

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Uppgörelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m.

Parter: Byggföretagen

och

Unionen

Tid: den 16 maj 2025

Parterna konstaterar att uppgörelse träffats denna dag om löner och därtill hörande tekniska anvisningar enligt **bilaga A** och att prolongera avtal om allmänna anställningsvillkor med följande ändringar och tillägg.

§ 1 Avtalsperiodens längd

Överenskommelsen omfattar avtalsåren 2025–2027, varmed avses perioden 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027.

Avtalet om allmänna villkor gäller därefter för ett år i sänder, om avtalet inte sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång. Sker uppsägning löper avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

§ 2 Arbetstidsförkortning

Parterna är överens om att till systemet för arbetstidsförkortning avsätta ytterligare 0,5 procent per den 1 april 2025. Parterna är även överens om ytterligare ändringar i systemet för arbetstidsförkortning. Dessa framgår av **bilaga B**.

§ 3 Materiella ändringar i allmänna anställningsvillkor inklusive bilagor

Parterna är överens om de ändringar i avtal om allmänna anställningsvillkor inklusive bilagor som anges i **bilaga C**.

§ 4 Redaktionella ändringar i allmänna anställningsvillkor

Parterna är överens om de redaktionella ändringar som anges i **bilaga D**. Parterna är överens om att de redaktionella ändringarna inte är avsedda att ändra innehållet materiellt i avtal om allmänna anställningsvillkor. Skulle en materiell förändring uppmärksammas ska lydelsen av aktuell bestämmelse återgå till dess tidigare lydelse.

Stockholm den 16 maj 2025



BYGGFÖRETAGEN
Mats Åkerlind



UNIONEN
Anna-Lena Glaad

LÖNEAVTAL

Byggföretagen

och

Unionen

är ense om följande löneavtal att gälla för Byggföretagens medlemsföretag och Unionens medlemmar vid dessa.

Avtalet gäller för tiden 1 april 2025–31 mars 2027.

1 a LÖNEPRINCIPER

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilda tjänstemannens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

En anställd som är tjänstledig på grund av föräldraledighet skall omfattas i den årliga lönerevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställda inte skulle ha varit tjänstledig.

Värdering och tillämpning beträffande lönesättning och anställningsvillkor skall gälla för såväl kvinnor som män liksom yngre och äldre tjänstemän oavsett etnisk bakgrund. Osakliga och/eller oförklarliga löneskillnader och villkor mellan män och kvinnor skall elimineras.

Det är viktigt att förekommande löneskillnader upplevs som motiverade och rättvisa.

Lönesättningen bör stimulera till kompetensutveckling i olika former.

Inför de lokala löneförhandlingarna skall de lokala parterna analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget skall dessa justeras i samband med förhandlingarna.

1 b RIKTLINJER FÖR LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGAR

Inför den årliga lönerevisionen gör de lokala parterna en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget i syfte att träffa överenskommelse om formerna för genomförandet av den lokala lönerevisionen.

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individerna utvecklas och stimuleras till goda insatser.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen.

De grundläggande principerna om individuell och differentierad lönesättning skall vara vägledande för det lokala lönerevisionsarbetet.

Parterna skall sträva efter att bli överens utan att centrala förhandlingar skall behöva tillgripas. Det är därför viktigt att man sakligt motiverar sina ståndpunkter och visar varandra ömsesidig förståelse och respekt.

Vidare beaktas att tjänstemän genom sitt arbete bidrar till företagets resultat och att företagets framgång är beroende av en värdefull och engagerad insats av tjänstemän på alla nivåer.

Uppmärksamhet bör bl. a. ägnas frågan om vissa tjänstemän eller grupper av tjänstemän har kommit att få ett för lågt löneläge eller haft en ogynnsam löneutveckling. I så fall bör orsakerna utredas och behov av åtgärder diskuteras.

2 LÖNEHÖJNING 2025 och 2026

2.1 Lönepott

En lönepott avsätts för 2025 om 2,4 procent och för 2026 med 2,5 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemännen inom Unionens avtalsområde per den 1 april respektive avtalsår.

Lönepotten fördelas av de lokala parterna enligt löneprinciperna i punkt 1.

Lönehöjningarna skall gälla fr.o.m. den 1 april respektive avtalsår.

2.2 Löneöversyn

De lokala parterna skall utöver ovan angivna utrymme förhandla om löneökningar i syfte att för tjänstemännen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.



Översynen skall göras utifrån vad som angivits ovan och från löneprinciperna i punkt 1 samt grundas på systematisk och motiverad bedömning.

Lönehöjningar till följd av löneöversyn gäller fr.o.m. den 1 april respektive avtalsår.

Lönerevisionen ska ske den 1 april om inte annat överenskommes. Lönehöjningarna ska gälla fr o m 1 april respektive avtalsår.

3 LÄGSTA LÖNEHÖJNING

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska varje tjänsteman som omfattas av lönerevision, fr.o.m. den 1 april 2025 ha erhållit ett lägsta belopp av 500 kronor per månad och fr.o.m. den 1 april 2026 ha erhållit ett lägsta belopp av 600 kronor per månad.

För deltidsanställda minskas beloppet i proportion till arbetstidens längd.

4 LÄGSTA LÖNER

För heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år ska månadslönen från den 1 april 2025 uppgå till lägst 21 839 kronor och från den 1 april 2026 uppgå till lägst 22 494 kronor.

För tjänsteman som fyllt 18 år och med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen från den 1 april 2025 uppgå till lägst 23 134 kronor och från den 1 april 2026 uppgå till lägst 23 828 kronor. Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader.

5 FÖRHANDLINGSORDNING

Fördelning av allmän pott enligt punkt 2.1 och översyn av lönerna enligt punkt 2.2 skall ske genom förhandling mellan lokala parter.

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar ej kan träffa överenskommelse om fördelning av allmän pott enligt punkt 2.1 eller beträffande löneöversyn enligt punkt 2.2 har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden.

Lönenämnden består av tre representanter för Byggföretagen och tre representanter för Unionen. En av representanterna för Byggföretagen skall vara ordförande och en av representanterna för Unionen skall vara vice ordförande.

TEKNISKA ANVISNINGAR - LÖNEAVTAL **2025-04-01 – 2027-03-31**

1 LÖNEAVTALETS OMFATTNING

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

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej tjänsteman som den 31 mars 2025 respektive 31 mars 2026

- är anställd för vikariat, fri visstid eller viss säsong och vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det han har uppnått den ålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd eller har anställts i företaget efter att han uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

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

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

1.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 april eller senare under ett av avtalsåren och ej har fått lönehöjning enligt löneavtalet skall 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 till lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal den 1 oktober eller senare respektive avtalsår

Om företaget och en tjänsteman den 1 oktober respektive avtalsår eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av nästkommande års lönerevision skall tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av löneavtalet såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

1.6 Kontraktslön

Löneavtalet tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det ej framgår av omständigheterna att så ej varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

2 TILLÄMPNINGSREGLER

2.1 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 där tvist uppkommer om löneutrymme i samband med lönerevision. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffats, avses med "företag" företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

2.2.1 Övertidsersättning

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske individuellt för varje tjänsteman.

2.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen i sjukperioden skall omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller Ob-ersättning.

Sjukavdrag fr o m 14:e kalenderdagen skall ej omräknas retroaktivt.

2.2.4 Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras den 31 mars eller senare under respektive avtalsår skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.



3 PROVISION

3.1 Krontalsprovisioner

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försåld enhet, skall detta belopp prövas enligt löneprinciperna enligt punkt 1 i samband med lönerevisionen.

3.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt löneprinciperna enligt punkt 1 i samband med lönerevisionen.

3.3 Övriga provisioner

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.

4 PREMIELÖN

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

5 VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum/PRI anmäla lönen efter lönehöjningen.

Anteckning till förhandlingsprotokollet

ÄNDRINGAR I BILAGA 4, ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Parterna är överens om följande ändringar i bilaga 4, Arbetstidsförkortning. Struken text utgår och gråmarkerad text läggs till.

Parterna är överens om att arbetstidsfrågan bör hanteras av de lokala parterna inom en kostnadsram om 2,5-3 procent. Med lokala parter menas i första hand företag och fackklubb eller motsvarande. Saknas fackklubb eller motsvarande vid företaget, kan överenskommelse träffas med enskild tjänsteman.

Om ingen sådan överenskommelse träffats, har tjänsteman som arbetat heltid under perioden 1 april–31 mars ("intjänandeåret") rätt till arbetstidsförkortning med 6 5 dagar påföljande år ("uttagsåret") från och med 1 april 2026. För perioden 1 april 2025 till 31 mars 2026 har tjänsteman rätt till arbetstidsförkortning med 5 dagar.

Tjänsteman som inte arbetat heltid eller som inte varit anställd hela "intjänandeåret" har rätt till ledighet i proportion till arbetad tid. Av arbetsgivaren betald frånvaro jämföras med arbetad tid.

Avseende 1 dag kan arbetsgivaren ensidigt besluta om utläggning av arbetstidsförkortning genom schemalagd ledighet. Utläggning av schemalagd ledighet kan ske med halv eller hel dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Arbetsgivare som önskar förlägga 1 dag genom schemalagd ledighet ska senast den 31 mars respektive år underrätta tjänstemannen om schemaläggning av ledighet under det kommande uttagsåret. Vid förläggning av ledighet i april ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen senast en månad före ledigheten.

Övrig ledighet tas ut efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

Ledighet som inte tagits ut under aktuellt uttagsår betalas vid årets utgång ut i kontanter, med en lön per timme ~~motsvarande mertidsersättning enligt § 7 mom 4:1~~ enligt beräkningsformeln (månadslönen) / (3,5 * veckoarbetstiden).

Anmärkning

Ersättningen för outtagen ledighet inbegriper semesterlön enligt § 4 mom 4:1.

Med månadslönen avses här tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.

Med veckoarbetstid avses här den anställdes arbetstid på helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Anteckning till förhandlingsprotokollet

ÄNDRINGAR I ALLMÄNNA VILLKOR INKLUSIVE BILAGOR

Parterna är överens om följande ändringar i avtal om allmänna villkor inklusive bilagor.

Övertidskompensation, § 7 mom 2:1

Följande mening tas bort:

Beträffande deltidarbete – se mom 4.

Övertidskompensation, § 7 mom 3:2 anmärkningar

Följande mening läggs till:

Vid tillämpning av divisorerna ska deltidanställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Övertidskompensation, § 7 mom 4:1 – 4:2 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Momenten utgår i sin helhet.

Bilaga 3, Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän, § 2 Ordinarie arbetstid mom 1

Första stycket ändras på följande sätt:

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om 4 ~~veckor~~ 3 månader. Om företagets redovisning är så ordnad får dock som begränsningsperiod i stället tillämpas kalendermånad.

Bilaga 3, Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän, § 3 Övertid mom 1, anmärkning

Följande mening tas bort:

Anmärkning

Beträffande deltidanställda tjänstemän ska arbete som ersätts enligt § 7 mom 4:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor avräknas från övertidsutrymmet i mom 2 nedan.

Anteckning till förhandlingsprotokollet

REDAKTIONELLA ÄNDRINGAR I ALLMÄNNA VILLKOR

Tillägg i Förteckning över särskilda överenskommelser som inte medtagits i avtalstrycket

Följande mening läggs till:

Nedanstående lista är inte uttömmande

Överenskommelsen om etableringsjobb med Unionen läggs till.

Sjuklön m.m., § 5 mom 3:3 anmärkning

Följande mening tas bort:

3. lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022.

Sjuklön m.m., § 5

"m.m." i paragrafens rubrik tas bort.

Sjuklön m.m., § 5 mom 5:7

Momentet tas bort i sin helhet.

Restid, § 8 mom 3 anmärkning

Anmärkningen *Ersättning för beordrad tjänsteresa utgår endast vid resor utanför det vanliga verksamhetsområdet* flyttas till § 8 mom 2 och anges som avtalstext i stället för som anmärkning.