

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 2025-09-02, 2025-09-16, 2025-09-25, 2025-10-01, 2025-10-07,
2025-10-08, 2025-10-14, 2025-10-20, 2025-10-22, 2025-10-23, 2025-
10-29, 2025-10-30

Parter Almega Tjänsteföretagen
Unionen

Närvarande för Almega Tjänsteföretagen
Margaretha Sandberg
Catarina Johansson
jämte delegation

för Unionen
Max Wivhagen
Elin Svensson
jämte delegation

Plats Almegas lokaler, Storgatan 19, Stockholm

Ärende **Uppgörelse om löner och allmänna villkor för Call/contactcenter-
och marknadsundersökningsföretag under avtalsperioden från och
med den 1 november 2025 till och med den 31 oktober 2027**

§ 1 Kollektivavtalet avseende Call/contactcenter- och
marknadsundersökningsföretag prolongeras för tiden från och med den
1 november 2025 till och med den 31 oktober 2027 med följande
ändringar och tillägg.

Bilaga 1 Löneavtalet
Bilaga 2 Allmänna villkor
Bilaga 3 Arbetstidsavtalet
Bilaga 4 Redaktionella ändringar

§ 2 Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet är för perioden 6,4
procent.

§ 3 Införande av system för förkortad arbetstid i form av rätt till
ledig dag införs i allmänna villkorsavtalet enligt bilaga 2. Denna
bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med
den 1 januari 2026. För detta görs avräkning med 0,2 procent från
och med den 1 november 2025 och 0,3 procent från och med den 1
november 2026 från avtalsvärdet.

Det avtal som tecknats har delvis en annan utformning avseende
arbetstidsförkortningen, se stycke 7 i § 12.1.3. Parterna är överens
om att denna överenskommelse inte kan användas som stöd för
tolkning av tidigare tecknade avtal.

§ 4 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 som kompletterats genom överenskommelse av den 28 juni 2024 avsätts till Flexpension i Tjänsteföretag 0,2 procent från och med den 1 november 2025, 0,2 procent från och med den 1 november 2026 och 0,3 procent från och med den 1 november 2027. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,5 procent från och med den 1 november 2025, till 1,7 procent från och med den 1 november 2026 och till 2,0 procent från och med den 1 november 2027.

I överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag har § 3 ändrats under avtalsperioden enligt ovan. Ändringen redigeras in i respektive parts digitala avtal enligt Bilaga 2 till denna överenskommelse.

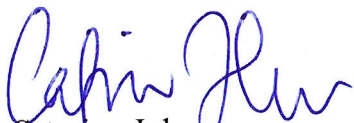
§ 5 Parterna är eniga om att tillämpningsanvisningarna revideras i enlighet med bilaga 5, samt ses över i sin helhet under avtalsperioden. Tillämpningsanvisningarna utgör ej kollektivavtal.

§ 6 Förhandlingen förklaras avslutad.

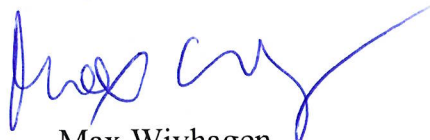
Stockholm den 31 oktober 2025

För Almega Tjänsteföretagen


Margaretha Sandberg


Catarina Johansson

För Unionen


Max Wivhagen

§ 1 Löner

1.1 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, bra resultat och individuell utveckling. Därigenom bidrar lönebildningen till måluppfyllnad, produktivitet och ökad lönsamhet samt utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för bra löneutveckling och anställningstrygghet.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar och medarbetarnas arbete, prestationer och utveckling samt relevanta omvärldsfaktorer.

Avtalets inriktning är att skapa en process där tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, tjänstemän och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

Utifrån detta avtal, företagets lönepolicy samt företagets förutsättningar och behov, ska parterna planera lönerevisionen genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning samt former m.m. Då företrädare för Unionen inte anmälts till arbetsgivaren samverkar denne istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal.

1.2 Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en reallöneutveckling.

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de kan ha tjänstemän med rätt kompetens vilka hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns

tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Om det finns behov kan parterna i samband med fastställande av tidsplan inleda förhandlingarna med genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

Vid genomgång och planering ingår att diskutera:

- erfarenheter från löneprocessen och tidigare lönerevisioner
- de ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna
- nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras
- hur löneprocessen ska förhindra att det förekommer osakliga löneskillnader p.g.a. kön
- mål och prioriteringar och därmed sammanhängande lönekriterier för den kommande lönerevisionen utifrån önskad lönestruktur och de förändringsbehov som identifierats
- former och förutsättningar för lönerevisionen
- tidsplan för löneprocessen

Information om löneprocessen och dess tidsplan lämnas på lämpligt sätt till chefer och medarbetare.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen

kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Lönesättningen, allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att det på företaget finns en förankrad lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idérikeedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

- Löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund.
- Om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

Utvecklingssamtal

Chef och tjänsteman ska varje år hålla utvecklingssamtal. Utvecklingssamtal mellan chef och tjänsteman är ett nödvändigt medel

för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen. Samtal genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med tjänstemannen, fastställa utvecklingsbehov och individuella mål.

Utvecklingssamtal omfattar normalt:

- uppföljning från tidigare samtal
- arbetssituation och arbetsmiljörelaterade frågor
- arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- företagets behov av kompetens på kort och lång sikt och tjänstemannens behov och önskemål om kompetensutveckling
- utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat och individuella mål.

Arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för tjänstemannens kompetensutveckling. Utvecklingssamtal eller motsvarande utgör en viktig grund för planeringen av kompetensutvecklingen. I utvecklingssamtalet med föräldraledig eller när denne återgår från föräldraledigheten är det särskilt viktigt att samtalet fokuserar på vilken kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling.

Resultatet av utvecklingssamtalet, inklusive kompetensplaneringen, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och medarbetaren.

Lönesamtal

Lönesamtal genomförs mellan chef och tjänsteman. Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ.

Lönesamtalet är en dialog om lönen utifrån tjänstemannens arbete, resultat och utveckling samt bidrag till det gångna årets verksamhet.

Utvecklingssamtal utgör underlag för lönesamtalet.

Lönesamtalet omfattar normalt:

- en genomgång av tjänstemannens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt utveckling och genomförd kompetensutveckling

- en uppföljning av tjänstemannens mål och måluppfyllelse, arbetsresultat och bidrag till företagets verksamhet och verksamhetsutveckling
- tjänstemannens lön i förhållande till företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning, lönestruktur m.m
- den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerevisionen och hur tjänstemannen kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

Besked om ny lön (lönemotivering)

Efter att nya löner fastställts, i enlighet med förhandlingsordningen, meddelar och motiverar chefen tjänstemannens nya lön i ett särskilt samtal. Det är naturligt att motiveringen är kopplad till det utvecklings- och lönesamtal som chef och tjänsteman har haft.

Åtgärder vid låg löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. Tjänsteman som inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning.

Med tjänsteman som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa antalet medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan.

För dessa tjänstemän ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och tjänsteman. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med lokal facklig organisation. Åtgärderna i planen ska syfta till att tjänstemannen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Chef och tjänsteman ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Chef och tjänsteman ska utvärdera åtgärdsplanen. Om Unionens medlem så begär kan även facklig

representant delta i utvärderingen. Uppföljning sker senast vid kommande utvecklingssamtal.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation.

Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter.

Lönesättning, vid nyanställning och befordran

- De lokala parterna bör inom ramen för företagets lönepolicy samverka i hur lön ska sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.
- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.

- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

1.3 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 3,0 % och 2,5 % av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän den 31 oktober 2025 och den 31 oktober 2026.

Fördelning av individuella lönehöjningar

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt enligt reglerna för lönesättning, punkt 1.2.

Individuella lönehöjningar ska utges från och med den 1 november 2025, 1 november 2026.

1.4 Lägsta löner

Om tjänstemannen senast den 31 oktober 2025 respektive den 31 oktober 2026 har fyllt 20 respektive 24 år ska lönen uppgå till lägst

	20 år	24 år
2025	21 097 kr	24 458 kr
2026	21 624 kr	25 069 kr

Lägstlön är inte att betrakta som ingångslön. Vid individuell lönesättning bör personens erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter beaktas.

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används tjänstemannens bidrag till utrymmet. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utanför den tillgängliga ramen för lönehöjningar.

Angivna lägsta löner avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

ms
G

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer:
genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt ITP-avtalet
gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

De angivna lönebeloppen gäller även för vikarier, som i övrigt enligt punkt 2.2 är undantagna från löneavtalets tillämpning.

Lönehöjning till ovan angivna belopp behöver inte utges om tjänstemannen har nedsatt arbetsförmåga. I sådana fall träffas lokal överenskommelse om lönen.

1.5 Introduktionslön

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

- introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och
- tjänsteman saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter.

Introduktionslön gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20 – 23 år och som skall genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet.

Lönen för sådan tjänsteman ska uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för tjänsteman som fyllt 20 år. Introduktionslön får utgå under högst 12 månader, dock längst under den överenskomna introduktionstiden.

§ 2 Omfattning

2.1 Löneavtalets omfattning

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 oktober 2025 respektive den 31 oktober 2026.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 31 oktober 2025 respektive den 31 oktober 2026

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken tjänstemannen han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- innehaft en eller flera 832-anställningar under de senaste 12 månadersperioden räknat från lönerevisionsdatum och alltså är anställd om tjänstemannen ej varit anställd sammanlagt 6 månader eller har utfört arbete under sammanlagt 130 dagar eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att tjänstemannen han har uppnått 69 års ålder eller har anställts vid företaget efter det att tjänstemannen han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 31 oktober 2025 respektive den 31 oktober 2026 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 31 oktober 2025 respektive den 31 oktober 2026 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid

företaget enligt detta avtal.

2.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den **1 november 2025** **respektive den 1 november 2026** eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.3 ska **tjänstemannen** ~~han~~ till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för **tjänstemannen** ~~honom~~ till lönehöjning.

2.4 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en tjänsteman den **1 april 2025 respektive den 1 april 2026** eller senare 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 **2025 års respektive 2026** års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

2.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1.3 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

§ 3 Tillämpningsregler

3.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 1.3. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet, i annat fall tillämpas avtalet per företagsenhet.

3.2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag med mera, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

- Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.
- Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

3.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den **1 november 2025 respektive den 1 november 2026** eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

§ 4 Provision

4.1

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

§ 5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 2.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.3 från och med den **1 november 2025 och den 1 november 2026**.

as
G

Förhandlingsordning vid lönerevision – Unionen

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den **1 november 2025 respektive den 1 november 2026**.

- a) Tjänstemännen ska till företaget senast den **15 december 2025** respektive den **15 september 2026** lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Företaget ska senast den **15 januari 2026** respektive den **1 oktober 2026** till den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda tjänstemän.

- b) Om tjänstemännen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnas till företaget senast den **2 februari 2026** respektive den **15 oktober 2026**. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast den **2 mars 2026** respektive den **16 november 2026**.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen och Unionen senast den **16 mars 2026** respektive den **2 december 2026** varefter det ankommer på Almega Tjänsteföretagen och Unionen att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Anmärkning

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelse från den under punkterna a) och b) angivna förhandlingsordningen.

- d) I de fall denna förhandlingsordning ej sätts i kraft enligt a) därför att det saknas lokal facklig representation ska arbetsgivaren sätta nya löner i enlighet med löneavtalet. Arbetsgivaren ska senast vid det datum som anges i a) andra stycket lämna meddelande till

medlemmarna om de nya löner som avses utgå. Unionen har rätt att begära förhandling inom två veckor efter det att samtliga medlemmar vid företaget har underrättats om de löner som avses utgå. ~~därefter rätt att senast vid datum som anges i b) begära förhandling.~~ Därefter gäller förhandlingsordningen i b) och c).

Inför förhandlingen ska Unionen meddela arbetsgivaren vilka som är medlemmar varefter arbetsgivaren tillhandahåller listor på föreslagna nya löner för dessa

§ 4 Arbetstid

Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänsteman (bilaga 2) gäller med följande avvikelser.

Ordinarie arbetstid vid heltidsanställning får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 12 3 månader. Dock får arbetstiden i en enskild vecka inte överstiga 48 timmar.

Om begränsningsperiodens längd påvisas oskäligt belasta tjänsteman eller arbetsgrupp kan lokal part begära att överenskommelse träffas om kortare begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän.

Om parterna inte kan enas efter lokal och central förhandling gäller en begränsningsperiod om 4 månader för ordinarie arbetstid för denna grupp.

4.1 Arbetstidens förläggning

Arbetstiden förläggs efter samråd mellan arbetsgivare och tjänsteman. Arbetstiden får inte förläggas på ett sådant sätt att två arbetspass delas med ett längre uppehåll än 30 minuter. Detta gäller dock inte vid lunchrast (maximalt 60 minuter) eller i nödfall.

Individuell överenskommelse kan träffas om annan arbetstidsförläggning än som anges ovan. I samband med sådan överenskommelse ska lokal facklig representant på företaget underrättas. Överenskommelsen kan sägas upp av såväl arbetsgivare som tjänsteman genom underrättelse två månader i förväg. Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att genom individuell överenskommelse tillämpa annan arbetstidsförläggning missbrukas, kan organisationen efter lokal och central förhandling återkalla möjligheten för arbetsgivaren att fortsättningsvis träffa sådana individuella överenskommelser.

Vid förändring av arbetstidens förläggning ska tjänstemannen samt den lokala fackliga representanten underrättas senast 10 dagar i förväg. I företagets verksamhet kan det vid enstaka tillfällen inträffa speciella situationer då arbetsgivaren ej kan iaktta denna underrättelsetid.

17
17
17

Vid tillämpning av denna regel ska hänsyn tas till såväl verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt det är möjligt beakta att tjänstemannen har möjlighet att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

Lokal eller individuell överenskommelse kan träffas om annan underrättelsetid.

Anmärkning till § 4 Arbetstid

Även om schemaläggning enligt § 4 medför att tjänstemannens arbetstid varierar mellan månaderna ska tjänstemannens fasta kontanta månadslön vara oförändrad.

Lokal överenskommelse kan träffas om kortare begränsningsperiod än **12** ~~3~~ månader.

5.2.1 Definition av övertidsarbete

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstiden eller den schemalagda arbetstiden som gäller för tjänstemannen, om övertidsarbetet

- har beordrats på förhand eller
- har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

~~Beträffande deltidsarbete se 5.4.~~

5.3.2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar-fredagar

månadslönen

94

eller efter överenskommelse

kompensationsledighet med 1 ½ timme för varje övertidstimme

Övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

eller efter överenskommelse

kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Vid beräkning av ersättning enligt 5.3.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Övertidsarbete på tjänstemannens arbetsfria vardagar jämställs med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller övertidsarbete på midsommar-, jul- och nyårsafton.

För deltidсанställd, vars arbetstid utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidsanställd, ska i arbetstidsschemat fastställas vilka veckodagar som ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar. Med ordinarie ledighetsdagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag.

~~5.4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)~~

6.1 Särskilt lönetillägg

Träffas inte individuell eller lokal överenskommelse om annan lösning utges till tjänsteman särskilt lönetillägg. Det särskilda lönetillägget utgår för ordinarie arbetstid förlagd till dagar och tider enligt nedan.

Särskilt lönetillägg och övertidsersättning kan således inte utgå samtidigt.

From 2025-11-01

måndag – fredag	18.00 – 24.00	46:00 kr/timme
-----------------	---------------	----------------

tisdag – fredag	00.00 – 07.00	67:00 kr/timme
-----------------	---------------	----------------

lördag 00.00 – måndag 07.00		83:00 kr/timme
------------------------------------	--	-----------------------

från kl 07.00 trettondagen, 1 maj,
Kristi himmelfärdsdag, National-
dagen och alla helgons dag till

kl 07.00 första vardagen efter
respektive helger

83:00 kr/timme

från kl 18.00 på skärtorsdagen
samt från 07.00 på ~~pingst~~-,
midsommar-, jul- och nyårsafton
till kl 07.00 första vardagen efter
respektive helger

182:00 kr/timme

From 2026-11-01

måndag – fredag 18.00 – 24.00

47:00 kr/timme

tisdag – fredag 00.00 – 07.00

68:50 kr/timme

lördag 00.00 – måndag 07.00

85:00 kr/timme

från kl 07.00 trettondagen, 1 maj,
Kristi himmelfärdsdag, National-
dagen och alla helgons dag till
kl 07.00 första vardagen efter
respektive helger

85:00 kr/timme

från 18.00 på skärtorsdagen
samt från kl 07.00 på ~~pingst~~-,
midsommar-, jul- och nyårsafton
till kl 07.00 första vardagen efter
respektive helger

186:50 kr/timme

6.2 Tidbank

Vid enskilt företag kan också lokal överenskommelse träffas om att istället för kontant ersättning införa en sk tidbank. Om sådan tidbank införts vid företaget kan mellan arbetsgivaren och enskild tjänsteman träffas överenskommelse om att istället för kontant ersättning utge kompensationsledighet enligt nedan. Ledigheten förläggs efter överenskommelse med beaktande av såväl verksamhetens behov som tjänstemannens behov och önskemål. Träffas inte överenskommelse om ledighetens utläggning utgår istället kontant ersättning senast vid kalenderårets utgång. Tidbanken bör därför innehålla uppgift om både

ledighet och kontant ersättning.

Kontant ersättning

Ledig tid

From 2025-11-01

46:00 kr

20 minuter

67:00 kr

30 minuter

83:00 kr

45 minuter

182:00 kr

75 minuter

From 2026-11-01

47:00 kr

20 minuter

68:50 kr

30 minuter

85:00 kr

45 minuter

186:50 kr

75 minuter

7.3 Ersättning för jourtid

Jourtid ersätts per jourtimme med

månadslönen
600

Dock gäller följande:

från fredag kl 18 till lördag kl 07

månadslönen
400

från lördag kl 07 till söndag kl 24

månadslönen
300

från kl 18 dagen före till kl 07

trettondagen, 1 maj, Kristi

himmelsfärdsdag och Alla helgons dag

månadslönen
400

från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi

himmelsfärdsdag, Nationaldagen och Alla

helgons dag till kl 00 första vardagen efter

respektive helger

månadslönen
300

från kl 18 på skärtorsdagen samt från kl 07
på ~~pingst~~-, midsommar-, jul- och nyårsafton till
kl 00 första vardagen efter respektive helger

månadslönen
150

Jourtid ersättning betalas per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskat med den tid som tjänstemannen fått övertidsersättning för.

Med **månadslön** avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

8.5 Beredskapsersättning

Om lokal överenskommelse inte träffats om annat ersätts Beredskapstjänst A, B respektive C enligt följande:

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme		
	A	B	C
Måndag kl 00 – fredag kl 18	<u>Månadslön</u> 1750	<u>Månadslön</u> 1400	<u>Månadslön</u> 1650
Fredag kl 18 - lördag kl 07, samt från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen	<u>Månadslön</u> 1100	<u>Månadslön</u> 900	<u>Månadslön</u> 1050
Lördag kl 07 – söndag kl 24 samt från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen till kl 00 första vardagen efter respektive Helg	<u>Månadslön</u> 750	<u>Månadslön</u> 600	<u>Månadslön</u> 700
Från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på pingst -, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter respektive helg	<u>Månadslön</u> 450	<u>Månadslön</u> 350	<u>Månadslön</u> 400

För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Ersättning för att tjänstemannen har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende Beredskapstjänst A, 4 timmar för Beredskapstjänst B och 2 timmar för Beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt 7.6 nedan.

10.4.1 Semesterlön och semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den *månadslön* som är aktuell vid semestertillfället och semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av tjänstemannens månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 10.4.7.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret

Om tjänstemannen inte tjänat in full semester ska semestertillägget 0,5 % justeras upp enligt följande:

0,5 x det antal semesterdagar som tjänstemannen har rätt till

Antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har tjänat in

Med *fasta lönetillägg* avses här till exempel fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med *rörlig lönedel* avses här till exempel provision, tantiem, bonus, premielön, skift-, jour-, beredskaps- och ersättning för förskjuten arbetstid eller liknande, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats.

I övertids-, ~~mertids~~- och restidsersättning ingår semesterlön.

§ 12 Ledighet

12.1.1 Rätt till ledig dag

12.1.2 Rätten till ledighet

Tjänsteman har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänstemän utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Tjänstemän som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

12.1.3 Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom berörd arbetsgrupp.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemännen inom berörd arbetsgrupp om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta tjänstemännen senast en månad före ledigheten.

Om arbetsgivaren inte har underrättat tjänstemännen om förläggning enligt föregående stycke, får tjänstemännen arbetstidsförkortning genom att fredagen efter Kristi Himmelfärdsdag är ledig.

Lokala parter kan träffa annan överenskommelse om förläggning av ledigheten. Sådan överenskommelse kan till exempel innebära förläggning av ledig tid som del av dag eller per timme.

Om en tjänsteman måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till, får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Om en tjänsteman inte är schemalagd vid det tillfälle då berörd arbetsgrupp har sin arbetstidsförkortning förlagd ska arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan arbetsdag i anslutning till helgdag eller veckoslut om inte överenskommelse träffas om annan förläggning.

Rätt till ledighet förutsätter att tjänstemannen är kvar i anställningen vid ledighetstidpunkten. Tjänsteman vars anställning upphört under kalenderåret utan att ha fått arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta. Detsamma gäller tjänsteman som vid tidpunkten

för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Den tjänsteman som varit ledig men som slutar senare under kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

Anmärkning

Ledighet enligt punkten 12.1.3 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.”

Anmärkning

För år 2026 ska arbetsgivaren senast 1 april underrätta om förläggningen av den lediga dagen rörande 2026. Vid förläggning av ledighet i januari till april 2026, ska arbetsgivaren underrätta tjänstemännen senast en månad före ledigheten om inte överenskommelse träffas om annat.

12.3 Annan ledighet, ledighet under del av dag utan lön

Ledighet under del av dag kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Löneavdrag görs för varje full halvtimme. Avdraget per timme är 1/~~175~~¹⁶⁷ av månadslönen. För deltidsanställda ska lönen först räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänsteman

§ 2

2.1 Längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om **tolv** ~~tre~~ månader.

För tjänsteman i intermittert treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För tjänsteman i kontinuerligt treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Om begränsningsperiodens längd påvisas oskäligt belasta tjänsteman eller arbetsgrupp kan lokal part begära att överenskommelse träffas om kortare begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän.

Om parterna inte kan enas efter lokal och central förhandling gäller en begränsningsperiod om 4 månader för ordinarie arbetstid för denna grupp.

~~2.2 Överenskommelse om annan begränsningsperiod~~

~~Lokal överenskommelse~~

~~Skriftlig överenskommelse om en begränsningsperiod om högst tolv månader kan träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben. En sådan överenskommelse kan gälla för en enskild tjänsteman eller för en grupp av tjänsteman. Uppsägning av sådan överenskommelse ska göras minst tre månader före giltighetstidens utgång.~~

~~Enskild överenskommelse~~

~~Arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen kan när det föreligger särskilda omständigheter träffa överenskommelse om en begränsningsperiod om högst fyra månader eller om annan omfattning av den ordinarie arbetstiden. Om begränsningsperioden bestäms till längre tid än två månader får en sådan enskild överenskommelse sägas upp en månad före begränsningsperiodens utgång.~~

Anmärkning

De centrala parterna är ense om att det är möjligt att tillämpa olika lång arbetstid under olika delar av året.

§ 3 Övertid

3.1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den ordinarie arbetstiden för tjänstemannen om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Som övertidsarbete räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i tjänstemannens arbete.

Vid beräkning av fullgjord övertid tas endast fulla halvtimmar med.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Arbete som **deltidsanställd** utförs utöver **den sin** ordinarie arbetstiden **upp till dagligt arbetstidsmätt** för **dh** **deltidsanställda** tjänstemän **an** **och** **som ersätts som mertid enligt kollektivavtalet för Callcenter och Marknadsundersökningsföretag** räknas inte av från övertidsutrymmet.

Enskild överenskommelse om annan begränsningsperiod

Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa överenskommelse om att övertiden ska beräknas efter begränsningsperioden. Ersättning för övertid ska då utgå såsom "vid övertidsarbete på annan tid" enligt kollektivavtalet för Callcenter och Marknadsundersökningsföretag. En sådan enskild överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

§ 5 Anteckning av övertid, ~~mertid~~ och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid enligt § 3 och jourtid enligt § 4. ~~På samma sätt ska anteckningar föras avseende mertid för deltidsanställda.~~ Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller representanter för den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Anmärkning

Även för tjänsteman som är undantagna från §§ 2-5 är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänsteman.

Tjänstemannen bör fortlöpande lämna uppgift om arbetstidens omfattning till arbetsgivaren. Detta ska ske på sådant sätt som tjänstemannen och arbetsgivaren finner lämpligt. Om tjänstemannaklubben så begär ska denna få del av dessa uppgifter.

§ 6 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en begränsningsperiod om fyra månader.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden i stället ska vara annan fast eller rullande period om högst tolv månader.

Beräkningsperioder längre än fyra månader förutsätter att berörda tjänsteman kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då tjänstemannen annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Anmärkning

I den sammanlagda arbetstiden ingår ordinarie arbetstid, övertid (även nödfallsövertid), ~~mertid~~ och jourtid.

Redaktionella ändringar

Prisbasbeloppet

I digital upplaga uppdateras prisbasbeloppet årligen.

Förteckning

Förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket kompletteras med;

Avtal om korttidsarbete

Avtal om etableringsjobb

Avtal om informationsutbyte samt om kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare

§ 11.7 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt lagen om statligt personskadeskydd jämnställas med motsvarande förmåner enligt Socialförsäkringsbalken ~~och lagen om arbetsskadeförsäkring~~.

Flexpension

§ 3 i överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag får följande lydelse:

"Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbundsavtal inom Svenskt Näringsliv. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %.

Parterna är därmed överens om att Flexpension i Tjänsteföretag per den 1 november respektive år byggs ut med:

Ytterligare 0,2 % under 2025 till en total premie om 1,5 %. Ytterligare 0,2 % under 2026 till en total premie om 1,7 %. Ytterligare 0,3 % under 2027 till en total premie om 2,0 %.

Anmärkning

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningstrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK."

Könsneutrala pronomen

I allmänna villkorsavtalet och löneavtalen byts orden "han" respektive "honom" mot "tjänsteman" eller "tjänstemannen".

Förskjuten arbetstid

Begreppet "förskjuten arbetstid" byts ut till begreppet "särskilt lönetillägg", på samtliga ställen där det förekommer i avtalet.

Tillämpningsanvisningar

§ 4 Arbetstid

Gränsen för arbetstid i en enskild vecka på 48 timmar avser ordinarie arbetstid dvs övertid ingår ej i dessa timmar.

Två arbetspass kan delas med ett uppehåll om 90 minuter om uppehållet inkluderar lunchrast.

Tjänstemannen och arbetsgivaren kan komma överens om att arbetspassen kan delas med ett längre uppehåll än 90 minuter. Arbetsgivaren får inte ställa krav på att en sådan överenskommelse ska träffas för att en anställning ska ingås eller behållas. Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan. Uppsägning av sådan överenskommelse innebär inte att tjänstemannens anställningsavtal förändras eller att sysselsättningsgraden påverkas.

Att tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen ska underrättas senast 10 dagar i förväg gäller i det fall man vanligtvis har schemalagd arbetstid och ska erhålla nytt schema. Med schemalagd arbetstid menas att tjänstemannen arbetar kontinuerligt på olika tidpunkter över dygnet.

Skall tjänstemannens förläggning av arbetstiden förändras från t ex ”kontorsarbetstid, inom tiden 08-17” till att förläggas enligt schema kontinuerligt olika tidpunkter över dygnet. Alternativt att förändringen av förläggning sker åt motsatt håll. I detta fall gäller § 2.3 i bilaga 2 (Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän). Inför förändringar av arbetstidens förläggning har arbetsgivaren skyldighet att primärförhandla enligt MBL. Observera att förhandlingen ska slutföras innan beslut fattas. Om schemaändringen är en följd av att den tidigare anställningen löpt ut och nytt anställningsavtal träffats krävs inte någon underrättelse 10 dagar i förväg.

Arbetstagaren skall ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Perioden behöver inte vara måndag – söndag. Perioden ska fastställas och finnas tillgänglig för arbetstagaren.

En tjänsteman bör med hänsyn till eget rekreationsbehov normalt sett inte schemaläggas för arbete mer än 8 dagar i en följd. Undantag får dock göras om företaget har särskilda behov av detta, eller om tjänstemannen särskilt så önskar.

