

Avtalsextra 13 juni 2025

Nytt kollektivavtal med Unionen

Allmänt

Visita och Unionen har träffat ett nytt kollektivavtal för perioden 1 juni 2025 – 31 maj 2027.

Avtalets värde uppgår totalt till 6,4 % under avtalsperioden om 24 månader.

- Datum för lönerevision är den 1 juni 2025 respektive den 1 juni 2026.
- Ett utrymme om 3,0 % respektive 2,7 % beräknas på de fasta månadslönerna för tjänstemän per den 31 maj 2025 respektive den 31 maj 2026.
- Efter fördelning av utrymmet garanteras varje tjänsteman vid lönerevisionen 469 kronor per månad den 1 juni 2025 respektive 483 kronor per månad den 1 juni 2026.
- Avsättningen till deltidspension höjs med 0,2 % år 2025 och uppgår således vid avtalsperiodens utgång till sammanlagt 1,7 % av pensionsmedförande lön.
- Avräkning har gjorts för arbetstidsförkortning med 0,2 % avtalsår 1 respektive 0,3 % avtalsår 2.

Nedan följer en sammanfattning av det nya löneavtalet och de huvudsakliga förändringarna i de allmänna villkoren.

Avtalet publiceras i sin helhet på Visitas hemsida, visita.se, så snart som möjligt.

Vid frågor kring det nya kollektivavtalet kontakta Visitas arbetsrättsjurister via jourtelefon, 08-762 74 10.

Lönerevision 2025

Vilka omfattas

Samtliga tjänstemän på företaget den 1 juni 2025 omfattas av lönerevisionen med undantag för:

Tjänsteman som den 1 juni 2025:

- ej har fyllt 18 år
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete 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
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att tjänstemannen har **uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS** ~~fyllt 69 år~~, eller har anställts vid företaget efter det att tjänstemannen har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.
- har träffat avtal om anställning maximalt tre månader före lönerevision och uttryckligen överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av närmast efterföljande lönerevision

Beräkning av utrymme och fördelning

Ett utrymme om **3,0 %** respektive **2,7 %** beräknas på de fasta månadslönerna för tjänstemän per den **31 maj 2025** respektive **31 maj 2026**. Det utrymme som bildas ska fördelas individuellt med beaktande av de grundläggande principerna för individuell och differentierad lönesättning enligt kollektivavtalets reglering.

Av utrymmet ovan garanteras varje heltidsanställd tjänsteman vid lönerevisionen den **1 juni 2025** en höjning med **469 kronor** per månad respektive **483 kronor** per månad den **1 juni 2026**. För deltidsanställd reduceras garantibeloppet med hänsyn till sysselsättningsgrad. Se dock den nya regeln nedan om tjänstemän som är under uppsägningstid m.m.

Tjänstemän som är under uppsägningstid m.m.

En ny möjlighet att undanta tjänstemän, som är under uppsägningstid eller har ingått överenskommelse om anställnings upphörande, från att ta del av lönehöjning i lönerevisionen införs. Bestämmelsen innebär att tjänsteman som är under uppsägningstid eller har ingått överenskommelse om anställnings upphörande, men är anställd vid datum för lönerevision, som huvudregel omfattas av lönerevisionen och får del av lönehöjningen. Arbetsgivaren kan dock välja att undanta dessa tjänstemän från att få del av lönehöjningen. I så fall bidrar tjänstemannen ändå till löneutrymmet ("potten") men detta kan fördelas på övriga tjänstemän (som inte är under uppsägningstid/överenskommelse).

Förhandling och överläggning

Huvudregeln är att företaget själv fördelar löneutrymmet som räknas fram enligt ovan.

I händelse av att Unionen önskar förhandla fördelningen ska Unionens företrädare senast den **11 juli 2025** respektive den **15 maj 2026** påkalla förhandling med företaget. Vid sådan förhandling ska Unionen uppge vilka tjänstemän som är fackligt anslutna och därmed ska omfattas av förhandlingen. Icke anslutna arbetstagare hanteras i detta fall separat av företaget.

I det fall lokal förhandling ej genomförs enligt ovan har den enskilde tjänstemannen rätt att begära överläggning om sin lön senast den **1 augusti 2025** respektive den **15 juni 2026**. Överläggningen ska påbörjas snarast efter begäran hos arbetsgivaren och avslutas senast 14 dagar efter att sådan begäran har framförts.

De lokala parterna kan överenskomma om andra tidsfrister än de ovan angivna.

Lägsta löner

- Lägsta lön under tiden den **1 juni 2025** t.o.m. den **31 maj 2026** ska för 20 år fyllda uppgå till **23 657** kronor per månad.
- Lägsta lön under tiden den **1 juni 2026** t.o.m. den **31 maj 2027** ska för 20 år fyllda uppgå till **24 296** kronor per månad.

OB-ersättning (21 §)

OB-ersättningen höjs enligt nedan.

21.1 Ordinarie OB-ersättning

Fr.o.m. 2025-06-01 26:68 kr/timme

Fr.o.m. 2026-06-01 27:48 kr/timme

21.2. OB-ersättning vid nattarbete

Fr.o.m. 2025-06-01 23:50 kr/timme

Fr.o.m. 2026-06-01 24:21 kr/timme

Kost på arbetsplatsen (bilaga 2)

Priset för kost på arbetsplatsen höjs enligt följande:

Kostpris

	2025-06-01 2026-05-31	2026-06-01 2027-05-31
Pris för kost på arbetstid:	55 kr/dag	56 kr/dag
Pris för kost på arbetstid och fritid	2 913 kr/mån	3 000 kr/mån

Då högre kostpris erlägges utgår lönetillägg per dag enligt nedan

Fr.o.m. 2025-06-01

Kostpris	58:00	59:00	60:00	61:00	62:00	63:00	64:00	65:00	66:00	67:00	68:00
Lönetillägg kr/dag	0:00	0:50	2:00	3:50	5:00	6:50	8:00	9:50	11:00	12:50	14:00

Fr.o.m. 2026-06-01

Kostpris	60:00	61:00	62:00	63:00	64:00	65:00	66:00	67:00	68:00	69:00	70:00
Lönetillägg kr/dag	0:00	0:50	2:00	3:50	5:00	6:50	8:00	9:50	11:00	12:50	14:00

Ändringar i de allmänna villkoren

Nedan följer de huvudsakliga ändringarna i de allmänna villkoren.

Tidsbegränsad anställning (5 §)

Avtalet tillförs en ny reglering innebärande att tjänsteman kan **avstå omvandling till tillsvidareanställning genom skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren**. Sådan överenskommelse kan träffas *efter* att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt och gäller då i sex månader. Tjänstemannen kan därefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt samma regel. För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planerna övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

Uppsägning från tjänstemans sida (7 § 7.1)

En förlängd uppsägningstid införs vid tjänstemans egen uppsägning. **Tjänsteman med anställningstid som är sex år eller längre får nu tre månaders uppsägningstid**. Möjligheten kvarstår att avtala om längre uppsägningstid i det individuella anställningsavtalet.

Arbetstidsförkortning (betald ledighet) (10 § 10.10)

Avtalets befintliga regler om arbetstidsförkortning utökas från 4 timmar per kalenderår till **8 timmar den 1 januari 2026 och 12 timmar den 1 januari 2027**.

Mertid blir övertid

Begreppet mertid tas genomgående bort i avtalet. Det innebär att deltids- och heltidsanställda ska hanteras lika vad gäller ersättning för arbetad tid utöver sin sysselsättningsgrad. Allt arbete som deltidсанställd utför utöver avtalad sysselsättningsgrad och som är beordrat på förhand eller godkänt i efterhand utgör numera övertid istället för mertid och ersätts enligt reglerna om övertidsersättning (istället för tidigare mertidsersättning) i 11 §. Ändringen får alltså till följd att även deltidсанställda tjänstemän kan beordras att jobba övertid. Om förutsättningarna är uppfyllda kan också överenskommelse om övertidsavlösen ingås med deltidсанställda. Dessa regler gäller från och med nu. Observera att reglerna om byte av arbetstid fortsätter gälla som vanligt.

Tänk på att tjänstemän – oavsett sysselsättningsgrad – inte kan välja att arbeta övertid utan arbetsgivaren behöver vara tydlig med om arbetet är beordrat på förhand eller annars om arbete utöver tjänstemannens sysselsättningsgrad, som inte beordrats och inte utgör byte av arbetstid, godkänns i efterhand. I så fall kommer det att utgöra övertid. Om arbetet inte godkänns i efterhand behöver arbetsgivaren tala om det och tydliggöra rutiner för situationer när tjänstemän ser behov av att arbeta

mer än sin avtalade sysselsättningsgrad; det kan exempelvis handla om att det behöver stämmas av med ansvarig chef på visst sätt.

Återföring av övertid (11 § 11.3)

Möjlighet att återföra timmar till övertidsutrymmet införs i avtalet. Om arbetsgivaren och tjänstemannen träffat överenskommelse om att ersätta övertidsarbete med kompensationsledighet och sådan ledighet har lagts ut kan tid motsvarande arbetad övertid föras tillbaka till det totala övertidsutrymmet (maximalt 200 timmar per kalenderår) och "återanvändas", se avtalstext och exempel nedan:

Om övertiden, efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen, ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt p. 11.2 återförs det antal övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt Arbetstidslagen. Under kalenderåret får högst 75 timmar återföras till övertidsutrymmet om inte arbetsgivaren och tjänstemannaklubben enas om annat.

Exempel:

En tjänsteman utför övertidsarbete om sex timmar under en ordinarie ledig dag. Dessa sex timmar avräknas från övertidsutrymmet. Överenskommelse finns om att tjänstemannen ska kompenseras för övertidsarbetet genom ledig tid, vilket då uppgår till tolv timmar (sex övertidstimmar x två timmar = tolv kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har tagits ut återförs de sex arbetade övertidstimmar, som har kompenserats genom ledighet, till övertidsutrymmet.

Ansökan om föräldraledighet under huvudsemesterperioden (16 § 16.3)

I syfte att underlätta semesterplaneringen tillförs avtalet en ny bestämmelse om att arbetsgivaren senast den 1 mars kan begära att tjänsteman som avser att vara föräldraledig under huvudsemesterperioden juni-augusti ska ansöka om föräldraledighet senast den 15 mars.

Rätten till sjuklön och sjukanmälan m.m. (23 § 23.1)

Sjuklönebestämmelserna tillförs en ny skrivning om att tjänstemannen ska medverka till sin rehabilitering och att arbetsgivaren och tjänstemannen har ett ömsesidigt ansvar för att hålla kontakten under sjukfrånvaron. Bestämmelsen syftar till att upplysa om de regler som redan gäller.

Personalbostad (28 §)

En ny bestämmelse införs som reglerar den situationen att arbetsgivaren tillhandahåller personalbostad till tjänstemannen. Avtalet tillförs också mallar för hyresavtal och uppsägning av hyresavtal.

Höjd ålder för att gå i deltidspension (bilaga 9)

Åldern för när tjänsteman kan gå i deltidspension höjs från 62 till 63 år för tjänstemän som omfattas av ITP1.

Arbetsgrupp avseende löneavtalet

Visita och Unionen är överens om en arbetsgrupp som syftar till att under avtalsperioden se över möjligheterna att stärka och vidareutveckla den lokala lönebildningen i företagen.

Avtalet publiceras i sin helhet på Visitas hemsida, visita.se, så snart som möjligt. Vid frågor kring det nya kollektivavtalet kontakta Visitas arbetsrättsjurister via jourtelefon, 08-762 74 10.