

Kollektivavtal klart mellan Unionen – Teko

Avtalet gäller 1 april 2025 - 31 mars 2027

Kort sammanfattning av de viktigaste punkterna i avtalet:

Avtalsvärdet

Det nya avtalets totala värde, sett över avtalsperioden 2025-04-01 till och med 2027-03-31, är 6,4 procent, varav 0,5 procent motsvarar värdet av den utökade arbetstidsförkortningen. Löneökningstrymmet blir alltså 5,9 procent.

Lön

Löneavtalet har inte förändrats i sin grundkonstruktion under förhandlingarna. Enligt avtalet ska det vid företaget bildas en lönepott i procent av lönesumman av tjänstemannagruppens löner. Potten ska fördelas vid en lokal lönerevision där det centrala avtalets pott är miniminivå.

Finns det på arbetsplatsen lokal facklig företrädare bör det lokalt även överenskommas med företaget om formerna och processen för den lokala lönerevisionen. Eftersom varje tjänsteman ska veta på vilken grund lönen är satt och vad denne kan göra för att påverka sin lön, är det förstås naturligt att det hålls lönesamtal inför varje lönerevision.

Saknas det på arbetsplatsen lokal facklig företrädare gäller självklart att angivna siffror nedan för Unionens medlemmar ska uppfyllas.

Löneökningar

Om lokala parter inte blir överens om annat gäller för avtalsperioden att löneökningstrymmet för Unionens medlemmar är 5,9 procent för hela avtalsperioden. Har inte de lokala parterna enats om annan nivå, fördelning eller revisionstidpunkt ska löneutrymmet för avtalsperioden delas upp där;

- 2,9 procent ska utgå den 1 april 2025 och
- 3,0 procent ska utgå den 1 april 2026

Lägsta löneökning (individgaranti)

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat, ska löneökning för varje tjänsteman som är medlem i Unionen vara minst:

- 630 kr från den 1 april 2025
- 590 kr från den 1 april 2026

Lägsta månadslöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst:

- 21 785 kronor fr.o.m. 2025-04-01
- 22 439 kronor fr.o.m. 2026-04-01

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid ska månadslönen för heltidstjänst för motsvarande perioder uppgå till lägst:

- 23 171 kronor fr.o.m. 2025-04-01
- 23 866 kronor fr.o.m. 2026-04-01

Arbetstidsförkortning

Parterna har enats om att utöka kollektivavtalets arbetstidsförkortning, vilket var en viktig och prioriterad fråga för Unionen. Höjningen motsvarar ett värde om 0,5 procentenheter, vilket belastar avtalsvärdet genom att löneökningstrycket reduceras med detta belopp. Den 1 april 2025 höjs därmed intjänandet av tid till tidbank med 10 minuter per fullgjord arbetsvecka, vilket innebär att 92 minuter förs till tjänstemannens tidbank varje vecka. Tiden i tidbanken kan tas ut som betald ledighet och motsvarar ett intjänande om cirka nio dagars betald ledighet per år.

Av dessa nio dagar har dock arbetsgivaren rätt att schemalägga maximalt tre dagar per år. Arbetsgivaren måste underrätta berörda tjänstemän om schemaläggningen senast före årsskiftet, dock alltid en månad före ledighetens början.

Ändringar i allmänna anställningsvillkor

Övertidsersättning för deltidanställda

Övertidsersättning införs även för deltidanställda, vilket betyder att samma regler gäller för heltidanställda som för deltidanställda när man arbetar utöver sitt ordinarie arbetstidsmått. Den tidigare lägre ersättningen, mertidsersättning, tas därmed bort från kollektivavtalet.

Förskjuten arbetstid

En möjlighet att växla ersättningen för förskjuten arbetstid mot ledig tid införs i avtalet, dvs möjlighet att byta ersättning i pengar mot ledig tid. För att detta ska bli möjligt krävs att tjänstemannen och arbetsgivaren kommer överens om det.

Medlemmar som avtalat bort sin övertidsersättning

En anmärkning införs i avtalet gällande medlemmar som avtalat bort sin rätt till övertidsersättning. Syftet är att förtydliga innebörden av en sådan överenskommelse. Av anmärkningen framgår att bortavtalad rätt till övertidsersättning inte innebär att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre arbetstidsmått. Dessutom framgår att sådan överenskommelse gäller tills vidare med två månaders uppsägningstid.

Deltid i pensioneringssyfte

Möjligheten i avtalet om att ansöka om rätten till deltidspension har ändrats till 62 år (tidigare 61 år). Den höjda åldersgränsen gäller från 1 januari 2026.

Föräldraledighet i samband med huvudsemester

En regel förs in i avtalet om att tjänsteman som avser att vara föräldraledig under perioden 1 juni till om med 31 augusti ska ansöka om sådan ledighet senast 1 april, om arbetsgivaren begär det. Om det finns särskilda skäl kan dock ansökan om ledighet lämnas in vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

Har arbetsgivaren inte begärt att tjänstemannen ska inkomma med ansökan om föräldraledighet gäller huvudregeln i 13 § i Föräldraledighetslagen om att ansökan ska göras två månader före ledighetens början.

Besked om hel sjukersättning

En arbetstagare med varaktigt och helt nedsatt arbetsförmåga kan enligt Socialförsäkringsbalken få hel sjukersättning. En bestämmelse förs in i avtalet om att en arbetstagare som fått sådant besked om hel sjukersättning ska vara skyldig att meddela arbetsgivaren detta. Det innebär dock inte att arbetstagaren är skyldig att uppge uppgifter av känslig karaktär såsom eventuella diagnoser eller andra uppgifter om hälsotillstånd.

Arbetsgrupp om betald semester första anställningsåret

En arbetsgrupp tillsätts där parterna inom industrin gemensamt ska analysera och överväga förslag till hur rätten till betald semester första anställningsåret ska kunna tillgodoses. Arbetsgruppens arbete och slutsatser ska rapporteras senast den 30 september 2027.

Arbetsgrupp om drogfria arbetsplatser

En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts i syfte att utreda möjligheterna att ta fram en partsgemensam vägledning för lokala parter att hantera droger på arbetsplatsen. Studien ska bland annat belysa frågor om arbetsmiljö och säkerhet, kontrollåtgärder och personlig integritet och hur parterna lokalt ska kunna samverka inom området. Arbetsgruppen ska presentera sina resultat senast 30 september 2026.