

Hushållsnära tjänster

2023-10-01 – 2025-09-30

Hushållsnära tjänster

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH LÖNEAVTAL MED MERA
2023-10-01 – 2025-09-30

Avtalsnummer/id: 159

Kommunal.

Fremia 

Innehåll

Förteckning över avtal och överenskommelser.....	4
Allmänna anställningsvillkor.....	6
§ 1 Avtalets omfattning	6
§ 2 Anställning	6
§ 3 Allmänna förhållningsregler	7
§ 4 Arbetstid	8
§ 5 Ersättning vid jourtjänst	9
§ 6 Övertidsarbete	9
§ 7 Tillägg för natt samt sön- och helgdag	10
§ 8 Permission och tjänstledighet	10
§ 9 Reseersättning	11
§ 10 Lönebestämmelser	12
§ 11 Föräldralön	13
§ 12 Sjuklön	13
§ 13 Semester.....	16
§ 14 Arbetskläder	17
§ 15 Anställnings upphörande	17
§ 16 Pensioner och försäkringar	18
§ 17 Giltighetstid	19
Löneavtal	20
Inhyrningsfråga	24
Barnpassning i hemmet.....	26

Förteckning över avtal och överenskommelser

som gäller mellan Fremia och Svenska Kommunalarbetareförbundet inom avtalsområdet.

Allmänna anställningsvillkor

Avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller fr.o.m. den 1 oktober 2023 t o m den 30 september 2025.

Asbestexponering

Uppgörelse av den 22 oktober 1987 mellan KFO-LO/PTK om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering.

Avtalsgruppliv (AGL)

Överenskommelse om avtalsgrupplivförsäkring mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Avtalsgruppförsäkring (AGS)

Överenskommelse om avtalsgruppsjukförsäkring mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Beredskapsavtalet

Avtal av den 19 februari 1990 mellan KFO och LO/PTK. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Förhandlingsordning

Överenskommelse om förhandlingsordning vid rättstvister och vid förhandlingar om tecknande av löne- och allmänna villkorsavtal Fremia-LO. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Förslagsavtal

Överenskommelse mellan KFO-LO/PTK den mars 1990 antogs att gälla mellan KFO och Sif den 23 april 1990

Föräldrapenningstillägg (FTP)

Överenskommelse om föräldrapenningstillägg gällande mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Gemensam tjänstepension (GTP)

Överenskommelse om GTP mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Fremia-LO

Återfinns i särskilt avtalstryck.

Löneavtal

Parterna är överens om att lönevillkoren regleras enligt vid varje tidpunkt gällande löneavtal.

Omställningsavtal

Omställningsavtal gällande mellan Fremia- LO. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Överenskommelse om trygghetsförsäkring mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. Återfinns i särskilt avtalstryck.

Allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Allmänt

Avtalet gäller för arbetstagare vid företag som sysslar med hushållsnära tjänster och som är medlemmar i Fremia.

Dessutom gäller övriga avtal och bestämmelser enligt förteckning eller som tecknas under avtalsperioden mellan Fremia och Kommunal.

Mom 2 Nya medlemmar i Fremia

Ansluts företag till Fremia under avtalets giltighet gäller detta avtal för vid företagets anställda arbetstagare från den tidpunkt företaget erhållit medlemskap i Fremia, såvida inte företaget är bundet av annat kollektivavtal. Avtalet gäller då från tidpunkt som parterna är överens om.

§ 2 Anställning

I anslutning till Lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser.

Mom 1 Anställningsavtal

Arbetsgivaren bör, utifrån verksamhetens förutsättningar och behov, verka för att arbetstagaren ska få möjlighet att anställas på heltid.

Anställningsavtal skall vid alla anställningsformer utfärdas av arbetsgivaren och undertecknas av både arbetsgivaren och arbetstagaren före anställningens ikraftträdande.

Arbetsgivaren ska i anslutning till att anställningsavtal träffas från anställningens ikraftträdande även skriftligen underrätta arbetstagaren om gällande anställningsvillkor, dock senast inom en månad från anställningens ikraftträdande.

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning kan enligt 6§ LAS träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare (enligt LAS högst sex månader). Om arbetstagaren varit frånvarande under provperioden, eller det av andra skäl är svårt att göra en bedömning, kan dock lokala parter träffa överenskommelse om en förlängd provanställningstid.

Anställningsbevis kan, vid högst två veckor långa tidsbegränsade anställningar, utgöras av ett anställningsbevis där anställningstiden vid varje enskilt tillfälle dokumenteras i bilaga. När den enskilde så begär överlämnas ett komplett anställningsbevis med aktuell bilaga.

Om arbetstagaren övergår till annan befattning eller om överenskommelse träffas om tjänst med längre eller kortare arbetstid än tidigare, ska ett nytt komplett anställningsavtal utfärdas. Detta ska ske senast i samband med förändringens ikraftträdande. Om arbetet till sin natur är oregelbundet bör detta anges i anställningsavtalet.

Mom 2 Tidsbegränsade anställningar

Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

I övrigt gäller regler för tidsbegränsade anställningar enligt 5 § LAS.

Mom 2:1 Timanställning

Avtal om anställning med lön per arbetad timme får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt uppgår till högst 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en period om två månader.

Lönen per arbetad timme beräknas i anställning enligt detta moment med månadslön/168 + 13,2 %

Efter tre månader kan anställning per timme endast ingås om arbetstiden inte överstiger 16 timmar per vecka i genomsnitt över en period om två månader.

Mom 3 Läkarintyg

Om arbetsgivaren så begär är arbetstagaren i samband med anställning skyldig att uppvisa läkarintyg på tjänstbarhet. Arbetsgivaren kan anvisa läkare och ersätter då kostnaden för intyget.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Förtroende och tystnadsplikt

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren ska ta till vara och främja arbetsgivarens intressen. Arbetstagaren ska under sin anställning, samt efter anställningens upphörande, iaktta diskretion rörande verksamheten samt iaktta tystnadsplikt om uppgifter som enskilda personer som arbetstagaren fått kännedom om i sin anställning.

Mom 2 Bisyssla

Arbetstagare får inte inneha anställning, åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på dennes arbete hos arbetsgivaren. Om en arbetstagare avser att ta anställning, åta sig uppdrag eller bisyssla av mer omfattande slag, ska arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren. Den deltidsanställda har rätt att ta anställning utanför verksamheten för att fylla upp till heltidsmåttet om det inte hindrar eller inverkar menligt på dennes arbete hos arbetsgivaren.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år. Avsteg från ATL regel § 12 avseende besked om förändring lämnas 7 dagar i förväg.

De år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller den anställda 8 timmars ledighet med lön. För deltidsanställd proportioneras ledigheten i förhållande till sysselsättningsgraden. Tiden läggs ut i samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 2 Mertid

Med mertid avses sådan tid som överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått enligt anställningsavtalet vid deltidsanställning.

Mom 3 Arbetsfria dagar

Lokal överenskommelse kan träffas om att ordinarie arbetstid förläggs på arbetsfri dag. Kompensation för arbete på arbetsfri dag utges i pengar eller ledig tid.

Följande dagar utgör arbetsfria dagar:

Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton.

Mom 4 Förflyttningstid

Vid arbete på flera objekt betraktas förflyttningstid som arbetad tid.

Mom 5 Avtal om annan begränsningstid, annan ordinarie arbetstid

För det fall företag önskar tillämpa annan begränsningsperiod och/eller annan ordinarie arbetstid kan lokal överenskommelse träffas enligt reglerna i detta moment.

I anslutning till Arbetstidslagen gäller följande.

Mom 5:1 Tidsbank

Lokal överenskommelse om tidsbank kan träffas där arbetstidens förläggning samt uttag av ledig tid kan regleras.

Inom viss verksamhet, ex med säsongsvariation, krävs olika arbetstid under året. I dessa fall kan en längre ordinarie arbetstid per dag än den normala för företaget tillämpas och "överskjutande" timmar placeras i en tidsbank. Tidsbankens timmar ska tas ut i form av ledig tid när behov av arbete inte föreligger.

Mom 5:2 Ersättning natt, sön och helgdag

Ersättning för fullgjort arbete under natt, sön och helgdag sker enligt § 7.

§ 5 Ersättning vid jourtjänst

Vid verksamhet som kräver jour kan lokal överenskommelse träffas.

§ 6 Övertidsarbete

Mom 1 Övertidsarbete

Arbetstagaren är skyldig att, om arbetsgivaren så fordrar, utföra arbete utöver den fastställda ordinarie arbetstiden. Meddelande om sådant arbete ska lämnas i så god tid som möjligt.

Mom 1:1 Mertid

Mertidsarbete ersätts med timlön upp till arbetstidsmåttet 40 timmar/vecka.

Mom 2 Övertidstillägg

Om inte lokal överenskommelse träffas om annan lösning utges ersättning enligt nedan.

Mom 2:1

Arbetstagare som utför beordrat arbete utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidens längd, erhåller nedanstående tillägg i kr/timme, inklusive semesterersättning. Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas faktiskt arbetad övertid per övertidstillfälle.

	1 oktober 2024 kr/tim	1 oktober 2025 kr/tim
a) Vardagar	66:26	68:45
b) Sön- och helgdagstid räknad från kl 06 lördag och kl 18 dag före helgdag till kl 00 dagen efter sön- och helgdag	82:43	85:15

§ 7 Tillägg för natt samt sön- och helgdag

Om inte lokal överenskommelse träffas om annan lösning utges tillägg enligt nedan.

Vid arbete som förläggs till följande tider utges tillägg med nedan angivna belopp enligt följande.

	1 okt 2023 kr/tim	1 okt 2024 kr/tim
a) Kvälls- och nattid kl 18-06, såvida icke högre belopp anges i b) eller c)	22:40	23:14
b) Sön -och helgdagstid räknad från kl 06 lördag och kl. 18 dag före helgdag till kl.06 dagen efter sön- och helgdagen, såvida inte högre belopp anges i c)	47:17	48:72
c) Storhelgstid Från kl. 06 nyårsafton till kl. 06 den 2 januari Från kl. 18 skärtorsdagen till kl. 06 dagen efter annandag påsk Från kl. 06 midsommarafton till kl. 06 dagen efter midsommardagen Från kl. 06 julafton till kl. 06 dagen efter annandag jul	102:12	106:82

§ 8 Permission och tjänstledighet

Mom 1 Permission

Permission, kort ledighet med lön, kan beviljas av arbetsgivaren i regel endast för del av arbetsdag.

I särskilda fall, t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller nära anhörigs frånfälle, kan arbetsgivaren även bevilja permission för en eller flera dagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make/maka, registrerad partner, sambo, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar.

Mom 2 Tjänstledighet

Tjänstledighet kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Mom 2:1 Frånvaro del av dag

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

Mom 2:2 Frånvaro om högst 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.

Vid frånvaro utan giltig orsak i samband med helg- och avtalsenlig fridag görs härutöver avdrag med lön per dag för helg- och avtalsenlig fridag.

Mom 2:3 Frånvaro mer än 5 arbetsdagar

Avdrag görs med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar som inleder en frånvaroperiod, samt sön- och helgdagar som avslutar en frånvaroperiod, räknas ej som frånvarodagar.

Mom 2:4 Frånvaro hel kalendermånad

Avdrag med hela månadslönen görs oberoende av om frånvaron inleds och/eller avslutas på arbetsfri dag.

Mom 3 Frånvaro på grund av tillfällig vård av barn

Vid frånvaro på grund av tillfällig vård av barn görs avdrag per timme enligt nedan med för varje frånvarotimme oavsett frånvarotidens längd.

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

§ 9 Reseersättning

Vid resor i tjänsten med egen bil utges milersättning enligt Skatteverkets regler om lokal eller enskild överenskommelse inte kan nås om annat.

§ 10 Lönebestämmelser

Mom 1 Lönepolitik

Grundläggande principer för lönesättning

Parterna är överens om att lönesättningen bygger på de grundläggande principer som framgår av bifogade löneavtal.

Mom 2 Lägsta utgående månadslöner

Mom 2:1

Lägsta utgående månadslön för anställda som fyllt 18 år är från och med

2023-10-01 23 627 kronor

2024-10-01 24 477 kronor

Mom 2:2 Ungdomslöner (för anställda under 18 år)

För ungdomar fyllda 16 och 17 år är lönen 80 procent av lägsta utgående månadslön.

Mom 3 Månadslöneform

Månadslöneformen innebär att lönen utgår med visst belopp per kalendermånad oberoende av därunder inträffade helgdagar och avtalsenliga fridagar.

Under anställningens första sex månader kan timlön tillämpas.

Mom 4 Lön per dag och timme

Lön per dag utgör

månadslönen x 12

365

Lön per timme utgör

månadslönen

168

Vid annan arbetstid än 40 timmar per vecka i genomsnitt per kalenderår anpassas talet 168 i proportion härtill.

Mom 5 Lön för del av löneperiod

Om anställningen påbörjas eller avslutas under löpande kalendermånad utges lön i form av dagslön per kalenderdag anställningen omfattar.

§ 11 Föräldralön

Paragrafen har ersatts av Föräldrapenningtillägg, FPT, som den anställda kan hitta information om via www.afaaforsakring.se.

§ 12 Sjuklön

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 3.

Mom 2 Anmälan om sjukdom med mera

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall skall arbetstagaren omgående göra sjukanmälan till arbetsgivaren. Arbetstagaren bör dessutom så snart som möjligt uppgge beräknad tidpunkt för återgång i arbete.

Om arbetstagaren varit sjuk skall skriftlig försäkran som avses i sjuklönelagen lämnas till arbetsgivaren och i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen.

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

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från den åttonde kalenderdagen endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Läkarintyg

Från den åttonde kalenderdagen skall arbetstagaren alltid styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg som lämnas till arbetsgivaren.

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetstagaren lämnar oriktiga eller vilseledande uppgifter om förhållande som är av betydelse för rätt till sjuklön.

Om arbetsgivaren eller Försäkringskassan så begär skall arbetstagaren dessutom styrka sjukdomen med läkarintyg från tidigare dag, vilket utvisar att arbetsförmåga föreligger samt sjukdomsperiodens längd, för att arbetstagaren skall ha rätt till sjuklön.

Arbetsgivaren har rätt att anvisa särskild läkare för att utfärda sådant läkarintyg och ersätter då kostnaden för intyget.

Vid sjukdomsfall utomlands gäller krav på läkarintyg fr o m första dagen

Mom 3 Beräkning av sjuklön

Mom 3:1 Timavlönade arbetstagare som är anställd per arbetad timme (ej går på schema)

För arbetstagare med timlön utgör karensavdraget den lön som skulle ha utgetts för dag 1, dock maximalt 8 timmar. Tid efter karensavdrag till dag 14 utges 80 % av bortfallen lön.

Mom 3:2 Månadsavlönade och arbetstagare med timlön som går på schema dag 1-14

För varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden:

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Mom 3.2.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjuktilfälle

- a) För varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden:

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstid}}$$

- b) För arbetstagare som utför OB-arbete utges sjuklön för arbete på obekväm tid enligt följande:
- För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) utges ingen ersättning,
 - För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 utges 80 % av den OB-ersättning som arbetstagaren skulle ha erhållit vid arbete.

Anmärkning

Med genomsnittlig veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka enligt gällande arbetstidsmätt (§ 4 mom 1).

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob-, jour- eller beredskapstillägg).

Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande.

För arbetstagare som arbetar under arbetstider som ger rätt till rörliga ersättningar ska karensavdrag göras även på de rörliga ersättningarna (t ex ob-, jour- eller beredskapstillägg). Arbetstagare erhåller dessutom sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ersättning som de gått miste om.

Återinsjuknar arbetstagaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Mom 3.2.2 Sjukdomsfall längre än 14 dagar. Avdrag fr o m 15:e dagen

Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaron omfattar med:

månadslönen x 12

365

Vid frånvaro med kalenderdagsavdrag hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

§ 13 Semester

Mom 1 Semester enligt lag

Semesterns längd är 25 dagar. Semester utgår enligt lag.

Parterna kan lokalt överenskomma om annan förläggningsregel än lagens huvudregel.

Mom 2 Lokala överenskommelser

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör ej hinder att lokalt träffa kollektivavtal eller individuella överenskommelser i sådana fall där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser skall kunna träffas.

Mom 3 Semester vid månadslön

Beräkning av semesterlön och semesterersättning för arbetstagare avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet.

Mom 3:1 Semesterlön

Semesterlönen utgör 13,2 procent på den under intjänandeåret upplupna lönen med korrigering för semesterlönegrundande frånvaro.

Mom 3:2 Obetalda semesterdagar

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6 procent av månadslönen.

Mom 3:3 Utbetalning av semesterlön

Semesterlön utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Anmärkningar

1. Dagsavdrag för månadslön om 4,6 procent ska ske innan semesterlön per dag enligt procentregeln utbetalas.
2. Avdrag för obetald semester kan ske med 4,6 procent per dag på aktuell månadslön.
3. Vid utbetalning av semesterlön för sparad semesterdag skall hänsyn tas till sysselsättningsgraden det år då semestern sparades.

Mom 4 Semester för timavlönade

Semesterlönen och semesterersättningen utgör 13,2 procent av den under intjänandeåret upplupna lönen.

Semesterlöneunderlaget skall för varje semesterlönegrundande frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga arbetsinkomsten per timme i anställningen under intjänandeåret. I arbetsinkomsten inräknas ej semesterlön, permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester samt kostnadsersättningar.

Vid tidsberäkning gäller för timavlönade arbetade timmar.

Mom 4:1 Utbetalning av semesterlön

Såvida inte annat överenskommes lokalt utbetalas semesterlönen vid det ordinarie löne-
utbetalningstillfället som följer närmast efter semesterledigheten.

Mom 5 Sparande av semester

Arbetstagare som önskar spara semesterdagar skall underrätta arbetsgivaren senast den
30 april. Underrättelsen behöver dock inte lämnas förrän arbetstagaren fått veta hur
många semesterdagar med lön arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till.

Mom 6 Beräkning av semesterlön för sparad semester

Vid intjänandeårets slut framräknas värdet av de semesterdagar som skall sparas uttryckt
i kronor per sparad dag. Beloppet erhålls genom att den totala semesterlönen divideras
med antalet betalda semesterdagar som förvärvats under intjänandeåret.

Vid uttag av sparad semesterdag uppräknas det framräknade dagsbeloppet med de
procenttal som motsvarar den centrala överenskomna avtalsmässiga löneökningen mellan
den 1 april sparandeåret och den 1 april det semesterår den sparade semestern uttas.

§ 14 Arbetskläder

Arbetsgivaren tillhandahåller säsonganpassade arbetskläder. Det åligger arbetstagaren
att använda och väl vårda kläderna.

§ 15 Anställnings upphörande

I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser.

Mom 1 Förfarande vid egen uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist huruvida arbetstagaren har sagt upp sig eller inte, bör
arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen
bör arbetstagaren snarast bekräfta den skriftligen alternativt bör arbetsgivaren skriftligen
bekräfta uppsägningen till arbetstagaren.

Mom 2

Arbetstagare, som uteblivit från arbetet 15 kalenderdagar utan att till arbetsgivaren
anmält fullt godtagbara skäl till varför arbetstagaren varit förhindrad att arbeta anses ha
slutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstid. 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 skickas till den lokala arbetstagarorganisationen, som inom fem arbetsdagar har rätt att påkalla överläggning för medlem. Har överläggning begärts ska arbetsgivaren avvakta med att avsluta anställningen tills överläggningen avslutats.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska under arbetstagarens frånvaro vidta aktiva åtgärder för att undersöka arbetstagarens skäl till frånvaron.

Mom 3

Arbetstagare, som slutar sin anställning utan iakttagande av bestämd uppsägningstid, förlorar inestående lön motsvarande det antal dagar av uppsägningstiden som inte iakttagits, dock till ett belopp motsvarande maximalt 14 dagslöner.

Anmärkning

Observera att beneficium-besked från Kronofogdemyndigheten i det län där arbetstagaren är bosatt måste inhämtas, och att avräkning inte får göras avseende inestående semesterförmåner.

Mom 4 Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill avsluta en tillsvidareanställning vid utgången av den månad då arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS* eller senare, ska arbetsgivaren eller arbetstagaren lämna underrättelse om detta minst en månad i förväg. Anställningen avslutas då en månad efter att underrättelse lämnats.

Efter arbetsgivarens underrättelse enligt ovan stycke behöver reglerna om varsel till lokal arbetstagarorganisation, överläggning och förhandling enligt 33 a § LAS inte tillämpas.

*69 år fr o m den 1 januari 2023.

Mom 5 Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren åtar sig att utfärda arbetsgivarintyg senast två veckor efter det att arbetsgivaren av arbetstagaren erhållit erforderligt underlag och blankett avseende arbetsgivarintyg.

§ 16 Pensioner och försäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att genom Pensionsvalet

- teckna pensionsförsäkring enligt GTP-planen
- teckna trygghetsförsäkring vid arbetsskada – TFA

- teckna avtalsgrupplivförsäkring - AGL
- teckna omställningsavtal KFO-LO
- teckna avtalsgruppsjukförsäkring – AGS

§ 17 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2023 till och med den 30 september 2025.

Om avtalet inte har sagts upp av endera parten senast tre månader före giltighetstidens utgång, prolongeras det för ytterligare ett år åt gången.

Stockholm den 15 november 2023

Fremia

Kommunal

Klara Sahleström

Pernilla Westerberg

Löneavtal

1 OKTOBER 2023 – 30 SEPTEMBER 2025

AVTALSOMRÅDE HUSHÅLLSNÄRA TJÄNSTER

1 Grundläggande principer för lönesättningen

Parterna är ense om följande grundläggande principer för lönesättningen på det gemensamma området.

Lönesättning och löneutveckling för arbetstagaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar verksamhetens ekonomiska förutsättningar främst måluppfyllelse och arbetstagarens bidrag härtil. Lönesättningen skall vara en del av en kvalitetshöjande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och utbildning, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten för lönesättningen är de arbetsuppgifter och kompetenskrav som gäller för arbetstagaren liksom de mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Av betydelse är även arbetstagarens utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling skall åtgärdsplan upprättas.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Ovan angivna principer för lönesättningen kan utvecklas och kompletteras på arbetsplatsen.

2 Lönesamtal

Parterna är överens om att arbetsgivaren varje år ska genomföra individuella lönesamtal med varje arbetstagare. Utgångspunkten för lönesamtalet är de principer som framgår av punkt 1.

Lönesamtalets syfte är bland annat att tillsammans med arbetstagaren klarlägga vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i löneökningar för arbetstagaren.

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att de lönebildande lönekriterierna är väl kända för arbetstagaren innan lönesamtalen genomförs.

3 Avtalets omfattning

3.1

Nedan angivna lönerevisioner omfattar företag som var medlemmar i Fremia den 30 september 2023 samt 30 september 2024 och vars arbetstagare börjat sin anställning senast samma datum.

3.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar ej arbetstagare som den 30 september 2023 samt 30 september 2024.

- kvarstår i tjänst eller har anställts efter det att arbetstagaren har uppnått 65 års pensionsålder enligt KAP-planen,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till arbetstagare som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet. Bestämmelserna i detta avtal skall då vara vägledande.

3.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning på revisionsdatum respektive år eller senare och inte fått lönehöjning enligt punkt 4 och 5, skall arbetstagaren anmäla sina krav på lönehöjning till arbetsgivaren senast 30 december respektive avtalsår.

3.4 Anställningsavtal den 1 januari 2023 respektive 2024

Om arbetsgivare och arbetstagare den 1 januari eller senare respektive avtalsår, har träffat avtal om anställning och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerevision, skall arbetstagaren inte omfattas av lönerevisionen. Lägsta lön gäller dock.

3.5 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal under 2023 redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av punkt 4 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

4 Lönehöjningar 1 oktober 2023 och 1 oktober 2024

Enas inte de lokala parterna om annat bildas ett löneutrymme om 850 kronor per heltidsanställd den 1 oktober 2023 samt 800 kronor 1 oktober 2024. En del av löneutrymmet utges som en generell löneökning, medan resterande löneutrymme utgör en lönepott för fördelning individuellt på respektive arbetstagare. För deltidsanställd beräknas beloppet proportionellt.

Lönereglering	1 oktober 2023	1 oktober 2024
Generell löneökning/månad	340	320
Lönepott/månad	510	480

5 Branschvana

Branschvanetillägg erhålles vid lönerevision enligt följande:

Branschvanetillägg utges med 200 kronor/månad efter 3 års branschvana. Beloppen avser heltidsanställning, vid deltidsanställning proportioneras beloppen i förhållande till sysselsättningsgraden. Tillägget avstäms i samband med lönerevision. Kraven för branschvanetillägget måste vara uppfyllda vid angivet datum för lönerevision. Den dokumenterade branschvanan ska kunna visas av medarbetaren och fastställas vid anställningens ingående. Branschvana intjänas från och med 18 år. En förutsättning för tillgodoräknande av branschvana är att den anställde har haft en faktisk arbetad tid i Sverige om i genomsnitt minst 15 timmar per vecka, under en beräkningsperiod om 12 månader. Arbetet ska ha utförts i ett företag som har kollektivavtal.

Övergångsbestämmelse:

Branschvanetillägget införs vid lönerevisionstidpunkten 2024 (1 oktober 2024), då medarbetarens branschvana ska vara fastställd och dokumenterad av arbetsgivaren, innebärande att branschvana kan tillgodoräknas fr o m 1 oktober 2021.

6 Förhandlingsordning

6.1 Arbetsgivarens förslag på ny lön

Arbetsgivaren skall i lönesamtal senast den 15 december 2023 och den 31 augusti 2024 lämna förslag på nya löner till de anställda.

6.2 Lokal förhandling

Kommunal kan begära lokal förhandling om fördelning av löneutrymmet senast den 31 december 2023 samt 15 september 2023. Sådan förhandling skall omfatta samtliga arbetsgivarens arbetsplatser.

Arbetsgivaren kan begära förhandling från tidigare datum.

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling ankommer det på Kommunal att begära central förhandling.

Parterna är ense om att detta löneavtal bygger på förutsättningen att arbetsgivaren skall genomföra lönesamtal med samtliga arbetstagare som omfattas av löneavtalet. Eventuell lokal förhandling skall därför ske först sedan lönesamtalen genomförts.

6.3 Central förhandling

Begäran om central förhandling skall ske skriftligen hos Fremia senast en månad efter det att den lokala förhandlingen är avslutad.

7 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande.

Utbetalda övertidsersättningar/ob-ersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag skall omräknas retroaktivt och ske individuellt.

8 Vissa pensionsfrågor

8.1 pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare vars anställning upphört enligt punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

8.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Pensionsvalet anmäla lönen efter lönehöjning enligt punkterna 4 och 5, respektive revisionsår.

Stockholm den 15 november 2023

Fremia

Kommunal

Klara Sahlestöm

Pernilla Westerberg

Inhyrningsfråga

Fremia – Svenska Kommunalarbetareförbundet

Parterna har en gemensam uppfattning att bemanningsföretag kan vara ett komplement till ett företags ordinarie verksamhet. Parterna har därför träffat överenskommelse om regler vid anlitande av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

§ 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.

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 har längst uppsägningstid (LAS 11 § 1 st).

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor härafter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet.

I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra i fall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagare 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 kan arbetsgivaren begära prövning hos nämnden för inhyrning enligt nedan.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

Anmärkning

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Varje driftsinskränkning räknas för sig.

§ 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 Svenska Kommunalarbetsareförbundet, en från Fremia och en opartisk ordförande från Medlingsinstitutet, som parterna utser gemensamt. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel inom 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 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 återanställda enligt turordning, eller
2. Betala den ekonomiska compensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Compensation ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgår med 1 ½ prisbasbelopp.

Arbetsgivaren som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § LAS.

Barnpassning i hemmet

Mom 1

Denna bilaga är tillämplig för arbetstagare som i huvudsak är anställd för barnpassning i privata hushåll.

Mom 2 Ersättning för arbete 06–22

Ersättning för arbete som utförs mellan klockan 06.00 och 22.00 måndag till söndag utges enligt gällande avtal om inte individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare träffats om annat. Avtalets lägstalön exklusive tillägg ska beaktas. Information om sådana överenskommelser ska på begäran tillsändas lokal facklig organisation.

För arbete på tid därutöver samt ersättning för nattvila utges enligt gällande avtal om inte överenskommelse om annan ersättning träffas mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.



fremia.se