

Avtalsområde **TEKO, Sveriges Textil & Modedeföretag**

Arbetsgivare med hängavtal

Avtalet gäller 2020-11-01* – 2023-03-31

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för er bransch som kommer att gälla under 29 månader fram till och med 2023-03-31.

**Under våren 2020 påverkades Sverige liksom övriga världen tydligt av Coronapandemin och den osäkerhet som pandemin medförde. Avtalsparterna fattade med det i bakgrunden beslut att skjuta fram avtalsförhandlingarna och prolongera kollektivavtalen med sju månader. Prolongeringen innebar att även ditt avtal förlängdes och att avtalet i sin helhet varit oförändrat med samma lydelse och innehåll under prolangeringsperioden.*

Lön

Lönepott och lönerrevision

Vid företaget bildas det en lönepott i procent av lönesumman av tjänstemannagruppens löner. Potten ska fördelas vid en lokal lönerrevision 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 lönerrevisionen.

Parterna har i samband med årets förhandlingar också enats om att till lokala parter informera om vikten av att föräldralediga och sjukskrivna ska hanteras skyndsamt i löneprocessen. Detta för att de inte ska mista höjning av SGI genom försäkringskassan om löneförhandlingarna lokalt blir utdragna. Försäkringskassan tar nämligen inte hänsyn till retroaktivitet, och därför vill centrala parter informera och uppmana lokala parter att avhjälpa den frågan genom att hantera dessa individer tämligen nära intill det faktiska revisionsdatumet.

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

Löneökningar

Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt gäller följande revisionsdatum:

- **2,8 procent ska utgå den 1 november 2020 och**
- **2,2 procent ska utgå den 1 april 2022.**

Individgaranti (lägsta löneökning)

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

- **485** kronor fr.o.m. 2020-11-01
- **314** kronor fr.o.m. 2022-04-01

Lägsta månadslöner

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

- **18 771** kronor fr.o.m. 2020-11-01
- **19 184** kronor fr.o.m. 2022-04-01

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid ska månadslönen för heltidstjänst för motsvarande perioder som ovan uppgå till lägst **20 050** kr respektive **20 491** kr.

Flexpension/deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för flexpension (deltidspension). Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande avsättning till ITP på **ytterligare 0,4 procent för 2020** till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 1,7 procent vid avtalsperiodens utgång.

Åldersgränser

Avtalet har anpassats utifrån de lagändringar som har gjorts avseende anställningsskydd, socialförsäkringar och pensioner för att bidra till ett längre arbetsliv.

Förändringar i lagen om anställningsskydd (1982:80), LAS, om åldersgränser trädde i kraft den 1 januari 2020. Lagändringarna innebär bland annat att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställning t.o.m. utgången av den månad då man fyller 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023). Rätten att kvarstå i anställning är tvingande och gäller oavsett vad som står i kollektivavtalet. Resterande regler kring åldersgränserna i LAS är dispositiva vilket innebär att parterna kan göra avsteg från dessa i kollektivavtal.

Nyheter i avtalet rörande åldersgränser är följande.

Åldersgränser avseende sjuklön

Avtalet har tidigare innehållit inskränkningar i rätten till sjuklön från och med dag 15 i en sjuklöneperiod från och med att man fyllt 65 år. Dessa har inneburit att man endast haft rätt

till sjuklön om man särskilt kommit överens om det, annars inte. Den inskränkningen har nu tagits bort och det innebär att alla har rätt till sjuklön, även om man är äldre än 65. Även möjligheten att avtala bort rätten till sjuklön från dag 15 när man anställs och är över 60 år har tagits bort.

Åldersgränser avseende anställningens upphörande

Tidigare har det funnits en sk avgångsskyldighet vid 67 år i avtalet. Anställningen upphörde då automatiskt när man fyllde 67 utan att skriftlig underrättelse krävdes. I det nya avtalet avslutas anställningen, av arbetsgivaren eller tjänstemannen, vid utgången av den månad då tjänstemannen fyller 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023) genom att man behöver underrätta om detta skriftligt minst två månader i förväg. Efter det att man fyllt 68 år (eller 69 från 1 januari 2023) upphör anställningen en månad efter att man lämnat skriftlig underrättelse.

Åldersgräns för deltid i pensioneringssyfte

Möjligheten i avtalet om att ansöka om rätten till deltidspension har i avtalet ändrats till 61 år (tidigare 60).