga 1 i F-avtalet. För arbete utöver de avtalade utges särskild timersättning med:		
a. Kl 06.00–22.00	163:34	167:91
b. Kl 22.00–06.00	245:17	252:04
c. Kl 18.00 lördag och helgdagsafton till kl 06.00 dag efter sön- och helgdag	326:79	335:94

Anmärkning

Handledartillägg, ersättning för obekväm arbetstid, beredskap, samt särskild timersättning för avtalade arbetsuppgifter inbegriper semesterlön och semesterersättning.

Bilaga B: 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.

Om arbetstagaren är frånvarande längre tid på grund av föräldraledighet, 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 1:2 till arbetslivskonto. Om parterna inte träffar sådan överenskommelse ska hela utrymmet i Löneavtalet avsättas till löneökning.

Det avsatta utrymmet för arbetslivskonto disponerar arbetstagaren själv.

Anmärkning

Vid löneavstående till pension ska kostnadsneutralitet för arbetsgivaren eftersträvas.

Gällande kollektivavtal

mellan Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Fastighetsanställdas Förbund

Avtal om allmänna anställningsvillkor, 2025-2027

Löneavtal, 2025-2027

Överenskommelse om kollektivavtalad anställningsform för vissa grupper 2025

Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser, 2023

Lärlingsavtal, 2020

Yrkesintroduktionsavtal, 2016

Inhyrning av personal – företrädesrätt till återanställning, 2010

Samverkansavtal samt Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling, 2007

Omställningsavtal Fastigo–LO, 2005

Huvudavtal, 2004

Statistiköverenskommelse, 2019

Reseavtal, de centrala parternas rekommendationsavtal, 1993

Tid efter annan gällande avtal mellan Svenskt Näringsliv och LO om
– avgångsbidrag, AGB
– trygghetsförsäkring, TFA
– grupplivförsäkring, TGL
– avtalsgruppsjukförsäkring, AGS
– avtalspension SAF-LO med premiebefrielseförsäkring
– försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT)

Beredskap vid krig/krigsfara, 1990

Förslagsverksamhet, 1987

Asbestexponerade arbetstagare, vissa åtgärder, 1987

Adresser

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation

Stadsgården 12 B, 116 45 Stockholm
Tel: 08-676 69 00, www.fastigo.se

Fastighetsanställdas Förbund

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

Fastighetsanställdas Förbunds regionala kontor, se www.fastighets.se

Region Ost
Kontor i Solna

Region Väst
Kontor i Göteborg

Region Syd
Kontor i Malmö

Region Tvärs
Kontor i Örebro

Region Nord
Kontor i Sundsvall

Fastighets skyddsombudssida