

CIRKULÄR

Nytt avtal rörande TOBAKSAVTALET från och med den 1 april 2025

Livsmedelsföretagen har träffat nya kollektivavtal med Livsmedelsarbetareförbundet för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027, d.v.s. för 24 månader framåt.

Avtalet är uppdelat i två avtalsperioder; period 1 för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2026 och period 2 för tiden 1 april 2026 – 31 mars 2027.

Lönerevisionstidpunkterna är den 1 april 2025 och den 1 april 2026.

(Lönerevisionen för 2025 gäller således från den 1 april och ska utbetalas retroaktivt från det datumet även om lönerevisionsförhandlingarna slutförs något senare).

Nedan följer information om det nya avtalens innehåll i de delar som ändrats samt information om lönerevisionerna.

Löner

Lokala förhandlingar ska upptas om en fördelning av en lönepott om

- 613 öre per timme och anställd respektive 1 067 kronor per månad för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2025.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

- 558 öre per timme och anställd respektive 971 kronor per månad för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2026.

Lönepotten ska fördelas vid lokal löneförhandling i enlighet med de löneprinciper som finns i tobaksavtalet punkt 4 och, i förekommande fall, enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer. Utgångspunkten är att lönen ska vara differentierad.

Varje arbetare är garanterad en så kallad individgaranti. Den lägsta lönehöjningen motsvarar 45 procent av lönepotten (enligt ovan) och innebär att varje arbetare som omfattas av lönerevisionen vid revisionen ska erhålla en lägsta lönehöjning om

- 276 öre per timme och anställd respektive 480 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2025.
- 251 öre per timme och anställd respektive 437 kronor per månad för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2026.

Resterande 55 procent av lönepotten (den så kallade fördelningspotten) fördelas genom förhandling mellan de lokala parterna i enlighet med löneprinciperna i livsmedelsavtalet punkt 4.1 och Bilaga J. Båda parter bör vid löneförhandlingen noga vinnlägga sig om att komma överens om fördelningen av lönen; målsättningen är att enas. Underlag till löneförhandlingen bör lämnas till motparten i god tid för att säkerställa en konstruktiv löneförhandlingsprocess. Om enighet trots det inte kan uppnås, och således oenighet råder om fördelningen, utgår 24 procent av fördelningspotten generellt (lika för alla) med

- 81 öre per timme och anställd respektive 141 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2025.
- 74 öre per timme och anställd respektive 129 kronor per månad för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2026.

Vid deltidsarbete justeras beloppet i proportion till arbetstiden.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Fördelningen av den lägsta lönehöjningen om 45 procent av lönepotten och fördelningen av resterande del sker inom ramen för en och samma lönerevisionsförhandling.

Förändringar i avlöningsbestämmelserna

Nedan framgår nivåer för lägsta lön med mera som gäller för arbetare inom tobaksindustrin för tiden från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027. Kapitelnumret hänför sig till placering i kollektivavtalsboken.

Endast ändringar/uppräknningar anges nedan. I övrigt hänvisas till kollektivavtalsboken.

3. Timlöner

3.1 Lägsta lön

	1/4 2025	1/4 2026
	kronor per timme	kronor per timme
Arbetstagare fyllda 18 år	158,27	163,85
Arbetstagare fyllda 17 år	144,81	150,39
Arbetstagare fyllda 16 år	141,10	146,68
Arbetstagare med ett års anställning i företaget efter fyllda 18 år	165,18	170,76
Arbetstagare med två års anställning i företaget efter fyllda 18 år	167,48	173,06



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

12. Semester

12.2 Beräkning av semesterlön vid ordinarie semester

Lägsta semesterlön uppgår till följande:

	1/4 2025	1/4 2026
	kronor per dag	kronor per dag
För vuxna arbetare	1 663	1 711
För minderåriga arbetare	1 179	1 213

Förändringar i de allmänna villkorsbestämmelserna jämte bilagor

Ändring avseende företrädesrätt till återanställning vid tidsbegränsad anställning

I avtalets punkt 2.2.3 (tidsbegränsad anställning) införs en ny regel innebärande att företrädesrätt till återanställning endast kan göras gällande för anställningar där anställningsperioden är längre än tio dagar.

Regeln innebär att arbetsgivare således inte behöver tillfråga eller erbjuda individ som har företrädesrätt till återanställning ny anställning om den anställningsperiod som den nya anställningen avser är tio dagar eller kortare.

Även för det fall det finns en eller flera personer med företrädesrätt har arbetsgivaren således, i nämnda fall, rätt att erbjuda den kortare anställningen till annan.

Regeln påverkar inte intjänande av företrädesrätt till återanställning utan är endast en reglering av i vilka fall en aktuell företrädesrätt behöver beaktas/kan göras gällande.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Upphörande av tidsbegränsad anställning

I avtalets punkt 2.3.3 införs en bestämmelse innebärande att tidsbegränsad anställning som avbryts i förtid på arbetsgivarens initiativ kan avslutas genom *underrättelse* från arbetsgivaren till den anställde, utan att sakliga skäl föreligger, fram till den tidpunkt då arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid om *tre månader*.

När arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid om mer än tre månader ska det för sådant avbrott från arbetsgivarens sida finnas sakliga skäl.

Möjligheten att avsluta en tidsbegränsad anställning utan sakliga skäl gäller således fram till den tidpunkt då den anställde har en sammanlagd anställningstid om tre månader. Inte bara innevarande anställning, utan även eventuella tidigare anställningsperioder hos arbetsgivaren, räknas med i den sammanlagda anställningstiden. Uppsägningstiden är ömsesidigt 14 dagar, om annan överenskommelse inte finns.

Ändring av arbetstidsregel vid tillämpning av vägarbetstidslagen

En ny regel införs i avtalets punkt 9 (som ny punkt 9.11) innebärande att lokal överenskommelse kan träffas om avvikelse från lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete (den s.k. vägarbetstidslagen) i den utsträckning som 2 § i nämnda lag medger att avvikelse får ske. Som en konsekvensändring blir avtalets tidigare punkt 9.11 ny punkt 9.12.

Mertid

Avtalet ändras på sådant sätt att mertidsarbete ersätts med övertidsersättning samt att mertidsarbete kan beordras av arbetsgivaren (med några undantag, se nedan).

Ändringarna införs i avtalets punkt 9.7 som får följande lydelse:

Heltidsanställd respektive deltidsanställd är skyldig att arbeta övertid respektive mertid i den utsträckning som gällande lag medger.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Med arbete på övertid avses arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet per arbetspass för heltidsarbete.

Arbete som deltidsanställd utför utöver sin ordinarie dagliga arbetstid utgör mertid. Mertidsarbete ersätts med övertidsersättning enligt aktuellt tilläggsavtal.

För arbetstagare som arbetar deltid på grund av deltidspension, arbetar deltid enligt föräldraledighetslagen eller annan ledighetslagstiftning respektive arbetar deltid på grund av medicinska skäl, krävs samtycke från arbetstagaren för arbete utöver dennes deltidsmått.

Vidare kompletteras sista stycket i punkt 9.7 och får följande lydelse:

Den som ska arbeta övertid respektive mertid ska få meddelande om detta i så god tid som möjligt före den ordinarie arbetstidens slut. Den som omedelbart anger förhinder, så som personliga förhållanden, familj, hälsa och möjligheterna att ta sig till och från arbetsplatsen, bör befrias från övertidsarbetet respektive mertidsarbetet.

Permission

I avtalets punkt 13.3 om permission erhåller punkt E i tabellen, följande lydelse avseende när permission kan beviljas:

- plötsligt svårt sjukdomsfall hos nära anhörig

Bilaga C – del A – Arbetstidskonto

Avtalsår 1

Bilaga C punkt 5.1 ändras på sådant sätt att avsättningen till ATK uppgår till 2,78 procent på löneunderlaget för perioden 1/1 – 31/12 2025. I ledig tid motsvarar det följande:

För veckoarbetstid om 40 timmar: 50 timmar per år,

För veckoarbetstid om 38 timmar: 47,5 timmar per år och

För veckoarbetstid om 36 timmar: 45 timmar per år.

Den lediga tiden (enligt ovan) kan tas ut under perioden 1 april 2026 – 31 mars 2027.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

För anställd vars anställning upphör 1 april eller senare under 2025 anses ATK ha tjänats in med 2,78 procent av löneunderlaget från den 1 januari 2025. För anställd vars anställning upphört under 2025 men före 1 april 2025 anses ATK ha tjänats in med 2,64 procent av löneunderlaget från den 1 januari 2025.

Avtalsår 2

Avsättning till arbetstidskonto som görs i början på 2027 - på löneunderlaget för 1/1 2026 - 31/12 2026 - är 2,92 procent. I ledig tid motsvarar det följande:

För veckoarbetstid om 40 timmar: 52,5 timmar per år,

För veckoarbetstid om 38 timmar: 50 timmar per år och

För veckoarbetstid om 36 timmar: 47 timmar per år.

Den lediga tiden (enligt ovan) kan tas ut under perioden 1 april 2027 - 31 mars 2028.

För anställd vars anställning upphör 1 april eller senare under 2026 anses ATK ha tjänats in med 2,92 procent av löneunderlaget från den 1 januari 2026. För anställd vars anställning upphört under 2026 men före 1 april 2026 anses ATK ha tjänats in med 2,78 procent av löneunderlaget från den 1 januari 2026.

Som tidigare gäller att avsättningen på arbetstidskontot kan tas ut antingen som betald ledig tid, deltidspensionspremie eller kontant ersättning.

Lönerevision arbetare

Reglerna om lönerevisionen finns i Tobaksavtalets bilaga J.

Total lönepott

Per den 1 april 2025 bildas en lönepott på 613 öre per timme och anställd eller - vid månadslön - 1 067 kronor i månaden för en heltidsanställd månadsavlönad.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Lönepotten ska fördelas i enlighet med löneprinciperna som finns under punkten 4.1 i Tobaksavtalet och, i förekommande fall, enligt de löneformer och lönesystem som gäller vid företaget. Pottfördelningen bestäms i en förhandling mellan de lokala parterna, där utgångspunkten är att lönen ska vara differentierad.

Vid förhandlingen ska parterna gemensamt verka för att komma överens om lönefördelningen (utöver individgarantin enligt nedan som är en garanterad lägsta lönehöjning lika för alla). Underlag till förhandlingen bör lämnas till motparten i god tid för att säkerställa en konstruktiv löneförhandlingsprocess. Om de lokala parterna trots allt inte kan enas, kan fackföreningen enligt förhandlingsordningen föra frågan till central förhandling. Om inte heller enighet uppnås vid central förhandling kan en lönenämnd slutligt pröva frågan.

Lägsta lönehöjning / individgaranti

I avtalet finns en regel som garanterar samtliga anställda inom avtalsområdet en löneförhöjning i samband med lönerevisionen. Den lägsta lönehöjningen motsvarar 45 procent av lönepotten och innebär att varje arbetare som omfattas av lönerevisionen vid revisionen ska erhålla en lägsta lönehöjning (individgaranti) om 276 öre per timme och anställd respektive 480 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2025.

Fördelningspott

Resterande 55 procent av lönepotten (den så kallade fördelningspotten) fördelas genom förhandling mellan de lokala parterna i enlighet med löneprinciperna i Tobaksavtalet punkt 4.1 och bilaga J (även beskrivet ovan). Det innebär att 337 öre per timme och anställd respektive 587 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad ska fördelas genom lönerevisionsförhandlingen.

Om de lokala parterna *inte enas* i förhandlingen är varje arbetare som omfattas av lönerevisionen, utöver lägsta lönehöjning enligt ovan, garanterad 24 procent av fördelningspotten motsvarande 81 öre per timme och anställd respektive 141 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april 2025.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Notera att fördelningen av den lägsta lönehöjningen (individgarantin) om 45 procent av lönepotten och fördelningen av resterande del sker inom ramen för en och samma lönerevisionsförhandling. Det är viktigt att hela fördelningspotten blir föremål för förhandling.

Efter avslutad förhandling ska ett förhandlingsprotokoll skrivas.

Nya kollektivavtalstryck kommer att utsändas till medlemsföretagen så snart dessa är tryckta. Avtalen kommer även att finnas tillgängliga på vår hemsida. För ytterligare rådgivning är ni välkomna att kontakta oss på Livsmedelsföretagen genom att ringa vår rådgivning för arbetsgivarfrågor på telefon 08-762 65 50 eller via e-post till radgivning@li.se.

Henrik van Rijswijk

Förhandlingschef