

Protokoll	Den 13 och 19 februari, 4, 9 och 25 mars, 3 och 15 april, 17 och 30 september, 6 och 15 oktober, 3, 12, 16 och 27 november, 1, 10 och 21 december 2020, 7, 12 och 20 januari 2021	
Arbetsgivarpart	Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation	
Arbetstagarpart	Vision Ledarna AiF, Akademikerförbunden inom Fastigo-området	
Ärende	Kollektivavtalsförhandling om löneavtal och allmänna anställningsvillkor för K-avtalet	
Plats	Fastigos kontor, Stockholm	
Närvarande	Fastigo: Mona Finnström Charlotta Stensson Pia Jönsson Marianne Lund Ulf Rohlén Victoria Lindström Karl Engman Johan Svalling	För Vision: Jan-Olov Olsson För Ledarna: Irena Franzén (även 5 oktober och 24 november 2020) För AiF: Mats Rosén Kamilla Rosendahl

Efter enskilda och gemensamma överläggningar enas parterna om att teckna kollektivavtal om löner och allmänna villkor enligt följande.

1. Lönebildning

Lönebildningsavtal mellan Fastigo, Vision och AiF fastställs för perioden 2020-11-01 – 2023-03-31 enligt protokollets bilaga 1.

Fastigo, Vision och AiF kan konstatera att avtalsförhandlingarna som påbörjades våren 2020 blev framflyttade till hösten 2020 på grund av den pågående corona-pandemin. Med anledning av denna förskjutning är parterna överens om att lönerevisionstidpunkterna för 2020 och 2021 under denna avtalsperiod slås samman till ett revisionstillfälle den 1 november 2020. Därefter ska lönerevision ske den 1 april 2022. De lokala parterna ska vid lönerevisionen den 1 november 2020 särskilt beakta den längre tidsperiod som förflutit sedan revisionen dessförinnan. Lokalt avtal kan träffas om andra revisionstidpunkter.

Överenskommelse om arbetslivskonto mellan Fastigo, Vision, AiF samt Ledarna fastställs för perioden 2020-11-01 – 2023-03-31 enligt protokollets bilaga 2.

Avtalen gäller från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part har rätt att säga upp avtal i förtid senast den 30 september 2021 till upphörande den 31 mars 2022. Avtalet gäller då med sju dagsars ömsesidig uppsägningstid efter den 31 mars 2022.

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.

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

Anmärkningar:

1. Fastigo, Vision och AiF är överens om två revisionstillfällen under avtalsperioden 2020-11-01 – 2023-03-31 och noterar även att lönekartläggning enligt Diskrimineringslagen ska genomföras årligen och att eventuella osakliga löneskillnader ska hanteras.

2. Fastigo, Vision, AiF och Ledarna kommer under avtalsperioden diskutera möjligheten att genomföra partsgemensamma informationsinsatser i syfte att öka medvetenheten om avtalens innehåll och intentioner.
3. Parterna är ense om att årligen följa utvecklingen av kvinnornas relativa löneläge i förhållande till männens. Partsavsikten är att statistiskt kunna avläsa ett högre relativt löneläge för kvinnorna vid löneavtalsperiodens slut. I detta arbete ska kvinnodominerade yrken särskilt analyseras.

2. Allmänna anställningsvillkor

Allmänna anställningsvillkor fastställs för perioden 2020-11-01 – 2023-03-31 enligt protokollets bilaga 3.

Avtalet gäller från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part har rätt att säga upp avtalet i förtid senast den 30 september 2021 till upphörande den 31 mars 2022. Avtalet gäller då med sju dagars ömsesidig uppsägningstid efter den 31 mars 2022.

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 parten 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 2023. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.

Anmärkningar:

1. I avtal om allmänna anställningsvillkor har parterna gemensamt genomfört vissa redaktionella ändringar. Parterna är ense om att ifall detta arbete medfört att något i avtalet som är av materiell betydelse ändrats eller tagits bort, har denna regel fortsatt giltighet. De förändringar av materiell betydelse som parterna enats om har särskilt markerats i avtalet.
2. Parterna är ense om att reglerna för arbetsledares resa mellan bostad och byggnadsarbetsplats i § 8 mom 3:1-3:5 upphör att gälla 2020-11-01. Den arbetsledare som vid 2020-10-31 hade rätt till sådan reseersättning ska även fortsättningsvis ha rätt till sådant bidrag enligt regleringen i avtal 2017–2020 så länge den arbetsledande befattningen i företaget består.

3. Partsgemensamt arbete

- Ledarna och Fastigo tillsätter en arbetsgrupp för partsgemensamma aktiviteter som ska genomföras i syfte att skapa en bättre tillämpning av Ledaravtalet. Ledarna är sammankallande för arbetsgruppen.
- Ledarna och Fastigo tillsätter en arbetsgrupp för att informera, följa upp efterlevnaden av chefsdialogen i ledaravtalet samt utvärdera effekterna av denna. Ledarna är sammankallande för arbetsgruppen.
- Fastigo, Vision och AiF tillsätter en arbetsgrupp som ska se över behovet av revidering av Lönebildningsavtalet. Fastigo är sammankallande för arbetsgruppen.
- Fastigo, Vision, AiF och Ledarna tillsätter en arbetsgrupp som ska se över de frågor kring arbetstid, återhämtning, hållbarhet och tillgänglighet etc, som diskuterats under avtalsförhandlingarna. Fastigo är sammankallande för arbetsgruppen.
- Fastigo, Vision, AiF och Ledarna ser ett behov av förbättrad tillämpning av Samverkansavtalet och ska undersöka intresset hos parterna i avtalet att genomföra utökade informationsinsatser. Fastigo ska kontakta övriga parter i frågan.

Beträffande AiF:s yrkande om partsgemensam modell för systematiskt jämställdhetsarbete noterar parterna att Samverkansavtalet för fastighetsbranschen, samt avtalet om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling har reviderats den 12 juni 2019, med ikraftträdande 1 september 2019. I avtalet anges bland annat att likabehandling ska vara en naturlig och integrerad del av arbetsgivarens verksamhet.

4. Avtal om Rätten till arbetstagares uppfinningar

Fastigo och Vision samt Ledarna är ense om att avtalet inte längre är aktuellt och upphör att gälla 2020-10-31. Fastigo och Sveriges Ingenjörer samt Sveriges Arkitekter noterar att avtalet upphört att gälla 2015-12-31. Parterna noterat att avtal om Förslagsverksamhet 1987 (Fastigo – SKTF, Unionen, Ledarna, AiF) fortsatt gäller mellan samtliga parter.

5. Avslutning

Förklaras förhandlingen avslutad.

Anteckning till protokollet

Parterna antecknar att som kollektivavtal mellan parterna gäller följande överenskommelser:

Avtal om allmänna anställningsvillkor, K-avtalet (Fastigo – Vision, Ledarna, AiF)

Lönebildningsavtal (Fastigo – Vision, AiF)

Ledaravtalet – avtal om lönebildning (Fastigo – Ledarna)

Studentmedarbetaravtal, 2014 (Fastigo – Vision, Ledarna, AiF m fl)

Förutsättningar och villkor för fackligt förtroendevalda, 2013 (Fastigo – Vision, Ledarna, AiF m fl)

Pensionsavtal: (Fastigo – Vision, Ledarna, AiF m fl)

– AKAP-KL, 2013

– KAP-KL, 2006

– PFA-Fastigo, 1998

– PA-KAB, 1993

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

ITP-avtalet, 2006 (Fastigo – SKTF m fl)

Huvudavtal 2004 (Fastigo – SKTF, Ledarna, AiF)

Statistiköverenskommelse, 2019 (Fastigo – Vision, Ledarna, AiF m fl)

Trygghetsavtal, 1996 (Fastigo – Vision, Ledarna, AiF)

Reseavtal, de centrala parternas rekommendationsavtal 1991 (Fastigo – Vision, Ledarna, AiF m fl)

Beredskap vid krig/krigsfara, 1990 (Fastigo – SKTF, Ledarna, AiF)

Krislägesavtal för kommunala medlemsföretag, 2020 (Fastigo – Vision, Ledarna, AiF)

Förslagsverksamhet, 1987 (Fastigo – SKTF, Ledarna, AiF m fl)

Vid protokollet

Justeras för Fastigo

Victoria Lindström

Mona Finnström

Justeras för Vision

Justeras för Ledarna

Justeras för AiF

Jan-Olov Olsson

Irena Franzén

Mats Rosén

Bilaga 1:

Lönebildningsavtal Fastigo – Vision/AiF 2020-11-01 – 2023-03-31

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Vision samt AiF är ense om följande löneavtal från den 1 november 2020 till den 31 mars 2023.

§ 1 Lönebildning och process

Steg 1 – Lönebildning

Lönebildningen ska bygga på företagets affärs- och verksamhetsidé, ekonomi, omvärldsfaktorer och produktivitetsutveckling samt arbetstagarnas bidrag till detta. Tjänsteman som omfattas av löneavtalet ska ha del av lönerevisionen i enlighet med avtalets principer.

Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. Detta sker genom en företagsanpassad löneprocess och lönestruktur som bidrar till löneutveckling, de anställdas ökade stimulans och trygghet i anställningen samt till företagsutveckling genom de anställdas individuella utveckling.

En förutsättning för en god lönebildning är att det finns en aktuell lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning som är känd för alla anställda vid företaget.

Den lokala lönebildningen är en process där företagsövergripande mål bryts ned på del- och individnivå.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, lönesättande chefer, fackliga företrädare och de anställda är en förutsättning för att lyckas med den lokala lönebildningen.

En viktig förutsättning för att lönebildningen ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

Steg 2 – Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och tjänstens svårighetsgrad, individuell kompetens, duglighet och uppnådda arbetsresultat. Även marknadskrafterna påverkar den individuella lönesättningen.

Lönesättning ska ske utan diskriminering. De lokala parterna ska särskilt verka för att utjämna och förhindra osakliga skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Osakliga skillnader i lön beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ska inte förekomma.

Anställda som är tjänstlediga på grund av föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda kopplat till förväntad prestation som om tjänstemannen skulle ha varit i tjänst.

Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom omfattas av lönerevisionen.

Lönejusteringar som genomförs för att åtgärda osakliga löneskillnader med anledning av genomförd lönekartläggning, ingår inte i löneutrymmet enligt steg 5.

De lokala parterna bör fastställa individuella kriterier för lönesättningen, exempelvis kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, målmedvetenhet, initiativförmåga och idériakedom så att tjänstemannen har en reell möjlighet att påverka sin lön.

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

Anmärkning

Notera reglerna kring likabehandling och kompetensutveckling i Samverkansavtalets bilaga om dessa frågor.

Steg 3 – Samtal

En förutsättning för tjänstemännens utveckling i arbetet och den lokala lönebildningen är att regelbundna samtal förs mellan lönesättande chef och tjänsteman. Dessa samtal – exempelvis utvecklingsamtal, lönesamtal och samtal om ny lön – ska ske återkommande varje år, om inte de lokala parterna kommer överens om annat.

I den lokala löneprocessen har lönesättande chef ett särskilt ansvar för att individuella mål sätts och att resultatet följs upp.

– utvecklingssamtal

Under utvecklingssamtalet ska även tjänstemannens behov av utveckling för aktuella eller framtida arbetsuppgifter diskuteras tillsammans med tjänstemannens ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll. Tjänstemannens kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets utveckling och för att de uppsatta målen nås. Utvecklingssamtalet utmynnar i att en plan för mål och utveckling upprättas mellan lönesättande chef och tjänstemannen.

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat ska utvecklingssamtalet innehålla följande punkter.

- Uppföljning av föregående samtal och arbetsresultat.
- Genomgång av arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter.
- Verksamhetens utveckling.
- Arbetsmiljö ur fysiska och psykosociala aspekter.
- Arbetstidens totala omfattning.
- Behov av kompetens och personlig utveckling, på kort och lång sikt.
- Samarbete med kollegor och chef.
- Mål och aktiviteter på kort och lång sikt.

– lönesamtal

Ett lönesamtal ska föras mellan lönesättande chef och tjänstemannen med utgångspunkt från de grundläggande principerna enligt Steg 2.

I lönesamtalet ska tjänstemannen få kännedom om arbetsgivarens förväntningar på honom/henne.

Lönesamtalet är en del i en process där tjänstemannens resultat, kompetens, individuell utveckling och målpåfyllelse knyts samman med tjänstemannens löneutveckling, vilket ger tjänstemannen möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat ska lönesamtalet innehålla följande punkter:

- Beskrivning av företagets lönesättningsprinciper samt faktorer/kriterier av betydelse för den individuella lönesättningen.
- Tjänstemannens lön i förhållande till lönestrukturen på företaget och tjänstens innehåll och svårighetsgrad.
- Uppföljning av tjänstemannens prestation och resultatet av satta mål kopplat till den individuella lönen.
- Tjänstemannens arbetsuppgifter, svårighetsgrad, ansvar och eventuella förändringar i arbetsinnehåll och kompetens.
- Tjänstemannens förmåga att leda och kommunicera (vid chefsansvar).
- Diskussioner av det som framkommit vid utvecklingssamtalet.

– samtal om ny lön

I samtalet om ny lön ska lönesättande chef överlämna löneförslag till tjänstemannen med motivering, enligt § 3 mom 6.

Steg 4 – Strukturöversyn

I samband med den årliga lönerevisionen genomför de lokala parterna en strukturöversyn för att bibehålla eller uppnå en önskad lönestruktur. Strukturöversynen bör utmynna i en analys av befintlig lönestruktur och en diskussion om önskvärda förändringar.

Strukturöversynen kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar, till exempel som följd av nyanställningar eller andra förändringar av personalsammansättningen.

En del av strukturöversynen är att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån vid var tid gällande diskrimineringslagstiftning.

Strukturöversynen ska göras med hänsyn till de grundläggande principerna för lönebildningen i företaget. Det är också viktigt att de lokala parterna definierar vad man menar med lönestruktur samt hur den ska kunna stödja verksamhetsmålen och i förlängningen de lönepolitiska målen.

Anmärkningar

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

2. Parterna är överens om två revisionstillfällen under denna avtalsperiod 2020–2023 och noterar även att lönekartläggning enligt Diskrimineringslagen ska genomföras årligen och att eventuella osakliga löneskillnader ska hanteras.

Steg 5 – Löneutrymme och revisionstidpunkt

Under avtalsperioden 2020-11-01 – 2023-03-31 är de centrala parterna överens om att lönerevisionen per den 1 april 2020 och 1 april 2021 slås ihop till ett lönerevisionstillfälle och löneökning utges från den 1 november 2020. Därefter ska lönerevision ske den 1 april 2022. Vid revisionstillfället den 1 november 2020 ska den längre tidsperiod som förflutit sedan revisionen dessförinnan särskilt beaktas. Lokalt avtal kan träffas om andra revisionstidpunkter.

Löneutrymmet fastställs med beaktande av Steg 1–4. Det är därför av största vikt att de lokala parterna diskuterar företagets ekonomiska situation, utveckling, tillväxtpotentialer, relevanta omvärldsförhållanden och de individuella faktorer som de lokala parterna kommer överens om är väsentliga för företagets och den enskilde tjänstemannens utveckling.

§ 2. Löneprocessen och lokala förhandlingar

Formerna för det praktiska genomförandet av löneprocessen sker i samverkan mellan de lokala parterna. Att gemensamt finna väl fungerande former för den lokala löneprocessen är en förutsättning för att löneavtalet ska fungera.

Om de lokala parterna inte kommer överens om annan löneprocess ska nedanstående modeller i § 3 följas.

§ 3. Löneprocessen vid företag med lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat

Mom 1. Gemensam avtalsgenomgång

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna tillsammans går igenom avtalets intentioner enligt § 1 och tillämpningen i det enskilda företaget. Överenskommelse träffas om tidsplan och formerna för lönerevisionsarbetet med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen. I detta skede meddelar de lokala fackliga företrädarna vilka tjänstemän som fackklubben/facklig företrädare med förhandlingsmandat företräder i den lokala förhandlingen.

Mom 2. Bestäm faktorer

De lokala parterna enas om vilka faktorer som är relevanta att använda för diskussion om löneutrymme på företaget. Av särskild vikt är en precisering av kriterierna för den individuella lönesättningen.

Mom 3. Genomför lönesamtal

En förutsättning för löneprocessen är årligen återkommande individuella lönesamtal mellan lönesättande chef och tjänsteman.

Mom 4. Överläggningar kring lönestrukturen och löneutrymme

De lokala parterna ska göra en analys av den befintliga lönestrukturen för samtliga anställda och diskutera önskvärda förändringar av lönenivåer och lönespridning för olika kategorier anställda. Lönestrukturen i företaget ska återspegla tjänsternas svårighetsgrad.

De lokala parterna har en inledande diskussion om det lokala löneutrymmet.

Anmärkning

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

Mom 5. Överenskommelse om löneökning

De lokala parterna fastställer det lokala löneutrymmet.

Efter lönesamtalet träffar lönesättande chef överenskommelse om ny lön med enskild tjänsteman som valt att inte företrädas av fackklubben/facklig företrädare med förhandlingsmandat.

Arbetsgivaren överlämnar en sammanställning av resultatet av de individuella överenskommelserna med enskilda tjänstemän (enligt ovan) till fackklubben/facklig företrädare med förhandlingsmandat.

De lokala parterna förhandlar om övriga tjänstemäns löneutveckling.

Arbetsgivaren och fackklubben/facklig företrädare med förhandlingsmandat utvärderar därefter lönerevisionen i förhållande till det som sägs i lönepolicyn för att därigenom analysera om förändringar i lönepolicyn behöver göras.

Mom 6. Meddela ny lön

Närmaste chef meddelar den nya lönen till den enskilde tjänstemannen. Den nya lönen ska motiveras.

Mom 7. Individuell åtgärdsplan vid ingen eller ringa löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ta del av löneutvecklingen. För tjänsteman som inte får någon eller ringa löneökning är det särskilt viktigt att åtgärder vidtas för att denna ska kunna öka sin kompetens och prestation. Beträffande dessa frågor ska arbetsgivaren ta initiativ till en särskild överläggning mellan lönesättande chef och tjänsteman. Överläggningen ska resultera i en individuell åtgärdsplan.

De lokala parterna kan överenskomma om att individuella åtgärdsplaner i särskilda fall inte behöver upprättas.

Överläggning mellan de lokala parterna ska genomföras innan en tjänsteman två år i rad får ingen eller ringa löneökning.

Anmärkning

De centrala parternas ansvar innebär även att vara rådgivande för att stödja de lokala parterna i deras arbete med att utveckla den lokala lönebildningsprocessen. Detta kan ske genom olika enskilda och gemensamma utvecklings- och utbildningsinsatser.

§ 4. Löneprocessen vid företag utan lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat

Mom 1. Genomgång av löneavtalet och revisionstidpunkt

En förutsättning för att löneavtalets principer för den lokala lönebildningen ska fungera är att lönesättande chef och tjänstemannen går igenom avtalets innebörd och hur det ska tillämpas på företaget. Detta kan även ske i andra former såsom vid arbetsplatsträffar där arbetsgivaren och tjänstemännen samverkar om lönekriterier.

Lönesättande chef och tjänstemannen överenskommer när lönerevisionen ska ske under avtalsperioden. Finns det ingen överenskommelse ska lönerevisionen under denna avtalsperiod ske senast den 1 november 2020 och den 1 april 2022, se § 1 Steg 5.

Mom 2. Lönesamtal mellan lönesättande chef och tjänsteman

Lönesättande chef genomför samtal med enskild tjänsteman om ny lön, se § 3 mom 3.

Efter lönesamtalet träffar lönesättande chef överenskommelse om ny lön med enskild tjänsteman.

Om tjänstemannen erhåller ingen eller ringa löneökning ska en åtgärdsplan tas fram i enlighet med § 3 mom 7.

Resultatet av lönesamtalet bör dokumenteras på ett praktiskt och enkelt sätt.

§ 5. Förhandlingsordningar

Vid företag med lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat

Mom 1:1. Båda parter har ansvar för att ta upp överläggningar om löner i god tid innan tidigare års avtal löper ut.

De lokala parterna överenskommer om från vilket datum lönerrevision ska ske. Träffar inte de lokala parterna sådan överenskommelse ska under denna avtalsperiod löneökning utges från den 1 november 2020 och 1 april 2022, se § 1 Steg 5.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter att nå en lokal överenskommelse. Vid oenighet ska de centrala parterna konsulteras i syfte att nå överenskommelse i lönefrågan innan den lokala förhandlingen avslutas, om inte de lokala parterna enas om annat. Vid central konsultation är företag respektive lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat fortfarande part i förhandlingen.

– när tjänsteman själv överenskommer med chef om ny lön

Mom 1:2. Tjänsteman som anser att lönesamtalets form har brister kan begära biträde av lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat. Denna kan inom två veckor från lönesamtalet begära lokal förhandling i frågan.

– lönenämnd

Mom 2:1. Kan de lokala parterna trots detta inte enas vid lokal förhandling kan endera parten hänskjuta frågan till parternas Lönenämnd. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Nämnden ska avge utlåtande i frågan inom två månader efter det att ärendet inkom till Lönenämnden.

Nämndens utlåtande blir som centralt kollektivavtal bindande för de lokala parterna.

Mom 2:2. Lönenämnden består av två representanter för Fastigo och två representanter för berörd facklig organisation. Parterna i Lönenämnden ska utse en opartisk ordförande.

Lönenämnden ska enbart fastställa lönenivåökning i till nämnden hänskjutet ärende efter föredragning av ärendet av respektive part. Nämnden ska inte avgöra frågor om fördelning av lönenivåökning eller tvist om omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män.

Lönenämnden ska vid sin bedömning beakta faktorerna enligt § 1 steg 5, den lokala lönestrukturen samt eventuellt andra lokalt överenskomna faktorer vid bedömning av lönenivåökning i det enskilda företaget.

Vid företag utan lokal fackklubb/facklig företrädare med förhandlingsmandat

Mom 3. I samband med lönesamtalet ger lönesättande chef förslag till ny individuell lön för tjänstemannen. Accepterar tjänstemannen löneförslaget sätts den nya lönen i och med detta.

Intentionerna i löneavtalet är att arbetsgivaren och tjänstemannen verkar för att komma överens om ny lön. Uppstår svårigheter att komma överens kan tjänstemannen kontakta sin fackliga organisation för att den ska kunna begära lokal förhandling. Vid förhandlingen ska parterna gå igenom tjänstemannens lön utifrån principerna i § 1 och då särskilt steg 3 – Samtal.

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

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

§ 6. Löneavtalets omfattning

Mom 1.

Detta löneavtal omfattar samtliga tjänstemän i de avtalsslutande fackliga organisationerna som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum med undantag enligt nedan.

Mom 2. Ny anställning

Om företaget och en tjänsteman inom 6 månader före lönerevisionsdatum har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

Anmärkning

Har arbetsgivare och tjänsteman träffat anställningsavtal eller ingått annan överenskommelse under premisen att lönen ska revideras första gången år 2021 omfattas tjänstemannen inte av lönerevisionen den 1 november 2020. Det är dock lämpligt att arbetsgivaren och tjänstemannen eller den lokala klubben i god tid i förväg diskuterar frågan om tjänstemannens lön per den 1 april 2021.

Mom 3. Tjänstlediga

Detta avtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet om ej överenskommelse träffas om annat.

Mom 4. Tjänsteman som slutar sin anställning

Tjänsteman som slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet, ska till företaget anmäla sitt krav härpå inom tre månader efter det att den lokala löneförhandlingen avslutats.

Mom 5. Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen nu kan erhålla om inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

§ 7 Retroaktiv omräkning

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

- Omräkning av övertidsersättning ska ske individuellt för varje tjänsteman eller, om lokal överenskommelse träffas, med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget för tjänstemännen.
- Sjukavdrag ska inte omräknas retroaktivt.

Bilaga 2: Arbetslivskonto

Fastigo, Vision, Ledarna och AiF överlåter till de lokala parterna att träffa avtal om avsättning av en del av löneökningen till arbetslivskonto. Saknas lokal part kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänsteman. Om sådan överenskommelse inte träffas ska hela ökningen utges som lön.

Den närmare utformningen av arbetslivskontot samt hur detta ska administreras överenskommes mellan de lokala parterna. Parterna är överens om att hantera eventuell arbetstidsförkortning avtalsvägen och enligt denna modell.

Avsikten med ett arbetslivskonto är att del av löneökningen ska kunna användas på sätt som den enskilde tjänstemannen 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 pensionssparrande.

En del av den enskilde tjänstemannens ökning av månadslönen avsätts för respektive avtalsår. Tjänstemannen kan efter överenskommelse med arbetsgivaren välja att avsätta en del av sin löneökning till pension (pensionspremier) eller arbetstidsförkortning. I annat fall ska hela ökningen utges som lön.

Det valda alternativet ska gälla under hela avtalsperioden om inte de lokala parterna överenskommer om annat.

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

Det avsatta utrymmet för arbetslivskonto disponerar tjänstemannen själv.

Anmärkningar

1. Vid löneavstående till pension ska kostnadsneutralitet för arbetsgivaren eftersträvas. Vid fastställande av storleken på avståendet bör parterna beakta konsekvenserna för tjänstemannen av löneavstående.
2. Arbetstidsförkortning får inte innebära att företagets verksamhet eller konkurrenskraft menligt påverkas.

Parterna har tagit fram skriften "Frågor och svar om Arbetslivskonto" som vägledning. Denna har inte kollektivavtalskaraktär.

Protokollsanteckning

Arbetstidsförkortning eller andra former av avsättningar som överenskommits lokalt enligt de centrala avtalen 1998–2001, 2001–2004, 2004–2007, 2007–2010, 2010–2013 2013-2016 respektive 2016–2020 ska fortsätta att tillämpas.

Allmänna anställningsvillkor 2020-11-01 – 2023-03-31

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Vision, Ledarna samt AiF är ense om följande ändringar i avtal om allmänna anställningsvillkor från den 1 november 2020.

I avtal om allmänna anställningsvillkor har parterna gemensamt genomfört ett antal redaktionella ändringar. Parterna är ense om att ifall detta arbete medfört att något i avtalet som är av materiell betydelse ändrats eller tagits bort, har denna regel fortsatt giltighet. De förändringar av materiell betydelse som parterna enats om har särskilt markerats i avtalet.

Tidigare text	Ny text från 2020-11-01
§ 1. Avtalets omfattning	
Pensionärer Mom 5. Tjänsteman som har anställts efter att ha uppnått 67 års ålder eller efter att ha börjat uppbära hel tjänstepension, kan överenskomma med arbetsgivaren om annan reglering av villkor än vad avtalet anger.	Pensionärer Mom 5. Tjänsteman som har anställts efter att ha uppnått den ålder som anges i 32a § lagen om anställningsskydd, Las, eller efter att ha börjat uppbära hel tjänstepension, kan överenskomma med arbetsgivaren om annan reglering av villkor än vad avtalet anger.
§ 2. Anställning	
Mom 3:2. Om lokal part finns, ska förhandling enligt Samverkansavtalet/MBL ske innan beslut fattas om provanställning.	Mom 3:2. Arbetsgivare ska underrätta lokal tjänstemannaorganisation om provanställning.
§ 7. Övertid och mertid	
Mom 3:1. Arbetsgivaren och tjänstemannen 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 tjänsteman i chefsställning och tjänsteman vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att välja förläggning av sin arbetstid, eller annan tjänsteman 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 lönerevisionen. När överenskommelse träffats ska arbetsgivaren underrätta kontaktombud eller lokal facklig organisation vid företaget, om sådan finns. <i>Anmärkning</i> 1. För tjänsteman som träffat överenskommelse med arbetsgivaren om att ersätta rätten till övertidskompensation med fler semesterdagar och/eller högre lön gäller begränsningarna i § 6 om sammanlagd arbetstid, dygnsvila samt veckovila. Sådan överenskommelse innebär inte att det ordinarie arbetstidsmättet utökas.	Mom 3:1. Arbetsgivaren och tjänstemannen 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 tjänsteman i chefsställning och tjänsteman vars arbetstid är svårt att kontrollera eller som har frihet att välja förläggning av sin arbetstid, eller annan tjänsteman om särskilda skäl föreligger. Överenskommelsen ska vara skriftlig. Den ska gälla för ett år i taget och kan sägas upp senast två månader före nytt semesterår. Överenskommelsen bör ses över i samband med lönerevisionen. För tjänsteman som träffat överenskommelse med arbetsgivaren om att ersätta rätten till övertidskompensation med fler semesterdagar och/eller högre lön gäller begränsningarna i § 6 om sammanlagd arbetstid, dygnsvila samt veckovila. Sådan överenskommelse innebär inte att det ordinarie arbetstidsmättet utökas. När överenskommelse träffats ska arbetsgivaren underrätta kontaktombud eller lokal facklig organisation vid företaget, om sådan finns. <i>Anmärkning</i> 1. Parterna hänvisar till 11 § arbetstidslagen rörande anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Det är ett

Tidigare text	Ny text från 2020-11-01
<p>2. Innan överenskommelse träffas på grund av särskilda skäl, ska arbetsgivaren underrätta kontakombud eller lokal fackliga organisation på företaget, om sådan finns.</p> <p>3. Parterna hänvisar till 11 § arbetstidslagen rörande anteckningar 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.</p> <p>4. Vid utvecklingssamtalet ska tjänstemannens totala arbetstid diskuteras. Om tjänstemannen upplever hälsoproblem som tydligt kan kopplas till arbetets omfattning, bör tjänstemannen erbjudas hälsoundersökning.</p>	<p>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.</p> <p>2. Vid utvecklingssamtalet ska tjänstemännens totala arbetstid diskuteras. Om tjänstemannen upplever hälsoproblem som tydligt kan kopplas till arbetets omfattning, bör tjänstemannen erbjudas hälsoundersökning.</p>
<p>Mom 6:1. Övertidsarbete kompenseras ...</p> <p>---</p>	<p>Mom 6:1. Övertidsarbete kompenseras ...</p> <p>---</p> <p>Kompensation för mertid utges endast i form av kontant ersättning.</p>
<p>Mom 6.2 ...</p> <p>Anmärkingar ... inkluderar semesterlön.</p> <p>---</p>	<p>Mom 6.2 ...</p> <p>Anmärkingar ... inkluderar semesterlön.</p> <p>3. I detta moment avses med månadslön tjänstemannens fasta kontanta månadslön.</p>
<p>§ 8 Resebestämmelser</p>	
<p>Bidrag för arbetsledares resa mellan bostad och byggnadsarbetsplats</p> <p>Mom 3:1-3:5.</p>	<p>---</p> <p>Mom 3. Utgår</p> <p>Övergångsbestämmelse</p> <p>För arbetsledare som 2020-11-01 har rätt till bidrag för resa mellan bostad och byggnadsarbetsplats från företaget gäller reglerna i avtal 2017-2020.</p>
<p>§ 9 Semester</p>	
<p>Mom 3:2. Om semesterledighet som avses i mom 5 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti erhåller tjänsteman, som fått högst fjorton semesterdagar förlagda under juni–augusti, två betalda semesterdagar extra under semesteråret. ...</p>	<p>Mom 3:2. Om semesterledighet som avses i mom 5:2 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti erhåller tjänsteman, som fått högst fjorton semesterdagar förlagda under juni–augusti, två betalda semesterdagar extra under semesteråret. ...</p>
<p>Mom 4:2. Om en nyanställd tjänstemans betalda semesterdagar inte räcker för full semester kan tjänstemannen komma överens med arbetsgivaren om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag – så kallad förskottssemester. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.</p>	<p>Mom 4:2. Om en nyanställd tjänstemans betalda semesterdagar inte räcker för full semester kan tjänstemannen komma överens med arbetsgivaren om ledighet utan löneavdrag – så kallad förskottssemester. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.</p>

Tidigare text	Ny text från 2020-11-01
<p>- nyanställd Mom 4:2. ... Upphör anställningen inom fem år, görs avdrag för varje semesterdag utan semesterlön med 4,6 procent av tjänstemannens aktuella månadslön. Avdraget beräknas på den lön som gällde vid ledigheten. ... </p>	<p>- nyanställd och förskottssemester Mom 4:2. ... Upphör anställningen inom fem år, görs avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning, för varje semesterdag utan semesterlön med 4,6 procent av tjänstemannens aktuella månadslön. Avdraget beräknas på den lön som gällde vid ledigheten. ... </p>
<p>Mom 7:1... - överenskommelse om växlade dagar Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa överenskommelse om att semesterdagstillägg växlas mot lediga dagar. För växlade dagar utges inte semesterdagstillägg. </p>	<p>Mom 7:1... - överenskommelse om växlade dagar Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa överenskommelse om att semesterdagstillägg växlas mot lediga dagar (ej semesterdagar). För sådana lediga dagar utges inte semesterdagstillägg. </p>
<p>Mom 7:1... - överenskommelse om växlade dagar ... <i>Upplysning</i> 1. ... - - - </p>	<p>Mom 7:1... - överenskommelse om växlade dagar ... <i>Upplysningar</i> 1. ... 2. Växling av semesterdagstillägg är i första hand avsedd för tjänsteman med rätt till 25 dagars semesterledighet. </p>
<p>- rörliga lönedelar Mom 7:2. För rörliga lönedelar utges semesterdagstillägg per dag med 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som utbetalats under föregående intjänandeår. ... </p>	<p>- rörliga lönedelar Mom 7:2. För rörliga lönedelar utges semesterdagstillägg för varje betald semesterdag med 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som utbetalats under föregående intjänandeår. ... </p>
<p>§ 10. Sjukdom</p>	
<p>Mom 3:1 ... - definition av månadslön och veckoarbetstid ... Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde tjänstemannen. Har tjänstemannen oregelbunden arbetstid, beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel. 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. </p>	<p>Mom 3:1 ... - definition av månadslön och genomsnittlig veckoarbetstid ... Med genomsnittlig veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde tjänstemannen. Har tjänstemannen oregelbunden arbetstid, beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel. 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. </p>
<p>Mom 3:1. (i tabellen) ... c. 15:e–90:e ... (i högerspalten) ... Sjukavdraget per dag får inte överstiga: ... </p>	<p>Mom 3:1. (i tabellen) ... c. 15:e–90:e ... (i högerspalten) ... Sjukavdraget per kalenderdag får inte överstiga: ... </p>

Tidigare text	Ny text från 2020-11-01
<p>Mom 3:1. (i tabellen) ... d. Gäller endast vid företag som tecknat AGS-KL: Efter 90:e (45:e) sjukfrånvarodagen Övergångsbestämmelse: För tjänsteman som den 31 mars 2013 under pågående sjukskrivning redan erhåller sjuklön enligt d. fortsätter kompletterande sjuklön att utges enligt avtal 2010-2013. ...</p>	<p>Mom 3:1. (i tabellen) ... d. Gäller endast vid företag som tecknat AGS-KL: Efter 90:e (45:e) sjukfrånvarodagen - - - ...</p>
<p>Mom 3:2. Huvudregel Har tjänstemannen enligt detta avtal rätt till sjuklön enligt mom 3:1 c ska arbetsgivaren utge sådan till honom enligt följande. För tjänsteman 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 90 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 under sjukperioden. Undantag 1 ...</p>	<p>- sjuklönetiden Mom 3:2. Har tjänstemannen enligt detta avtal rätt till sjuklön enligt mom 3:1 c ska arbetsgivaren utge sådan enligt följande. Huvudregel För tjänsteman som varit anställd hos arbetsgivaren - minst ett år i följd eller övergått direkt från en anställning med rätt till sjuklön under minst 90 dagar, till och med 90 kalenderdagen i sjukperioden - mindre än ett år till och med 45 kalenderdagen i sjukperioden. I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karenstid), dels arbetsfria dagar under sjukperioden. Undantag 1 ...</p>
<p>Mom 4:3. Om tjänstemannen får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.</p>	<p>Mom 4:3. Om tjänstemannen får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen eller arbetsskadeförsäkringen, ska sjuklönen minskas med ersättningen.</p>
<p>Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön Mom 5:1. Om tjänsteman 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 tjänstemannaparten.</p>	<p>Mom 5:1. Utgår - - -</p>
<p>Mom 5:2. Tjänsteman 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.</p>	<p>Mom 5:2. Tjänsteman som kvarstår i tjänst vid företaget efter att ha uppnått den ålder som anges i 32a § lagen om anställningsskydd, Las, eller uppbär hel tjänstepension har endast rätt till sjuklön enligt mom 3:1 c och d om särskild överenskommelse om detta träffats med arbetsgivaren.</p>

Tidigare text	Ny text från 2020-11-01
<p>Övriga bestämmelser</p> <p>Mom 7. Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf jämföras förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd med motsvarande förmåner enligt Socialförsäkringsbalken.</p>	<p>---</p>
<p>§ 13. Anställnings upphörande</p>	
<p>Mom 1:1 ... (i tabellen)</p> <p>---</p> <p>...</p>	<p>Mom 1:1 (i tabellen)</p> <p>Efter uppnådd ålder enligt 32a § LAS gäller 1 månads underrättelsetid i enlighet med mom 3:5.</p> <p>...</p>
<p>Mom 2:1 ... (i tabellen)</p> <p>---</p> <p>...</p>	<p>Mom 2:1 ... (i tabellen)</p> <p>Efter uppnådd ålder enligt 32a § LAS gäller 1 månads underrättelsetid i enlighet med mom 3:5.</p> <p>...</p>
<p>- pensionärer</p> <p>Mom 3:4. Om tjänstemannen anställs vid företaget efter det att han har uppnått 67 års ålder eller uppbär hel tjänstepension är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och tjänstemannen.</p>	<p>- pensionärer</p> <p>Mom 3:4. Anställs tjänstemannen vid företaget efter att ha uppnått den ålder som anges i 32 a § Las eller uppbär hel tjänstepension är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och tjänstemannen.</p>
<p>- uppnådd pensionsålder</p> <p>Mom 3:5. Tjänstemannens anställning upphör utan uppsägning vid slutet av den månad då han fyller 67 år. Arbetsgivaren bör minst en månad i förväg lämna skriftligt besked till tjänstemannen om anställningens upphörande enligt 33 § Las.</p>	<p>- uppnådd pensionsålder</p> <p>Mom 3:5. Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan genom skriftlig underrättelse avbryta en tillsvidareanställning tidigast vid den tidpunkt som anges i 32a § Las. En sådan underrättelse ska lämnas senast en månad i förväg. Lämnas skriftlig underrättelse vid en senare tidpunkt upphör anställning en månad efter att underrättelse lämnats.</p> <p><i>Anmärkningar:</i></p> <p>1. Efter underrättelsen gäller inte reglerna om varsel till lokal arbetstagarorganisation, överläggning och förhandling enligt 33 a § Las.</p> <p>2. Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen uppnår den avtalade pensionsåldern enligt gällande pensionsplan, inhämta besked från tjänstemannen om denne vill avsluta sin anställning i samband med detta.</p> <p><i>Upplysning:</i></p> <p>Den ålder som anges i 32 a § Las är 68 år från och med 1 januari 2020 och 69 år från och med 1 januari 2023.</p>
<p>Mom 3:6. Om arbetsgivare eller tjänsteman vill att en tidsbegränsad anställning ... kommit överens om annat.</p> <p><i>Övergångsbestämmelse:</i></p> <p>Reglerna i mom 3:6 gäller ej för tidsbegränsad anställning som ingåtts före den 1 april 2013.</p>	<p>Mom 3:6. Om arbetsgivare eller tjänsteman vill att en tidsbegränsad anställning ... kommit överens om annat.</p>

Tidigare text	Ny text från 2020-11-01
<p>Mom 7. ... <i>Anmärkning</i> <i>Bestämmelser om avgångsskyldighet vid hel sjukersättning enligt Socialförsäkringsbalken finns i 33 § andra stycket Las.</i></p>	<p>Mom 7. ... <i>Anmärkning</i> <i>Bestämmelser om avgångsskyldighet vid hel sjukersättning enligt Socialförsäkringsbalken finns i 4a § Las.</i></p>
<p>Företrädesrätt till ny anställning --- Mom 8. Oavsett reglerna i 22, 25 och 27 § Las gäller företrädesrätt till ny anställning (återanställning) inte vikariat som vid dess uppkomst bedöms vara högst fjorton kalenderdagar</p>	<p>Företrädesrätt till ny anställning Mom 8:1. För att behålla sin företrädesrätt ska tjänstemannen skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätten. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning. Mom 8:2. Oavsett reglerna i 22, 25 och 27 § Las gäller företrädesrätt till ny anställning (återanställning) inte vikariat eller allmän visstidsanställning som vid dess uppkomst bedöms vara högst fjorton kalenderdagar.</p>
<p>§ 14. Avtalets giltighetstid</p>	
<p>Avtalet gäller från och med den 1 maj 2017 till och med den 31 mars 2020 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Part har rätt att säga upp avtalet i förtid senast den 30 september 2018 till upphörande den 31 mars 2019. Avtalet gäller då med sju dagars ömsesidig uppsägningstid efter den 31 mars 2019. Part som begär förhandling om ovanstående ändringar i avtal ska samtidigt eller senast en månad innan avtalen löper ut, framlägga förslag till nytt avtal om inte parterna enas om annat. Vid ändrad lagstiftning äger endera part med en månads uppsägningstid rätt att säga upp avtalsbestämmelse, som berörs av ändrad lagstiftning, och parterna kan träffa överenskommelse om nya regler från tidigare tidpunkt än den 31 mars 2020. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt. Redaktionella ändringar har gjorts i § 9 mom 7:1 från den 25 januari 2018 och § 13 mom 1:1 från den 4 december 2017. Ändring har gjorts i § 10 mom 3:1 från den 1 juli 2018 och från den 1 januari 2019.</p>	<p>Avtalet gäller från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023 och därefter ett år i sänder med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Part har rätt att säga upp avtalet i förtid senast den 30 september 2021 till upphörande den 31 mars 2022. Avtalet gäller då med sju dagars ömsesidig uppsägningstid efter den 31 mars 2022. Part som begär förhandling om ändringar i avtalet ska samtidigt eller senast en månad innan avtalet 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 2023. Sådana förhandlingar förs under fredsplikt.</p>