



Samverkansavtal för  
fastighetsbranschen

Avtal om arbetsmiljö,  
likabehandling och  
kompetensutveckling

Huvudavtal



# **Samverkansavtal för fastighetsbranschen samt avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling**

Överenskommelse av den 25 maj 2007 med ändringar av den  
27 januari 2011.

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation

Fastighetsanställdas Förbund

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Fackförbundet SKTF

PTK



# Samverkansavtal för fastighetsbranschen

Parterna vill med detta avtal skapa förutsättningar för en väl fungerande och utvecklad samverkan mellan de lokala fackliga organisationerna och arbetsgivarna i fastighetsbranschen. Avtalets tillämpning bygger på att det finns lokala fackliga företrädare som ges goda förutsättningar för det fackliga arbetet.

Parterna vill med detta framhålla betydelsen av en lokal facklig verksamhet för såväl de anställdas inflytande som för företaget och dess verksamhet.

## § 1. Samverkan

Samverkan i företagen utgår från den enskilde arbetstagaren i hans kontakt med sin närmaste chef. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att genom samverkan som en naturlig process i företaget, skapa möjligheter för att utveckla verksamheten. För att uppnå ett gott samarbetsklimat ska arbetstagarna ges möjlighet till inflytande, delaktighet och utveckling. Det åligger parterna att utveckla och bevara förtroendefulla partsrelationer med respekt för vardera partens olika roller och arbetsförutsättningar.

Avsikten med avtalet är att arbetstagarna ska komma in i ett tidigt skede i beslutsprocessen och få en reell möjlighet att påverka.

## § 2. Rättslig grund

Detta avtal är en vidareutveckling av MBL för att främja utveckling och samverkan i företagen. Medbestämmandelagen (MBL), förtroendemannalagen (FML), arbetsmiljölagen (AML) samt diskrimineringslagarna utgör den rättsliga grunden för detta avtal.

Följande regler i avtalet gäller även om lokalt samverkansavtal inte har träffats.

- Reglerna om arbetstagarkonsult (§ 5, stycke 7–9).
- Frist för begäran av central förhandling i MBL-fråga (§ 7, stycke 3–5).
- Facklig verksamhet (§ 9).
- Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling.

### **Lokal överenskommelse**

Lokalt träffad överenskommelse ersätter formerna för medinflytande i 11, 12, 14 och 19 § MBL, med undantag av § 5 fjärde stycket nedan.

På företag där lokal facklig organisation saknas kan lokalt samverkansavtal träffas mellan arbetsgivaren och facklig organisations avdelning eller motsvarande.

Kan inte lokal överenskommelse om samverkan träffas, gäller reglerna för medinflytande enligt 11, 12, 14 och 19 § MBL.

## **§ 3. Definition**

### **Dialog chef – arbetstagare**

Den enskilde arbetstagaren ska ges möjlighet att genom samverkan kunna påverka de beslut som särskilt angår dennes arbete och utveckling. Detta kan bland annat ske genom regelbundna utvecklingssamtal.

### **Arbetsplatsträff**

Samverkan i form av regelbundna möten till vilka samtliga arbetstagare i hela eller del av företaget har tillträde och där verksamhetsfrågor behandlas.

### **Företagsövergripande samverkansorgan**

Samverkan i frågor som rör hela företagets verksamhet som hanteras i ett företagsövergripande samverkansorgan där de lokala parterna är representerade.

### **Förhandling**

Samverkan i form av förhandling i enlighet med reglerna i detta och/eller lokalt träffat avtal.

## **§ 4. Information**

Information är en viktig del av samverkansprocessen och ges i form av

- löpande information om företagets verksamhet och organisation
- information inför beslut i en samverkansfråga.

För en effektiv samverkansprocess förutsätter de centrala parterna att motparten får ta del av underlag inför beslutsfrågor i god tid innan samverkan sker.

## **§ 5. Samverkansformer**

De lokala parterna ska utforma samverkansprocessen efter det enskilda företagets förutsättningar och organisation, så att arbetstagarna ges en reell möjlighet till dialog och inflytande.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för att samverkan sker i frågor av betydelse för verksamheten eller för en enskild arbetstagare enligt de lokalt fastställda formerna. Arbetstagarparten har ansvar för att på eget initiativ ta upp ytterligare frågor för behandling i samverkansprocessen.

Samverkan kan ske genom:

- Dialog mellan chef – arbetstagare
- Arbetsplatsträff
- Företagsövergripande samverkansorgan
- Förhandling

Förhandling ska alltid ske i följande fall:

- Omorganisationer som leder till driftsinskränkningar (29 § Las).
- Anlitande av entreprenör (38 § MBL).
- När så särskilt begärs av arbetstagarpart eller arbetsgivaren.

Arbetsgivaren är skyldig att, oavsett samverkansform, tydligt klargöra när han anser att samverkan i en fråga är avslutad samt att avsikten är att fatta beslut när avtalets tidsfrist löpt ut. Om även arbetstagarparten anser frågan avslutad bör man meddela att man inte har för avsikt att gå vidare i frågan.

### **Koncerner**

Arbetstagarnas samverkan i koncerner, eller koncernliknande organisationer, kan regleras i särskild överenskommelse mellan arbetsgivarna och de lokala fackliga organisationerna i koncernföretagen.

### **Arbetstagararkonsult**

Arbetstagarorganisationen har rätt att på arbetsgivarens bekostnad anlita arbetstagararkonsult i frågor av avgörande betydelse inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och/eller för de anställdas sysselsättning. Konsulter kan inte i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Avtal om anlitande av arbetstagararkonsult ska innehålla uppgift om konsultinsatsernas omfattning, innehåll och kostnad samt avtalsvillkoren för konsulten. Arbetstagararkonsult har rätt till den information från arbetsgivaren som erfordras för att fullgöra uppdraget.

Önskar en arbetstagarorganisation anlita en arbetstagararkonsult ska de begära förhandling med arbetsgivaren. Om de lokala parterna inte kan enas om tillsättande av arbetstagararkonsult ska arbetsgivaren inom två veckor begära central förhandling.

#### ***Anmärkning***

*Dessa regler gäller även om lokalt samverkansavtal inte har träffats.*



## § 6. Samverkansområden

Områden där samverkan ska ske är:

- Verksamhetsplanering
- Arbetsorganisation
- Ekonomi
- Personalpolitik
- Personalplanering
- Arbetsmiljö
- Likabehandling
- Kompetensutveckling
- Facklig verksamhet

De lokala parterna ska fastställa på vilken nivå respektive fråga ska hanteras samt om ytterligare områden ska omfattas av samverkan.

Avtal om samverkan i arbetsmiljö-, likabehandlings- och kompetensutvecklingsfrågor finns i bilaga.

## § 7. Oenighet

Det åligger arbetsgivare och lokal facklig organisation att gemensamt finna lösningar när oenighet uppstår i en samverkansfråga. Skulle oenighet uppstå och den fackliga organisationen så begär är arbetsgivaren skyldig att avvakta med beslut till dess frågan slutligt behandlats enligt den ordning och inom de tidsramar som reglerats lokalt. Samverkansprocessen ska hanteras skyndsamt.

Dock gäller följande vid företag där samverkan enbart sker genom arbetsplatsträffar. Arbetsgivaren är skyldig att avvakta med beslut om lokal facklig organisation eller där sådan saknas, arbetstagarna, begär att frågan ska lyftas till förhandling mellan arbetsgivaren och facklig organisation. Sådan anmälan ska ske snarast möjligt, dock senast inom två arbetsdagar. Efter anmälan ska begäran om förhandling framställas inom två veckor. Har anmälan eller begäran inte inkommit inom dessa

tidsramar har arbetsgivaren fullgjort sin samverkanskyldighet och har därmed rätt att fatta beslut i frågan.

### **Central förhandling**

När en samverkansfråga slutligt hanterats i samverkansprocessen med lokal förhandling och om oenighet kvarstår, kan den lokala fackliga organisationen hänskjuta frågor av betydelse till central arbetstagarorganisation som begär central förhandling.

Central förhandlingsframställan ska tillställas central motpart inom två veckor från det att ärendet har avslutats på lokal nivå. Om begäran om förhandling inte framställs inom tidsfristen, har arbetsgivaren fullgjort sin samverkansskyldighet och har därmed rätt att fatta beslut i frågan.

Om det finns synnerliga skäl får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan central förhandling genomförts.

#### ***Anmärkning***

*Dessa regler gäller även om lokalt samverkansavtal inte har träffats och förhandling har skett enligt reglerna i MBL.*

## **§ 8. Formalia**

De lokala parterna ska i det lokala samverkansavtalet reglera på vilken nivå och på vilket sätt samverkan ska anses vara avslutad.

De centrala parterna rekommenderar att minnesanteckningar eller protokoll förs. Detta för att tydliggöra vilka frågor som har hanterats i samverkan, vilka beslut som fattats, alternativt i vilka frågor det uppstått oenighet. Vid förhandling ska protokoll alltid föras.

## § 9. Facklig verksamhet

För att fullgöra sina arbetsuppgifter ska fackliga förtroendemen beviljas ledighet i den omfattningen och på det sätt som anges i lagen om facklig förtroendeman. I planering av företagets verksamhet ska hänsyn tas till de fackliga förtroendemännen och deras behov av ledighet för sitt uppdrag. De lokala parterna ska årligen samråda med arbetsgivaren om omfattningen av ledigheten.

Medlem i kollektivavtalsbärande facklig organisation har rätt att under högst fem timmar per kalenderår delta i facklig information på betald arbetstid.

Nyanställd arbetstagare har vid ett tillfälle rätt att under en timmes betald arbetstid delta i av fackklubben anordnad information om den lokala fackliga verksamheten.

### *Anmärkning*

*Dessa regler gäller även om lokalt samverkansavtal inte har träffats.*

## § 10. Kontinuerlig översyn

Det åligger de lokala parterna att vårda avtalet. Detta görs bland annat genom regelbunden översyn av det lokala samverkansavtalet där parterna gemensamt diskuterar avtalets utformning och tillämpning.

Om den lokala samverkansprocessen i väsentliga delar inte efterlevs, är part skyldig att påtala detta, så att möjlighet finns att åtgärda bristerna i samverkansprocessen.

För att samverkansprocessen ska bli ett naturligt led i företagets verksamhet har de lokala parterna ansvar för att chefer och arbetstagare har god kunskap om det lokala avtalets syfte och innehåll, samt formerna för samverkan. De centrala parterna rekommenderar att samtliga anställda regelbundet får information om det lokala samverkansavtalet.

## **§ 11. Centrala parternas ansvar**

De centrala parterna ska följa utvecklingen av detta avtal samt medverka till att sprida information om avtalet. De centrala parterna ska verka för att de lokala parterna tecknar samverkansavtal och att goda samverkansformer etableras på företagen.

## **§ 12. Förhandlingsordning vid rättstvist**

Tvister om tolkning eller tillämpning av detta avtal och de lokala samverkansavtal som tecknats med anledning av detta ska handläggas i enlighet med parternas huvudavtal.

### **Skadestånd**

Vid betydande brott mot detta avtal eller lokalt samverkansavtal kan skadestånd begäras. Framställan om skadestånd ska tillställas motparten snarast möjligt från det att motparten fick kännedom om den skadegörande handlingen, dock senast fyra månader efter tidpunkten för den skadegörande handlingen. I övrigt handläggs tvisten i enlighet med mellan parterna tecknat huvudavtal.

## Bilaga till Samverkansavtalet

### *Anmärkning*

*Detta avtal gäller i tillämpliga delar även om lokalt samverkansavtal inte har träffats.*

# **Avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling**

## **Arbetsmiljö**

Arbetet ska utföras i en sund och säker arbetsmiljö. Huvudansvaret för detta ligger enligt lag på arbetsgivaren. Arbetsmiljöaspekterna ska vara en naturlig del i företagets verksamhet. Målet är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

## **Samverkan**

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna samt deras lokala fackliga organisationer för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i organisationen av ansvariga chefer i samverkan med berörda arbetstagare. Samverkansformerna utformas så att de väl anpassas till verksamheten.

## **Skyddskommitté**

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att de uppgifter som enligt Arbetsmiljölagen (AML) tillkommer skyddskommittén kan hanteras i företagets övergripande samverkansorgan. I sådant fall ska skyddsombud vara representerade när arbetsmiljöfrågor diskuteras i det övergripande samverkansorganet.

## **Skyddsombud och huvudskyddsombud**

Antalet skyddsombud och huvudskyddsombud samt indelning i skyddsområden avgörs av det företagsövergripande samverkansorganet. Saknas sådant organ fastställs indelningen i skyddsområden av den lokala fackliga organisationen efter samråd med arbetsgivaren.

Regionalt skyddsombud får utses för arbetsställe med färre än 50 anställda oavsett vilken inflytandeform som valts i företaget. Det regionala skyddsombudet har därmed tillträdesrätt till dessa arbetsplatser.

## **Sekretess**

De som genom sitt uppdrag fått kännedom om arbetstagarens eller arbetssökandes hälsotillstånd eller personliga förhållanden får inte obehörigen röja detta. I övrigt hänvisas till sekretessbestämmelserna i arbetsmiljölagen.

### *Anmärkning*

*För kommunägda företag gäller regler i offentlighets- och sekretesslagen.*

## **Systematiskt arbetsmiljöarbete**

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten i enlighet med arbetsmiljölagen och dess föreskrifter på sådant sätt att en god arbetsmiljö säkerställs på arbetsplatsen. För att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera väl ska den vara en del av i den dagliga verksamheten med ett samarbete mellan arbetsgivare, den lokala fackliga organisationen och arbetstagaren.

Har företaget minst 10 anställda ska företaget upprätta en skriftlig arbetsmiljöpolicy och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren ska fastställa mål för arbetsmiljöarbetet och upprätta åtgärdsplaner samt följa upp tidigare beslutade åtgärder.

Parterna noterar särskilt vikten av att identifiera och förebygga arbetsrelaterad stress i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Anmärkning**

*AMLs krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets föreskrift om Systematiskt arbetsmiljöarbete.*

### **Företagshälsovård**

Företagshälsovården utgör en nödvändig resurs för företagen och de anställda i arbetet med att skapa god arbetsmiljö och förebygga ohälsa. Den ska utformas med en flexibilitet som motsvarar olika behov i det enskilda företaget. Härvid ska även de mindre företagens förutsättningar beaktas då behovet av företagsanpassade tjänster där är betydelsefullt. Arbetsgivaren svarar för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

Det företagsövergripande samverkansorganet fastställer behovet av företagshälsovård utifrån de krav som återfinns i AML och i enlighet med lagen utfärdade föreskrifter. På företag där sådant samverkansorgan saknas ansvarar arbetsgivaren för att behovet av företagshälsovård fastställs. Detta ska ske i samverkan med de lokala fackliga organisationer som finns representerade på företaget.

### **Arbetsanpassning och rehabilitering**

Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt organisera arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället. För att uppfylla detta rehabiliteringsansvar erfordras att företagen avsätter nödvändiga resurser och att lämplig kompetens finns tillgänglig. Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarnas rehabilitering omfattar sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete på arbetsplatsen.

Arbetsförhållandena på arbetsplatsen ska så långt möjligt anpassas till arbetstagarnas olika förutsättningar. Tidiga insatser är viktigt för ett bra resultat av såväl förebyggande, arbetsanpassande som rehabiliterande åtgärder.

Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagaren bistå försäkringskassan med de uppgifter som behövs för att behovet

av eventuella åtgärder kan klarläggas och genomföras så tidigt som möjligt. En förutsättning för ett bra resultat är fungerande samverkan mellan arbetsgivare, berörd arbetstagarorganisation, facklig organisation, företagshälsovård och Försäkringskassan.

### **Anmärkning**

*Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning regleras i AML, Socialförsäkringsbalken och föreskrifter från Arbetsmiljöverket.*

## **Utbildning**

Skyddsombud, ledamöter i det företagsövergripande samverkansorganet och arbetstagarorganisationer i arbetsledande ställning ska löpande få adekvat utbildning i arbetsmiljöfrågor. Behovet av utbildning fastställs efter samverkan och syftet ska vara att samtliga parter ska ha goda kunskaper i arbetsmiljöfrågor.

Ledighet för arbetsmiljöutbildning enligt detta avtal medför rätt till bibehållna anställningsförmåner.

## **Likabehandling**

Arbetsgivarens verksamhet ska bedrivas på sådant sätt att arbetstagarorganisationer likabehandlas i enlighet med gällande diskrimineringslagstiftning. Alla arbetstagarorganisationer ska ha lika rätt i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Likabehandling ska vara ett naturligt inslag i verksamheten.

Omfattning och inriktning ska anpassas till de lokala förhållandena efter samverkan mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation.

Kön och könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, ålder, deltidsanställning eller tidsbegränsad anställning är exempel på diskrimineringsgrunder i lagstiftningen.



## **Trakasserier**

Arbetsgivaren ska enligt lag vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med exempelvis kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsgivaren ska förebygga och förhindra sexuella trakasserier.

## **Mångfaldsarbete**

Arbetsgivaren ska i sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det kan exempelvis handla om att:

- med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt anpassa arbetsförhållanden så att de lämpar sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga tjänster.

### **– samverkan**

Arbetsgivaren ansvarar för att ett målinriktat mångfaldsarbete bedrivs och utformas i samverkan med de lokala fackliga organisationerna. Omfattning och inriktning ska anpassas till de lokala förhållandena.

## **Jämställdhetsarbete**

Arbetsgivaren ska i sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Parterna är ense om att nedanstående punkter är särskilt viktiga.

- Möjligheten till befordran, utbildning och utveckling ska vara lika för kvinnor och män.
- Utbildning, kompetensutveckling med mera ska främja en jämn könsfördelning i alla yrkesgrupper och på alla befattningar.

- Arbetet ska anordnas så att föräldraskap och förvärvsarbete lättare kan förenas.
- Alla arbetsförhållanden ska utformas så att de passar för både kvinnor och män.
- Arbetsgivaren ska aktivt verka för att lediga tjänster söks av både kvinnor och män.
- Vid rekrytering ska arbetsgivaren särskilt anstränga sig för att få personer av det underrepresenterade könet att söka tjänsten och försöka se till att andelen arbetstagare av det könet efterhand ökar.
- Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete ska inte förekomma. Arbetsgivaren ska årligen genomföra en lönekartläggning och analys för att upptäcka och åtgärda eventuella sådana löneskillnader samt utforma en handlingsplan för jämställda löner.

#### **– jämställdhetsplan**

Arbetsgivare med fler än 25 anställda ska vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan.

Planen ska innehålla de jämställdhetsåtgärder som ska genomföras under året eller senare avseende arbetsförhållanden, föräldraskap, kompetensutveckling, rekrytering och lönefrågor. Den ska vidare innehålla en översiktlig redovisning av resultatet av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren har upprättat samt en redovisning av helt eller delvis genomförda jämställdhetsåtgärder. I planen ska även redovisas rutinerna för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

#### **– samverkan**

Arbetsgivaren ansvarar för att ett målinriktat jämställdhetsarbete bedrivs och utformas i samverkan med de lokala organisationerna. Omfattning och inriktning ska anpassas efter de

lokala förhållandena med beaktande av de prioriterade punkterna enligt ovan.

De lokala parterna ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

## **Kompetensutveckling**

Kompetensutveckling är av avgörande betydelse för företagets fortlevnad, där arbetsgivaren har ansvaret för kompetensutvecklingen. Alla arbetstagare ska ha möjlighet till individuell och yrkesmässig utveckling i arbetet. Arbetsgivaren och arbetstagaren har ett ömsesidigt intresse av och ett gemensamt ansvar för att kompetensutveckling genomförs.

Syftet med kompetensutvecklingen är att utifrån uppställda mål tillföra och fördjupa kunskaper och yrkeserfarenheter, som gör det möjligt att upprätthålla en hög kunskapsnivå i företaget.

### **Utvecklingssamtal**

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska vid regelbundna utvecklingssamtal tillsammans kartlägga arbetstagarens kompetensbehov och detta ska resultera i en individuell utvecklingsplan. Sådan personlig kompetensutveckling kan även bli föremål för uppföljning och diskussion i lönesamtalet.

Behov av kompetensutveckling ska särskilt uppmärksammas i samband med längre tids frånvaro från arbetet, exempelvis efter föräldraledighet, långvarig sjukdom eller fackligt uppdrag.

För att möjliggöra ett gott ledarskap ska chefers behov av kontinuerlig kompetensutveckling beaktas.

## **Jämställdhet**

Alla kompetensutvecklingsinsatser ska ske på sådant sätt att det främjar en jämn fördelning mellan män och kvinnor i skilda typer av befattningar och inom olika kategorier av arbetstagare.

## **Samverkan**

Arbetsgivaren ska samverka om behovet och utformningen av företagets kompetensutveckling. Behovet kan täckas genom företagsintern kompetensutveckling och utvecklingsarbete samt genom extern utbildning och erfarenhetsöverföring.

Kompetensutveckling kan även ske i samarbete med andra företag.

Arbetsgivaren står för kompetensutvecklingskostnaden och ekonomiska medel ska finnas budgeterade.

# Huvudavtal

Överenskommelse av den 25 maj 2004.

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation

Fastighetsanställdas Förbund

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Unionen

Fackförbundet SKTF

Ledarna

AiF, Akademikerförbunden inom Fastigos avtalsområde  
(Sveriges Ingenjörer, Akademikerförbundet SSR, Civilekonom-  
erna, Jusek och Sveriges Arkitekter)



# Huvudavtal

mellan Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund / Svenska Kommunalarbetareförbundet / Unionen / SKTF / Ledarna / AiF – Akademikerförbunden inom Fastigos avtalsområde (Sveriges Ingenjörer, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Arkitekter).

Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund / Kommunal / Unionen / SKTF / Ledarna / AiF har i syfte att främja en fredlig lösning av tvistefrågor på den för parterna gemensamma delen av arbetsmarknaden träffat följande överenskommelse

## Förhandlingsordning

Arbetsgivare och arbetstagare bör genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och om möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

Påkallar endera sidan förhandling och om ej särskild förhandlingsordning i annat kollektivavtal är tillämplig, ska följande gälla;

## § 1 Förhandlingsordning vid rättstvist

I rättstvist som ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister ska förhandling äga rum i den ordning som anges i denna paragraf.

## Lokal förhandling

**Mom 1.** Lokal förhandling genomförs mellan arbetsgivare och Fastighetsanställdas Förbunds / Kommunals / Unionens / SKTFs / Ledarnas / AiFs lokala organisation vid företaget. Saknas sådan lokal facklig organisation, förs förhandlingen med Fastighetsanställdas Förbunds region respektive Kommunals / Unionens / SKTFs / Ledarnas / AiFs lokala organisation eller motsvarande.

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från påkallandet, om parterna inte enas om annat.

Om enighet inte uppnås vid lokal förhandling, ska part som vill fullfölja ärendet påkalla central förhandling.

#### ***Protokollsanteckning***

*Om arbetsgivare eller lokal part så begär, kan även funktionär eller förtroendemannan utom företaget delta i lokal förhandling. Anmälan om detta ska ske i god tid före förhandlingen.*

***Protokollsanteckning – gäller endast Fastighetsanställdas Förbund***  
*Med lokal part avses lokal facklig organisation.*

### **Förverkande av förhandlingsrätt**

**Mom 2.** Grundas rättsanspråk på förhållande som varit känt för part eller dess lokala företrädare i fyra månader utan att förhandling påkallats, har part därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Detsamma gäller, oberoende av sådan kännedom, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Om rättsanspråk grundas på regler i lagen om anställningsskydd ska lagens tidsfrister gälla istället för tidsfristerna i första stycket.

### **Central förhandling**

**Mom 3.** Central förhandling genomförs mellan Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund / Kommunal / Unionen / SKTF / Ledarna / AiF.

Påkallande av central förhandling ska göras hos motparten senast två månader från dag då den lokala förhandlingen avslutades.

Central förhandling ska påbörjas snarast och senast tre veckor från påkallandet, om parterna inte enas om annat.



## Förfarandet enligt 33–35 § medbestämmandelagen

**Mom 4.** Vill arbetstagarorganisation åberopa tolkningsföreträdare enligt 33–34 § MBL respektive framställa krav som kan föranleda rättsverkan enligt 35 § MBL, ska detta anges skriftligen till arbetsgivaren eller, vid central förhandling, till Fastigo.

Kravet i 34–35 § MBL på arbetsgivare att omedelbart påkalla förhandling ska anses uppfyllt om arbetsgivaren senast inom sju dagar efter det att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked enligt första stycket påkallar förhandling i tvisten.

Kan tvisten inte lösas vid lokal förhandling ska central förhandling påkallas inom två veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

## Domstol/skiljenämnd

**Mom 5.** Har rättstvist varit föremål för förhandling enligt § 1, mom 1–4 men inte kunnat lösas kan tvisten hänskjutas till domstol. I den mån det är tillåtet enligt lag kan istället, om parterna enas om det, tvisten hänskjutas till skiljenämnd för avgörande.

Hänskjutandet av tvisten ska ske inom fyra månader från den dag då den centrala förhandlingen avslutades. Avser tvisten giltigheten av uppsägning eller avskedande, eller fråga som avses i 34 § 3 stycket respektive 35 § MBL ska dock hänskjutande till domstol eller skiljenämnd ske inom två veckor.

Väcker part inte talan inom föreskriven tid förlorar parten rätten till talan. Detsamma gäller part som försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

### *Protokollsanteckning*

- 1. I de fall tvisten ska avgöras av skiljenämnd ska det ske enligt vid varje tidpunkt gällande lag om skiljeförfarande.*
- 2. I semesterlagen finns särskilda regler om tidpunkten för väckande av talan.*
- 3. I § 1 angivna tidsfrister gäller ej ifråga om ostridiga lönefordringar.*

## § 2. Förhandlingsordning vid intressetvist

### Lokal förhandling

**Mom 1.** Lokal förhandling genomförs mellan arbetsgivare och Fastighetsanställdas Förbunds / Kommunals / Unionens / SKTFs / Ledarnas / AiFs lokala organisation vid företaget. Saknas sådan lokal facklig organisation, förs förhandlingen med Fastighetsanställdas Förbunds region respektive Kommunals / Unionens / SKTFs / Ledarnas / AiFs lokala organisation eller motsvarande.

Lokal förhandling ska påbörjas snarast och senast två veckor från påkallandet, om parterna inte enas om annat.

Om uppgörelse inte träffas vid lokal förhandling, kan part som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

#### *Protokollsanteckning*

*Enligt 27 § medbestämmandelagen gäller att mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation respektive mellan arbetsgivare och arbetstagare får inte avtalas om villkor som strider mot centralt träffat kollektivavtal i vidare mån än vad som är tillåtet enligt det centrala avtalet.*

### Central förhandling

**Mom 2.** Central förhandling genomförs mellan Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund / Kommunal / Unionen / SKTF / Ledarna / AiF.

Framställan om central förhandling ska göras hos Fastigo senast två månader från dag då den lokala förhandlingen avslutades. Central förhandling ska påbörjas snarast och senast två veckor från påkallandet, om parterna inte enas om annat.

## Centrala kollektivavtalsförhandlingar

**Mom 3.** Vid central kollektivavtalsförhandling, ska parterna planera och genomföra förhandlingen med syfte att kunna slutföra denna innan det föreliggande avtalet har löpt ut, om inte förhållandena på arbetsmarknaden föranleder annat.

Central part som i annat fall önskar träffa kollektivavtal ska påkalla förhandling om detta hos motparten.

Part som påkallar förhandling ska samtidigt lägga fram förslag till nytt avtal om inte annat överenskommes.

## § 3 Tvister rörande fredsplikt

Talan som grundas på påstående om brott mot fredsplikten, kan väckas vid arbetsdomstolen med bortseende från denna förhandlingsordning.

## § 4 Protokoll m m

Vid förhandling ska protokoll föras om inte parterna enas om annat. Protokollet ska skickas till motparten för justering senast två veckor efter förhandlingsdagen. Part ska omgående justera samt återsända protokollet.

Förhandlingen ska anses avslutad den dag då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt ska framgå av protokollet. Annars ska förhandlingen anses avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke ska förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandling frånträds.

## § 5 Stridsåtgärder

a. Stridsåtgärder får inte i något fall vidtas utan att åtgärden blivit i behörig ordning beslutad eller medgiven av Fastigo respektive Fastighetsanställdas Förbund / Kommunal / Unionen / SKTF / Ledarna / AiF.

b. Stridsåtgärder i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärd inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades. Även om förhandling inte har kommit till stånd ska part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då förhandling mött hinder som inte berott på honom, eller motparten utan iakttagande av förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

c. Arbetstagare är inte skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikt ska dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden.

Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänförs arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom. Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.

## § 6 Huvudavtalets tolkning

Tvist om tolkningen av bestämmelserna i huvudavtalet ska avgöras av skiljenämnd enligt vid varje tidpunkt gällande lag om skiljeförfarande.

## **§ 7 Giltighetstid**

Huvudavtalet gäller från och med den 1 maj 2004 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Uppsägning ska vara skriftlig.