

TIDSKRIFTSAVTAL

2007-04-01 – 2010-03-31

Innehållsförteckning

§ 1 AVTALETS OMFATTNING	6
§ 2 GRUNDLÄGGANDE ANSTÄLLNINGSVILLKOR	8
§ 3 ANSTÄLLNING	10
§ 4 LÖNER	12
§ 5 KOMPETENSUTVECKLING FÖR JOURNALISTER	13
§ 6 UPPHOVSRÄTT	14
§ 7 ORDINARIE ARBETSTID	18
§ 8 TILLÄGG FÖR OBEKVÄM ARBETSTID	22
§ 9 ÖVERTID	23
§ 10 ÖVERTIDSKOMPENSATION	24
§ 11 RESTIDSERSÄTTNING	28
§ 12 SEMESTER	30
§ 13 SJUKLÖN MM.....	36
§ 14 PERMISSION OCH TJÄNSTLEDIGHET.....	42
§ 15 LÖN I VISSA FALL	44
§ 16 UPPSÄGNING	45
§ 17 FÖRHANDLINGSORDNING.....	50
§ 18 GILTIGHETSTID	52
Bilaga 1 Praktikantavtal samt riktlinjer för praktikanttjänst	53
Bilaga 2 Aspirantavtal	56
Bilaga 3 Avtal om förfarandet vid intrång i upphovsrätt	58
FÖRHANDLINGS PROTOKOLL	61
Löneavtal.....	66

FÖRTECKNING

över särskilda överenskommelser

- Avtal om förslagsverksamhet
- Avtal om industrins och handelns tilläggspension – ITP avtalet
- Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtal om Trygghetsförsäkring (TFA)
- Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring
- Omställningsavtal
- Utvecklingsavtal

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Mom 1

För redaktionspersonal, som är anställd för journalistiskt arbete vid tidskriftsföretag anslutna till Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA), gäller avtalet med i mom 2 - 4 angivna undantag, om medarbetarens arbetsuppgifter till övervägande del består av att framställa, välja, bedöma eller bearbeta redaktionellt material eller att vara redaktionell arbetsledare.

Med tidskriftsföretag avses inte företag som ger ut dagstidningar. Med dagstidning avses här en allmän nyhetstidning av dagspresskaraktär med reguljär nyhetsförmedling och allmänpolitisk opinionsbildning som normalt utkommer med minst ett nummer varje vecka. Med dagstidning avses inte tidning som till övervägande del är inriktad mot avgränsade intresseområden eller delar av samhället, exempelvis förhållanden inom näringsliv, miljöfrågor och religion.

Anmärkning

För företag som inträder som medlem i MIA och som vid inträdet inte är bundet av kollektivavtal gäller detta avtal först sedan överenskommelse därom träffats mellan MIA och Svenska Journalistförbundet (SJF).

Mom 2

Avtalet gäller inte för medarbetare som innehar anställning som utgör bisyssla. § 11 i den del som avser sjuklön gäller dock även för dessa medarbetare under de första 14 kalenderdagarna i en sjuklöneperiod. Avtalet gäller inte heller för deltidsanställd medarbetare vars genomsnittliga arbetstid enligt skriftligt anställningsavtal inte uppgår till 16 timmar per vecka.

Mom 3

Arbetsgivaren och medarbetare som kvarstår i tjänst eller anställs efter ordinarie pensionsålder enligt gällande pensionsplan, kan överenskomma om anställningsformer och anställningsvillkor avvikande från detta avtal.

Mom 4

Om en medarbetare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands skall anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren eller genom särskilt utlandsresereglemente eller liknande vid företaget.

Vid utlandstjänstgöring gäller "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för de medarbetare som anges i nämnda avtal.

§ 2 GRUNDLÄGGANDE ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Förhållandet mellan arbetsgivare och medarbetare skall kännetecknas av ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

Det åligger medarbetare att under arbetstiden helt ägna sig åt det företag, i vilket medarbetaren är anställd samt att fullgöra de åligganden som meddelas i instruktion, arbetsordning eller av vederbörande chef.

Medarbetare får inte utan särskilt tillstånd medarbeta i annan tidning eller tidskrift, radio eller television, inte heller åtaga sig andra uppdrag för företag som konkurrerar med arbetsgivaren.

Medarbetare får inte hindras att i annan tidning eller i radio och television eller liknande framföra sin mening i ekonomiska, politiska och kulturella frågor, om medarbetarens mening inte kan komma till uttryck i den tidning där medarbetaren är anställd.

Anmärkning

Även om medarbetarens mening i här avsedda frågor kan komma till uttryck i den tidning där medarbetaren är anställd kan företagsledningen medge medarbetaren att låta denna mening komma till uttryck i annan tidning eller i radio och television eller liknande.

MIA har uttalat att man inte skall motsätta sig sådana medgivanden från företagets sida om medarbetare åberopar särskilda skäl härför, t ex önskemålet att nå en annan krets än den egna tidningens läsekrets. MIA förutsätter härvid att den enskilde medarbetaren endast i undantagsfall utnyttjar denna möjlighet.

Medarbetare skall iakttaga diskretion om sin och andras verksamhet inom företaget och om alla förhållanden som står i samband därmed. Med beaktande av lag och överenskommelser mellan parterna har dock medarbetare rätt att uttala sig i fackliga, politiska och andra ideella frågor och i frågor som avser en normal nyhetsförmedling om företaget.

Medarbetare får inte åtaga sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som inverkar menligt på arbetet i tjänsten. Om en medarbetare avser att åtaga sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör därför samråd med företagsledningen först ske.

Medarbetare får inte åläggas att skriva mot sin övertygelse eller utföra förödmjukande uppdrag.

§ 3 ANSTÄLLNING

Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och medarbetaren inte har överenskommit om annat enligt mom 2 nedan.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Mellan arbetsgivaren och medarbetaren kan överenskommelse om tidsbegränsad anställning träffas enligt nedan. Med stöd av lokal överenskommelse får vid respektive anställningsform angiven maximitid överskridas vid anställningens ingående eller senare.

Under pågående tidsbegränsad anställning enligt detta moment gäller, med iakttagande av i lagen om anställningsskydd stadgade grunder för uppsägning, en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

Projektanställning

Projektanställning för medverkan i start av ny tidskrift eller ny redaktionell elektronisk produkt är tillåten intill dess 12 månader förflutit efter den första utgåvan.

Projektanställning för medverkan i andra redaktionella produkter t ex bilagor eller annat utvecklingsprojekt är tillåtet under högst sex månader.

Lokal överenskommelse kan träffas om andra projektanställningar.

Vikariat

Anställning i form av vikariat. Med vikariat avses

- att medarbetaren ersätter en annan medarbetare under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet
eller
- att ledigbliven befattning, i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen utsetts, besätts med vikarie under högst sex månader
eller
- att ordinarie tjänst som blivit ledig till följd av att anställd medarbetare under begränsad tid uppehåller annan tjänst besätts av vikarie under högst sex månader
eller
- att ordinarie tjänst som blivit ledig till följd av att anställd medarbetare medverkar i projekt enligt ovan besätts av vikarie under den tid projektet pågår.

Provanställning

Anställning i högst sex månader i form av provanställning.

Sådant avtal får träffas

- med medarbetare med speciella ämneskunskaper om dennes journalistiska kvalifikationer är oprövade, eller
- om det eljest föreligger särskilda skäl att pröva medarbetarens kvalifikationer mot bakgrund av ämnesområdets speciella krav.

Innan avtal om provanställning träffas skall arbetsgivaren underrätta journalistklubben om detta och ange skälen härför.

Praktikanställning

Anställning i form av praktikanställning, enligt särskilt avtal, bilaga 1.

Aspirantanställning

Anställning i form av aspirantanställning enligt särskilt avtal, bilaga 2.

Särskild uppsägningsregel

Arbetsgivarens rätt att projekt- och provanställa medarbetare kan sägas upp av journalistklubben eller av SJF.

Uppsägningstiden är tre månader.

I sista hand kan frågan huruvida rätten skall bestå eller ej tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

§ 4 LÖNER

Mom 1 Principer för lönesättning

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde medarbetarens sätt att uppfylla dessa. Lönen skall i princip öka med högre krav och förbättrad prestation. Arbetsledare skall i princip ha högre lön än underställd personal.

Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen och lönenivån, liksom förmåner som ligger vid sidan av lönen.

Tillämpningen skall också vara sådan att medarbetare behandlas lika oavsett ålder och kön.

Dessa principer skall tillämpas så att det uppstår en lönestruktur och löneskillnader som kan motiveras.

Mom 2 Värdering av befattning och medarbetare

Den individuella lönesättningen bygger bl a på att befattningar och medarbetare värderas och att dessa värderingar sammanvägs. Metoderna kan variera från företag till företag. Gemensamt för samtliga metoder skall emellertid vara att de inte präglas av godtycke. Resultatet skall kunna motiveras och vara rättvisande. Oavsett vilken metod det enskilda företaget väljer finns ett antal kriterier som ofrånkomligen kommer att ingå i värderingen. Vilken tyngd olika kriterier har, kan däremot skifta mellan olika företag. Likaså finns kriterier som enbart kan ha betydelse för vissa företag.

§ 5 KOMPETENSUTVECKLING FÖR JOURNALISTER

Kontinuerlig kompetensutveckling

I den snabba utveckling som pågår på medieområdet - såväl i journalistiskt, tekniskt som marknadsmässigt avseende - är det av stor vikt att medarbetarnas kompetens kontinuerligt utvecklas. För denna utveckling har företaget och medarbetaren ett ömsesidigt ansvar.

Kompetensutveckling sker bland annat genom fort- och vidareutbildning relaterad till verksamhetens och individens behov.

Skulle enskild medarbetare under längre tid inte ha deltagit i eller kommit i fråga för kompetensutveckling skall - på endera parts begäran - särskild överläggning föras om dennes behov av kompetenshöjning och lämpliga åtgärder härför.

Lokal samverkan

Formerna för kompetensutveckling samt stöd till enskilda medarbetares utveckling måste anpassas till varje företags storlek och situation.

De lokala parterna samverkar genom årliga överläggningar för att tillgodose det gemensamma intresset avseende kompetensutveckling. Utgångspunkter för överläggningarna bör vara:

- Företagets behov, intentioner, analys av framtida kompetensbehov m m.
- Medarbetarnas kompetens, intressen och personliga förutsättningar.

Årliga utvecklingssamtal eller motsvarande bör användas för att skapa underlag i dessa frågor.

Introduktionsutbildning

Medarbetare utan tidigare journalistisk erfarenhet eller journalistisk utbildning skall i anslutning till tillsvidareanställning ges introduktionsutbildning. Innehållet i sådan introduktion fastställs i samråd med medarbetaren och journalistklubben. Utbildningen anpassas till medarbetarens personliga förutsättningar och tidigare yrkeserfarenhet.

FOJO-kurs och annan kortare utbildning

Medarbetare som antagits till FOJO-kurs erhåller lön under kurstiden på samma sätt som nu sker när medarbetaren genomgår annan kortare yrkesinriktad utbildning.

§ 6 UPPHOVSRÄTT

Mom 1 Publicering

Utan hinder av regleringen i lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk (Upphovsrättslagen) får det företag där medarbetaren är anställd, publicera text- och bildmaterial som har medarbetaren som upphovsman, i tidskrift som företaget ger ut, om materialet har tagits fram i medarbetarens anställning hos företaget.

Med publicering enligt detta moment jämställs elektronisk spridning av text- och bildmaterial som endast framställs för sådan spridning.

Mom 2 Stadigvarande utbyte respektive överlåtelse

Som publicering enligt mom 1 anses även publicering i tidskrift som ges ut av annat företag om medarbetarens företag har upprättat stadigvarande utbyte respektive träffat överenskommelse om överlåtelse av text- och bildmaterial med det företaget.

Varje medarbetare skall ha tillgång till en förteckning över de företag med vilka det egna företaget har sådant samarbete som avses i detta moment.

Avtal om sådant samarbete som avses i detta moment, första stycket skall föregås av förhandlingar mellan företaget och journalistklubben vid detta.

Innan överenskommelse har träffats får någon överlåtelse inte ske.

Leder inte de lokala förhandlingarna till en överenskommelse skall - om någon av parterna begär det - centrala förhandlingar tas upp. Leder inte heller dessa förhandlingar till en överenskommelse, skall frågan avgöras av en särskild nämnd om någon av parterna begär det. Sådan begäran skall göras inom 10 dagar efter det att de centrala förhandlingarna har förklarats avslutade.

Den särskilda nämnden består av tre ledamöter. Av dem utser parterna var sin och de sålunda utsedda den tredje, som skall vara nämndens ordförande.

Nämnden skall vid sin bedömning beakta samtliga de argument som parterna i förhandlingar tidigare har fört fram som stöd för sina ståndpunkter. Nämnden skall arbeta skyndsamt. För nämnden gäller lagen (1929:145) om skiljemän i tillämpliga delar.

Bestämmelserna i detta avsnitt skall tillämpas även när det blir fråga om förändringar i bestående avtal.

Mom 3 Överlåtelse i andra fall

Avtal om överlåtelse av text- och bildmaterial i andra fall än sådana som avses i moment 2 får ske endast om medarbetaren och företaget är överens om hur överlåtelsen skall ersättas. Även företaget och journalistklubben kan träffa överenskommelse om överlåtelse.

Innan överenskommelse har träffats får någon överlåtelse inte ske.

Mom 4 Text- och bildbyrå

Fristående text- och bildbyrå jämställs i detta sammanhang med företag som publicerar i tryckt eller elektronisk form. Publicering sker genom att medarbetaren ställer sitt material till förfogande för distribution till byråns abonnenter och kunder. Byråns medarbetare skall underrättas om det sker ändringar bland byråns abonnenter och kunder.

Överlåtelse av material till text- och bildbyrå får ske i den omfattning som tidningens kontrakt med bildbyrån föreskriver.

Text- eller bildbyrå kan göra förändringar bland abonnenter och kunder utan hinder av bestämmelserna i denna paragraf.

Mom 5 Reklamändamål

Vill ett företag till myndigheter, organisationer eller företag för reklamändamål överlåta text- och bildmaterial som en medarbetare har tagit fram i sin anställning hos företaget, måste medarbetaren samtycka till överlåtelsen för att den skall få ske.

Mom 6 Bok, särtryck eller liknande

Under förutsättning att överenskommelse träffas i förväg om hur medarbetaren skall ersättas, så får företaget använda text- och bildmaterial, som medarbetaren har tagit fram i sin anställning hos företaget, för utgivning av bok, särtryck eller liknande.

Vill medarbetaren själv ge ut material som han eller hon tagit fram i sin anställning hos företaget får han göra det om företaget har använt sin rätt enligt moment 1 eller förklarat att man inte tänker använda den.

Om sådan utgivning skall ske inom 12 månader från det att materialet överlämnades för publicering, krävs godkännande av företaget.

Mom 7 Elektronisk utgivning/spridning

Under förutsättning att lokal överenskommelse träffas i förväg om villkoren får företaget använda text- och bildmaterial, som publicerats enligt mom 1, första stycket, för elektronisk utgivning eller spridning. Under samma förutsättning får text- och bildmaterial som utgivits eller spridits elektroniskt publiceras enligt mom 1 första stycket.

Mom 8 Medarbetare som slutat

Vill ett företag publicera artiklar eller teckningar som härrör från en medarbetare som har slutat vid företaget så skall medarbetaren underrättas om företagets avsikter. Motsätter sig medarbetaren att materialet publiceras och anför han eller hon godtagbara skäl för sin ståndpunkt så får materialet inte publiceras.

Medarbetarens ståndpunkt behöver inte avvaktas om det är okänt var han eller hon befinner sig.

Mom 9 Annat utnyttjande

Vill ett företag utnyttja text- och bildmaterial, som en medarbetare har tagit fram i sin anställning hos företaget på annat sätt än som har angetts tidigare, måste medarbetaren samtycka till att materialet utnyttjas på det sättet för att det skall få ske.

Mom 10 Avvikelse

Avvikelse från vad detta avtal innehåller om utnyttjande av text- och bildmaterial för göras endast om det finns särskilda skäl för det.

För att sådant avtal om avvikelser skall gälla krävs att de centrala parterna godkänner det.

Mom 11 Ideell rätt

Text- och bildmaterial får inte utnyttjas så att medarbetarens rätt enligt 3 § Upphovsrättslagen kränks. Ändringar i text- och bildmaterial skall vidare föregås av godkännande från upphovsmannen om ändringarna inte endast är att anse som normal redigering. Det får inte heller utnyttjas så att det kränker medarbetarens journalistiska anseende. Överlämnas material till annat företag skall det företaget erinras om detta.

§ 7 ORDINARIE ARBETSTID

Mom 1

Medarbetare som omfattas av detta avtal undantas från tillämpningen av Arbetstidslagen. Istället gäller arbetstidsbestämmelserna i detta avtal.

Bestämmelserna i § 7 mom 2-6 och § 9 gäller dock ej medarbetare som enligt reglerna i § 10 träffat överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte skall utgå.

Härutöver kan lokal överenskommelse träffas om ytterligare undantag från §§ 7 och 9 i detta avtal för journalister som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller annars i fall där särskilda omständigheter föreligger. Sådan överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Anmärkning

Normalarbetstiden för de medarbetare som undantagits från avtalets arbetstidsbestämmelser skall vara densamma som för övriga journalistiska medarbetare. Det är därför av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och journalistklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för journalister som undantagits från avtalets arbetstidsbestämmelser. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidsstämpling eller på annat sätt, t ex när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga medarbetare. Om journalistklubben så begär skall arbetsgivaren och klubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa journalister.

Mom 2

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka per en begränsningsperiod om fyra veckor.

Arbetsgivaren och journalistklubben kan träffa skriftlig överenskommelse om annan omfattning av ordinarie arbetstid för viss medarbetare eller grupp av medarbetare. Sådan överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Mom 3

Den ordinarie arbetstiden skall vara schemalagd, såvida inte lokal överenskommelse träffas om annat. Sådan överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Medarbetaren skall ges besked om ändringar i sitt arbetstidsschema minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg vid speciella och opåräknade förhållanden.

Mom 4

Parterna är i princip överens om att fem dagars arbetsvecka skall tillämpas. Om väsentliga produktionsmässiga eller andra skäl motiverar en annan ordning, är arbetsgivaren oförhindrad att begära förhandlingar med journalistklubben om detta.

Mom 5 Rast

Arbetstiden bör om möjligt ordnas så att arbetet inte delas upp av längre raster.

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Mom 6

Om ordinarie arbete utförs på helgdag, som inte är söndag, utgår motsvarande ledighet på annan dag. Samma förhållande gäller om sådan helgdag är medarbetarens ordinarie fridag. Sistnämnda regel gäller dock inte då arbetstiden kontinuerligt förlägges måndag - fredag.

För deltidanställd medarbetare, vars arbetstid utlagts på färre än genomsnittligt fem dagar per vecka, gäller därutöver att för arbete på helgdag, som inte är söndag, utgår motsvarande ledighet på annan dag.

Mom 7 Dygnsvila

Varje medarbetare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. I den dygnsvila som alla medarbetare har rätt till ska tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

Mom 8 Veckovila

Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstiden då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället, men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Mom 9 Måltidsuppehåll

Rasterna får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Mom 10 Paus

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att medarbetarna kan ta de pauser som behövs utöver raster.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

Mom 11 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst 4 månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Arbetsgivaren och journalistklubben kan träffa skriftlig överenskommelse om att beräkningsperioden ska vara längre dock högst 12 månader. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörda medarbetare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

§ 8 TILLÄGG FÖR OBEKVÄM ARBETSTID

Såvida lokal överenskommelse inte träffas om annat utges kompensation för arbete på obekväm tid enligt följande:

1. För ordinarie arbete under nedan angivna tider utges följande ob-tillägg per timme för helgfri tid under period måndag kl 00 - fredag kl 24:

Kl 18-23 Månadslönen
600

Kl 23-07 Månadslönen
400

2. För ordinarie arbete under lördagar, söndagar samt helgdagar utges följande ob-tillägg per timme:

Kl 00-24 Månadslönen
300

Ersättning för obekväm arbetstid utges ej vid övertidsarbete.

Vid tillämpning av divisorerna skall en deltidsanställd medarbetares lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 9 ÖVERTID

Mom 1

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som medarbetaren har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 2

Medarbetaren är skyldig att utföra övertidsarbete intill 25 timmar per månad. Medarbetaren kan dock inte åläggas att utföra arbete på sina fridagar.

Mom 3

Arbetsgivaren skall föra anteckningar om övertid och mertid och formerna för kompensation. Medarbetarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer journalistklubben vid företaget.

§ 10 ÖVERTIDSKOMPENSATION

Mom 1 Rätten till särskild övertidskompensation

Medarbetare har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt nedan.

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utges utan att övertidsarbete istället ersätts med högre lön och/eller extra semesterdagar utöver lagstadgad semester. En sådan överenskommelse medför att restidsersättning enligt § 11 ej utgår.

Sådana överenskommelser skall främst gälla för medarbetare i chefsställning med rätt att självständigt avgöra behovet av övertidsarbete eller medarbetare som har frihet i arbetstidens förläggning.

Vid träffande av sådan överenskommelse skall i avtalet stadgade grunder iakttas och den andel av medarbetarens lön som utgör ersättning för övertidskompensation skall anges.

Överenskommelsen skall avse en period om ett semesterår och förlängs för ett år åt gången om inte endera parten ger besked senast en månad före semesterårets utgång om att överenskommelsen skall upphöra.

Arbetsgivaren skall underrätta journalistklubben om innehållet i sådan överenskommelse.

Mom 2 Beräkning av övertidskompensation

Mom 2:1

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) eller - om medarbetaren så önskar och arbetsgivaren efter samråd med denne finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget - i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och medarbetaren bör även, så långt det är möjligt, beaktas medarbetarens önskemål om när kompensationsledigheten skall utläggas.

De lokala parterna kan, om man så finner lämpligt, komma överens om en begränsning av inestående kompensationsledighet.

Mom 2:2

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar-fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Ersättningen inbegriper semesterlön.

Anmärkning

Övertidsarbete på för den enskilde medarbetaren arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Med månadslön avses i detta moment medarbetarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under a) utges med 1,5 timme och för övertidsarbete, som avses under b) med 2 timmar för varje övertidstimme.

Mom 2:3

För övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst 3 timmar. Detta gäller dock inte om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.

Mom 2:4

Om medarbetaren inställer sig till övertidsarbete enligt mom 2:3 och reskostnader därvid uppstår skall arbetsgivaren ersätta dessa.

Detta gäller även för medarbetare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Mom 2:5

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under viss del av året (t ex sommaren) är förkortad utan att motsvarande förlängning sker under annan del av året, gäller följande. Beräkning av övertidsarbete, som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden skall tillämpas, skall ske med utgångspunkt från den längre (under resten av året gällande) dagliga arbetstiden.

Mom 3 Mertid och övertid för deltidsanställda**Mom 3:1**

Om en deltidsanställd medarbetare har utfört arbete utöver den för deltidsanställningen gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med

månadslönen
3,5 x veckoarbetstiden.

Ersättningen inbegriper semesterlön.

Med månadslönen avses här den deltidsanställdes aktuella fasta kontanta månadslön.

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

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.

Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 3:2

För mertid utöver det för motsvarande heltidsarbete gällande arbetstidsmättet per dag utges övertidskompensation enligt mom 1-2.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 2 skall medarbetarens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 4 Särskild kompensationsledighet

Med hänsyn till dels de särskilda arbetstidsförhållanden som gäller för medarbetare och dels utformningen av bestämmelsen om övertidsersättning i mellanvarande kollektivavtal är parterna ense om att medarbetaren skall erhålla särskild kompensationsledighet med tre dagar per år. Dessa dagar skall utläggas så att hinder inte uppstår för det redaktionella arbetet.

§ 11 RESTIDERSÄTTNING

Mom 1 Rätt till restidersättning

Medarbetare som enligt § 10 har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete har rätt till restidersättning enligt mom 2 och 3 med följande undantag.

- Företaget och medarbetaren kan överenskomma om att kompensation för restid skall utges i annan form, t ex att förekomsten av restid beaktas vid fastställande av den fasta lönen.
- Medarbetare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning har rätt till restidersättning endast om företaget och medarbetaren överenskommit om sådan.

Mom 2 Beräkning av restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för medarbetaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför medarbetarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid skall endast fulla halvtimmar medtas.

Om företaget har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, skall tiden kl 22-08 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då medarbetaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör företaget eller inte.

Resan skall anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 3 Ersättningens storlek

Restidsersättning utges per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

utom när resan har företagits under tiden från kl 18 fredag fram till kl 06 måndag eller från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06 dag efter helgdag, då ersättningen är:

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Anmärkning

I restidsersättningen har inkluderats semesterlön. Restidsersättning enligt divisorn 240 utges för högst sex timmar per kalenderdygn. Med månadslön avses medarbetarens fasta kontanta månadslön.

§ 12 SEMESTER

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt lag med nedan angivna tillägg och undantag.

Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

Arbetsgivaren och enskild medarbetare eller journalistklubben kan överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

Mom 3 Semesterns längd

Semesterns längd är 25 semesterdagar. Genom överenskommelse enligt § 10 mom 1 mellan arbetsgivaren och medarbetaren om att rätten till övertidskompensation ersätts med längre semester, kan medarbetaren istället ha 28 eller 30 dagars semester.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom 4:1

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 procent av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar
- ob-tillägg eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Till ”summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret” skall för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande ob-tillägg eller liknande gäller att sådan ersättning inte skall medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om medarbetaren under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkningar

- 1) *Semestertillägget 0,5 procent förutsätter att medarbetaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet skall semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 procent multipliceras med det antal - semesterdagar medarbetaren är berättigad till enligt mom 3 och - divideras med antalet betalda semesterdagar som medarbetaren har intjänat.*
- 2) *Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats.*

Mom 4:2

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den vid anställningens upphörande aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg enligt mom 4:1.

Mom 4:3

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Mom 4:4

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till dennes andel av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Mom 4:5

Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 procent utbetalas senast vid semesterårets slut.

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5:1

Om en medarbetare har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 äger medarbetaren efter överenskommelse med arbetsgivaren rätt att även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att denne inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och medarbetaren skall överenskomma om hur ovannämnda sparade semesterdagar skall utläggas såväl vad beträffar semesteråret som förläggning under detta.

Mom 5:2

Sparade semesterdagar skall uttas i den ordning de sparats.

Semesterdagar som sparats enligt lag skall uttas före semesterdagar som sparats enligt mom 5:1 under samma år.

Mom 5:3

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 (exklusive anmärkning 1). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 procent skall dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester skall behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag skall vidare anpassas till medarbetarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Mom 6 Semester för nyanställda m fl

Om en nyanställd medarbetarens betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om denne i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet betalda semesterdagar, kan arbetsgivaren och medarbetaren överenskomma om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag skall vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om medarbetarens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelse som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag skall ej göras om anställningen upphör på grund av

- 1 medarbetarens sjukdom eller
- 2 förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen lagen om anställningsskydd (1982:80) eller
- 3 uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till medarbetaren personligen.

Anmärkning

Om medarbetaren har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar dennes intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan ej har träffats, gäller bestämmelserna om förskottad semesterlön i 29 § tredje stycket semesterlagen.

Mom 7 Semester för intermittent deltidarbete

Om en medarbetare är deltidanställd och det för denne gällande arbetstidsschemat innebär att medarbetaren inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidarbete) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar enligt mom 3 vilka skall utläggas under semesteråret skall proportioneras i förhållande till medarbetarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda medarbetare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålles (nettosemesterdagar) skall förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för medarbetaren.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar skall utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande:

$$\frac{\text{antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som skall utläggas}$$

= antal semesterdagar som skall förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som, enligt för medarbetaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förläggingscykel).

Om medarbetaren enligt arbetstidsschemat skall arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka skall den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester utläggs för sådan medarbetare konsumeras en hel semesterdag även för den dag medarbetaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel

Medarbetarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om medarbetarens arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras skall antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden. Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) skall ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 13 SJUKLÖN MM

Mom 1 Rätten till sjuklön

Mom 1:1

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod utgår enligt lag med nedan angivna tillägg och undantag.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i en sjukperiod utges enligt detta avtal.

Mom 1:2

När en medarbetare blir sjuk, och därför inte kan tjänstgöra, eller av annat skäl blir arbetsoförmögen, skall denne snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare skall medarbetaren så snart ske kan meddela arbetsgivaren när medarbetaren beräknar kunna återgå i arbete.

Samma gäller om medarbetaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Mom 1:3

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om medarbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Om arbetsgivaren så begär skall medarbetaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 2 Sjuklönens storlek

Mom 2:1

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till medarbetaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Mom 2:2 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

Vid sjukfrånvaro under de första 14 kalenderdagarna görs avdrag för varje frånvarotimme i sjukperioden med de procentsatser som anges i tabellen nedan beräknat på

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Frånvaro dag 1	Frånvaro dag 2 och återstående sjuklöneberättigade dagar
100 %	20 %

Till medarbetare som gått miste om ob-tillägg p g a sjukfrånvaro på schemalagd arbetstid utges dessutom sjuklön med 80 procent av uteblivet ob-tillägg för den andra och de återstående dagarna i sjuklöneperioden.

Anmärkning 1

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats skall betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, sjuklönens storlek och sjuklöneperiodens längd (7 § tredje stycket SjLL).

Anmärkning 2

För medarbetare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % redan den första sjukdagen, görs sjukavdrag även för den första sjukdagen (karensdagen), enligt vad som gäller fr o m den andra sjuklöneberättigade dagen i sjukperioden (15 § SjLL).

Anmärkning 3

Till medarbetare som vidkänts helt sjukavdrag enligt regeln om karensdag för sammanlagt tio dagar under de senaste tolv månaderna utges sjuklön även för den första dagen i sjukperioden efter en kompensationsgrad om 80 % (6 § tredje st SjLL).

Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön = den aktuella månadslönen

Med månadslön avses i detta moment

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar. För medarbetare som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag skall göras.

Med veckoarbetstid avses det genomsnittliga antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren.

Mom 2:3 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje kalenderdag i sjukperioden görs sjukavdrag per dag enligt följande varvid med månadslön utöver vad som anges i mom 2:2 även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För medarbetare med en månadslön om högst 7,5 x prisbasbeloppet / 12, dvs för 2007 högst 25.188 kr (prisbasbeloppet för 2007 är 40.300 kr)

$$90 \% \quad x \quad \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För medarbetare med högre månadslön

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{basbeloppet}}{365} \quad + \quad 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Sjukavdraget per dag får ej överstiga:

$$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fasta lönetillägg per månad
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 2:4 Sjuklönetidens längd

För medarbetare, som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller övergått direkt från anställning, i vilken denne haft rätt till sjuklön under 90 dagar, utges sjuklön t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Till övriga medarbetare utges sjuklön t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

Undantag 1

Om medarbetaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, så att antalet sjuklönedagar, inklusive sjuklönedagar i den aktuella sjuklöneperioden, uppgår till minst 105 respektive minst 45, upphör sjuklönerätten för sjukdomsfallet efter 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden.

Med sjuklönedagar avses dels dagar med sjukavdrag (även karensdag,) dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Undantag 2

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar utges till medarbetaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 3 Vissa samordningsregler

Mom 3:1

Om en medarbetare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då denne har rätt till sjuklön, skall sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt mom 2, utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 basbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

Mom 3:2

Om medarbetare får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalt premien för denna försäkring skall sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 3:3

Om medarbetare får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, skall sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 4 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 4:1

Medarbetare som kvarstår i tjänst eller anställs efter ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen, erhåller sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i en sjukperiod endast om särskild överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

Mom 4:2

Om en medarbetare vid anställningen har förtigit viss sjukdom, har medarbetaren inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 4:3

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av medarbetare men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har denne inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 4:4

Om medarbetarens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring skall arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 4:5

Om medarbetaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), skall arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - medarbetaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 4:6

Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse skall arbetsgivaren utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om denne särskilt har åtagit sig detta.

Mom 4:7

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om medarbetaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring eller
- om medarbetarens arbetsoförmåga är självförvållad, om inte överenskommelse om annat träffas.

Mom 5 Löneutfyllnad vid tjänstledighet vid barns födelse m m

Mom 5:1

En medarbetare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till löneutfyllnad från arbetsgivaren om medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 24 månader.

Mom 5:2

Löneutfyllnaden utgår under fyra månader och beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns.

Denna **lönegräns** beräknas som

$$\frac{10 \times pbb}{12}$$

Exempel 2007:

Pbb: år 2007 40 300 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 40\,300 \text{ kr}}{12} = 33\,583 \text{ kr för 2007}$$

För tjänstemän med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag med:

$$90 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För tjänstemän med månadslön över lönegränsen görs sjukavdrag per dag:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{Månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

Föräldralön betalas endast om ledigheten är sammanhängande minst en månad om inte annat överenskommes lokalt eller individuellt.

Anmärkning

Parterna är överens om att det är av stor vikt att beakta medarbetarens önskemål vid ledighetsuttag förknippad med löneutfyllnad av såväl jämställdhets- som familjeskäl.

Mom 5:3

Löneutfyllnad utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall löneutfyllnaden reduceras i motsvarande grad.

Mom 6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med medarbetarens hela månadslön.

Mom 7 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf skall förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

§ 14 PERMISSION OCH TJÄNSTLEDIGHET

Mom 1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom medarbetarens familj eller nära anhörigs frånfalle) kan dock permission beviljas för en eller flera dagar.

Mom 2 Tjänstledighet

Mom 2:1

Vid tjänstledighet görs löneavdrag enligt följande.

1. Under en period om högst fem arbetsdagar skall för varje timme som medarbetaren är tjänstledig avdrag göras med 1/175 av månadslönen.

Vid tillämpningen av divisorn 175 för en deltidsanställd medarbetare skall deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

2. Under en period längre än fem arbetsdagar skall för varje kalenderdag avdrag göras med dagslönen.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Mom 2:2

Vid tillämpning av detta moment gäller följande:

Månadslön = den aktuella månadslönen

Med fast kontant månadslön jämförs i detta sammanhang fasta lönetillägg per månad

- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader skall medarbetarens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna.

Mom 3

Fr o m det kalenderår då medarbetaren fyller 40 år har denne rätt till fem dagars semesterlönegrundande tjänstledighet per år. Sådan ledighet utläggs enligt samma principer som gäller för kompensationsledighet för övertidsarbete.

§ 15 LÖN I VISSA FALL

Mom 1 Lön för del av löneperiod

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt:

För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön. Beträffande begreppet dagslön se § 14 mom 2:1.

Mom 2 Extra ersättning

Fr o m det kalenderår då journalisten fyller 40 år utbetalas tillsammans med decemberlönen en extra ersättning. Denna utgör trettio procent av den fasta kontanta månadslönen för december. Ersättningen inbegriper semesterlön.

Anmärkning 1

För det år då journalisten börjar eller slutar sin anställning proportioneras den extra ersättningen i förhållande till hur stor del av året som anställningen har varat. Endast hela anställningsmånader medräknas. För den som slutar sin anställning utbetalas ersättningen tillsammans med ordinarie slutlön och beräknas på den fasta kontanta månadslön, som gäller när anställningen upphör.

För journalist som under året varit frånvarande, proportioneras den extra ersättningen i förhållandet till dennes andel av full ordinarie arbetstid. Frånvaro med ersättning enligt § 13 i detta avtal (sjuklön, löneutfyllnad vid tjänstledighet vid barns födelse m m respektive tillfällig föräldrapenning) skall i detta sammanhang jämföras med arbetad tid.

För journalist som under året har ändrat sysselsättningsgrad, skall den extra ersättningen omräknas så att den motsvarar den genomsnittliga sysselsättningsgraden under året. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

§ 16 UPPSÄGNING

Mom 1

För medarbetare, som har anställts för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete gäller inte mom 2-3 nedan.

Mom 2 Uppsägning från medarbetarens sida

Mom 2:1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från journalistens sida är följande om inte annat följer av mom 4:1-4 nedan:

Anställningstid vid företaget	Journalistens uppsägningstid			
	Journalisten har			
	ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år
	Uppsägningstid i månader			
mindre än 6 mån	1	1	1	1
fr o m 6 mån till 6 år	1	1	2	3
fr o m 6 år	1	2	3	3

Anmärkning:

Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.

Mom 2:2 Formen för uppsägning

För att det inte skall uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller ej, bör journalisten göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen likväl sker muntligen bör journalisten så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Mom 3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom 3:1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av mom 4:1-4 nedan:

	Arbetsgivarens uppsägningstid					
	1					
Anställningstid vid företaget	Journalisten har					
	ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år	fyllt 40 år	fyllt 45 år
	Uppsägningstid i månader					
mindre än 6 mån	1	1	1	1	1	1
fr o m 6 mån till 6 år	1	2	3	4	5	6
fr o m 6 år till 9 år	2	3	4	5	5	6
fr o m 9 år till 12 år	–	3	4	5	6	6
fr o m 12 år	–	3	4	6	6	6

Anmärkning

Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd. Journalist, som övergått direkt från tidigare anställning med journalistiska arbetsuppgifter, har rätt till en uppsägningstid som om anställningen varat i sex månader.

Har medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Mom 3:2

De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställande av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna skall därvid göra ett urval av de anställda som skall sägas upp, så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25 - 27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer. Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning 1

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Anmärkning 2

Lokala kontakter och överenskommelser i frågor om personalinskränkningar och i frågor enligt Omställningsavtalet kan ske mellan arbetsgivaren och journalistklubben - eller om klubb saknas, med annan behörig företrädare för medarbetare som omfattas av detta avtal - oavsett i vilken form övriga tjänstemannaförbund samverkar lokalt.

Mom 4 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 4:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och journalisten kan överenskomma om att annan uppsägningstid skall gälla. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida får dock ej - annat än i fallet nedan - understiga den tid som anges i tabellen i mom 3:1.

Om journalisten vid anställningstillfället är arbetslös och 55 år eller äldre gäller dock att uppsägningstiden från arbetsgivarens sida ej får understiga 2 månader. Efter 3 års anställning gäller uppsägningstid enligt tabellen i mom 3:1.

Mom 4:2 Pensionärer

Om medarbetaren kvarstår i tjänst vid företaget efter det att denne har uppnått den för medarbetaren gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden 14 dagar vid uppsägning från medarbetarens sida och en månad vid uppsägning från arbetsgivarens sida.

Samma gäller om en medarbetare anställs vid företaget efter det att denne har uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid detta.

Mom 4:3 Uppnådd pensionsålder

Medarbetarens anställning upphör utan uppsägning i och med att denne uppnår den för journalisten gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, såvida inte journalisten och arbetsgivaren överenskommer om annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

Mom 4:4 Förkortning av uppsägningstid

Om medarbetaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om så kan medges.

Mom 4:5 Skadestånd då medarbetaren inte iakttar uppsägningstiden

Om medarbetaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar lönen under den del av uppsägningstiden som medarbetaren inte har iakttagit.

Mom 4:6 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett har medarbetaren rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid som medarbetaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter denne har haft att utföra, samt
- om medarbetaren så begär vitsord beträffande det sätt på vilket denne har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren skall lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att medarbetaren har begärt att få betyget.

Mom 4:7 Intyg om uttagen semester

När medarbetarens anställning upphör har denne rätt att erhålla intyg som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som har tagits ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren skall lämna intyget till medarbetaren senast inom en vecka från det att denne har begärt att få intyget.

Om medarbetaren har rätt till flera semesterdagar än 25 skall den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

§ 17 FÖRHANDLINGSORDNING

Mom 1

Det förutsätts att arbetsgivare och medarbetare genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

Mom 2

Påkallas från endera sidan förhandling skall följande ordning gälla:

- a) förhandling mellan arbetsgivaren och journalistklubben vid företaget (lokal förhandling). Saknas journalistklubb föres förhandlingen med den eller de medarbetare vid företaget som medarbetarna därtill utsett
- b) förhandling under medverkan av MIA och SJF (central förhandling).

Om och i den mån det förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänför sig, varit känt på arbetsgivarsidan för vederbörande arbetsgivare eller dennes organisation respektive på arbetstagsidan för medarbetarnas organisation (eller enligt mom 2 a särskilt utsedd företrädare för medarbetarna vid företaget eller SJF) i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såvida inte parterna enas om uppskov. Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling rörande rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall göras hos motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutas, vid äventyr att vederbörande anspråk annars är preskriberat.

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såvida inte parterna enas om uppskov.

Anmärkningar

- 1) För att underlätta behandlingen av lokala frågor är det lämpligt, att vardera parten utser en företrädare med uppgift att svara för kontakten med motparten. Meddelande om företrädarens namn bör lämnas motparten utan dröjsmål. Det får ankomma på de lokala parterna att avgöra, huruvida ytterligare anordningar behöver vidtagas för handläggningen av de lokala frågorna.
- 2) Om det förhållande, vartill rättsanspråk hänförs sig, regleras i lagen om anställningsskydd skall i stället för de i mom 2 ovan angivna tidsfristerna gälla i nämnda lag angivna tidsfrister.

§ 18 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller fr o m den 2007-04-01 t o m den 2010-03-31. Vardera parten har dock rätt att senast den 30 november 2008 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2009.

Om avtalet inte har sagts upp senast 2009-12-31 eller parterna överenskommit om framflyttning av uppsägningstiden, prolongeras det för ett år åt gången.

Bilaga 1

AVTAL angående löne- och anställningsvillkor för praktikanter.

1. Avtalets omfattning

Med praktikant förstås i detta avtal studerande som genomgår journalistisk grundutbildning som omfattar minst två läsår, eller ettårig journalistutbildning som är en påbyggnad på annan akademisk utbildning. Annan praktikant som genomgår journalistisk grundutbildning kan anställas efter lokal överenskommelse. Med annan praktikant jämförs även den som under pågående eller efter avslutad akademisk utbildning ges möjlighet att få pröva olika journalistiska arbetsuppgifter.

2. Avlöningsbestämmelser

Studiepraktikant är, efter oavlönad introduktion om två veckor, för resterande del av praktikperioden berättigad till månadslön med 50 procent av tillämplig lägsta lön för övriga medarbetare enligt löneavtal mellan MIA och SJF.

Om praktikant börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad utges dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar. Dagslönen utgör månadslönen dividerad med antalet kalenderdagar den aktuella månaden.

3. Övriga villkor

För praktikant gäller tidskriftsavtalet i tillämpliga delar. Parterna har i bilaga formulerat "Riktlinjer för praktikanttjänst".

Stockholm den 24 mars 1998

FÖRLAGS- OCH SVENSKA
MEDIEFÖRBUNDET JOURNALISTFÖRBUNDET

Sverker Erlandson Jeanette Janson
Sverker Erlandson Jeanette Janson

Underbilaga ”RIKTLINJER FÖR PRAKTIKANTTJÄNST”

Anpassning och tillämpning av nedanstående riktlinjer bör bli föremål för samråd mellan företag och journalistklubb.

Anställning

Praktikanttjänst innebär att praktikanten utför journalistiskt arbete på en redaktion i sådan omfattning att förutsättningarna är uppfyllda för att det skall vara fråga om en anställning. Därför skall ett anställningsavtal upprättas mellan företag och praktikant.

Antagande av praktikant

Företag bör vid antagandet av studiepraktikant beakta branschens och företagets intresse av att kvalitet i utbildningen främjas. Det innebär att ett särskilt ansvar för att journalistutbildningen på högskolenivå samt att folkhögskolor med utbyggd och erkänd journalistutbildning kan få sitt behov av praktikantplatser tillgodosett.

Ansvaret gäller även den enskilde praktikanten, som bör tillförsäkras en praktiktid med varierande arbetsuppgifter och kvalificerad handledning.

Antalet praktikanter i en redaktion eller motsvarande bör inte vara större än att sådan handledning kan ges.

Inför anställning av praktikant bör kontakter etableras mellan skola och arbetsplats.

Företagens önskemål bör avgöra om skolan skall få anvisa praktikant eller om företaget vill tillämpa ett eget anställningsförfarande.

Överenskommelse kan träffas mellan företag och skola om ett mer långsiktigt samarbete, när det gäller praktikplatser.

Handledare

Företaget utser handledare. Handledaren diskuterar sina uppgifter och formerna för rapportering med företaget och skolan.

Introduktion inför praktik

Praktikperioden inleds med att praktikanten under två veckor deltar i en oavlönad introduktion. Under introduktionen skall företaget för praktikanten presentera företagets mål och organisation, arbetsmetoder och arbetsverktyg för att förbereda studiepraktikanten inför praktikperioden.

Bilaga 2

AVTAL angående löne- och anställningsvillkor för aspiranter.

1. Avtalets omfattning samt aspirantutbildningens innehåll

1.1

Med aspirant förstås den som av företaget anställs för att genomgå grundutbildning enligt punkt 1.2 i detta avtal.

1.2

Aspirant skall under sin anställningstid ges allsidig praktisk utbildning med huvudsaklig inriktning på reportage, redigering, fotografering och layoutarbete.

För aspirant utser företaget handledare.

2. Anställningsform och anställningstid

2.1

Avtal om anställning av aspirant (aspirantanställning) kan endast avse heltidsanställning i högst 18 månader. Under de första sex månaderna är anställningen en visstidsanställning. Därefter övergår den i tillsvidareanställning.

I speciella fall, när aspiranttiden förkortats genom aspirantens bortovaro, t ex på grund av sjukdom, kan visstidsanställningen och aspiranttiden förlängas i motsvarande grad efter överenskommelse mellan företaget och journalistklubben.

2.2

Anställning av aspirant skall bekräftas i skriftlig form. Kopia av bekräftelsen tillställs journalistklubben vid företaget.

3. Avlöningsbestämmelser samt ersättning för arbete på obekvämt arbetstid

Under aspiranttidens sex första månader är aspirant berättigad till minst 50 procent av tidskriftsavtalets lägsta lön för "övriga medarbetare" och därefter till minst 75 procent av nämnda lägsta lön.

Kommer arbete på obekvämt arbetstid att ingå i aspirantens tjänst, utgår ob-tillägg enligt tidskriftsavtalet.

4. Ordinarie arbetstid och övertid

Beträffande arbetstid och övertid gäller motsvarande bestämmelser i tidskriftsavtalet med följande undantag.

- Arbetschema skall om möjligt presenteras veckovis minst en vecka i förväg.
- Aspirants övertidsarbete kompenseras med kontant ersättning.

5. Uppsägning

Under aspiranttjänstgöringens första sex månader kan anställningen upphöra efter en uppsägningstid om minst 14 dagar från aspirantens sida eller minst en månad från företagets sida. Därefter gäller de regler för uppsägning som anges i tidskriftsavtalet.

6. Övriga villkor

I övrigt gäller tidskriftsavtalet i tillämpliga delar för aspiranter.

Ett företag får inte ha oproportionerligt stort antal aspiranter i förhållande till antalet fast anställda redaktionella medarbetare.

Stockholm den 1 juni 1996

FÖRLAGS- OCH
MEDIEFÖRBUNDET

SVENSKA
JOURNALISTFÖRBUNDET

Sverker Erlandson
Sverker Erlandson

Håkan Carlson
Håkan Carlson

Lars Josefsson
Lars Josefsson

Lars E Rabenius
Lars E Rabenius

Göran Henriksson
Göran Henriksson

Jeanette Janson
Jeanette Janson

Bilaga 3

AVTAL OM FÖRFARANDET VID INTRÅNG I UPPHOVSRÄTT ENLIGT 2 § UPPHOVSRÄTTSLAGEN

Avtal mellan Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA) och Svenska Journalistförbundet (SJF) angående förfarandet vid otillåtna utnyttjanden (intrång) av material som skyddas enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk och som framställts i tjänsten av medarbetare för vilka kollektivavtalet för redaktionella medarbetare mellan MIA och SJF är tillämpligt.

§ 1

Företag respektive medarbetare som får kännedom om upphovsrättsintrång rörande avtalet omfattat material, skall snarast informera den andre parten om detta.

Det ankommer på företaget att också informera den lokala Journalistklubben om sådant intrång.

Företag och berörd medarbetare skall gemensamt besluta huruvida och i vilka former intrånget skall påtalas, samt vilka ersättningsbelopp som skall begäras.

Parterna bör i samband med detta även ta ställning till huruvida ytterligare åtgärder skall vidtas.

Överläggningen mellan företaget och medarbetaren kan även avse frågan huruvida extern hjälp skall anlitas för att driva ärendet vidare.

De ekonomiska krav som framställs skall innefatta skäligt vederlag för utnyttjandet, samt ersättning för ekonomisk och ideell skada för såväl företaget som medarbetaren.

Ersättning skall även krävas för kränkning av medarbetarens ideella rätt, när sådan kränkning ägt rum.

Företaget handlägger ärendet såväl för egen del som för medarbetarens, såvida överenskommelse om annat ej träffas. Medarbetaren kan agera oberoende av företaget i situationer som regleras i § 4.

§ 2

Vid överenskommelse om hur ersättningsbelopp skall fördelas mellan företaget och medarbetaren kan beaktas eventuella överenskommelser vid företaget om fördelning av ersättning vid försäljning av bilder och/eller texter.

§ 3

Kostnader i ärendet fördelas i proportion till vad företaget respektive medarbetaren skall erhålla i ersättning, såvida inte annat särskilt överenskommit. Kostnader som uppkommer på grund av att företaget eller medarbetaren på egen hand söker extern rådgivning i ärendet skall emellertid betalas av respektive part, såvida annat ej överenskommes.

§ 4

Om företaget och medarbetaren har olika uppfattningar beträffande ett intrångsärendes handläggning, t ex huruvida intrånget skall beivras eller vilken ersättning som skall krävas, skall företaget och medarbetaren rådgöra med respektive organisation. Kvarstår tvist om handläggningen skall, om företaget eller medarbetaren så begär dessa frågor hänskjutas till central förhandling. Besked om huruvida central förhandling kommer att begäras skall lämnas till motparten snarast möjligt.

Om parterna efter genomförd förhandling inte är överens om intrångsärendets handläggning har företaget respektive medarbetaren rätt att agera oberoende av varandra. Samma gäller om någon av parterna förklarar sig för sin del inte vilja driva ärendet eller om central förhandling inte begärs av någondera parten.

I sådana fall där det är nödvändigt med ett snabbt agerande för att undvika skada, t ex begäran om interimistiskt förbud att fortsätta vidta åtgärd som innebär intrång (53a § URL) eller begäran om att få egendom tagen i beslag (59 § 3 st URL), äger parterna efter underrättelse till varandra ensidigt hemställa hos berörd instans om sådan åtgärd.

§ 5

Om tvist uppstår mellan parterna om tolkning eller tillämpning av detta avtal tillämpas kollektivavtalets förhandlingsordning.

§ 6

Detta avtal träder i kraft den 1 april 1998 och gäller härefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Stockholm den 24 mars 1998

Förlags- och
Medieförbundet

Svenska
Journalistförbundet

Sverker Erlandson
Sverker Erlandson

Jeanette Janson
Jeanette Janson

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

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

Parter: Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA)
Svenska Journalistförbundet (SJF)

Tid: Tisdagen den 15 maj 2007

Lokal: Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Närvarande: För Medie- och Informationsarbetsgivarna
Charlott Richardson
Hans O Andersson
Gabriella Forssell
jämte delegation

För Svenska Journalistförbundet
Agneta Lindblom Hulthén
Jeanette Janson
Martin Lindeblad
jämte delegation

Justeringsmän: Charlott Richardson och Jeanette Janson

§ 1 Parterna konstaterar att uppgörelse träffas denna dag om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden fr o m den 1 april 2007 t o m den 31 mars 2010 i enlighet med vad som anges i nedan nämnda bilagor:

Överenskommelse om löner, bilaga 1.

Överenskommelse om tillägg och ändringar i de allmänna anställningsvillkoren, bilaga 2.

Övriga mellan parterna träffade överenskommelser i kollektivavtalet prolongeras på oförändrade villkor.

MIA och SJF konstaterar att det på den svenska arbetsmarknaden i samband med lönerrevisionerna på företagen i många fall sker löneökningar utöver det som de centrala parterna förhandlat fram. Parterna konstaterar att det förekommer också på mellanvarande kollektivavtalsområde. Detta sker bl a mot bakgrund av kompetensutveckling hos de anställda samt de regler för lönesättning som parterna enats om. Parterna bedömer att denna utveckling med stor sannolikhet fortsätter även under

kommande avtalsperiod och att denna löneutveckling i vart fall kommer att uppgå till 1,5 procent per företag under avtalsperioden med ett genomsnittligt utlägg som parterna bedömer kommer att uppgå till 0,5 % per avtalsår.

- § 2 För tidskriftsföretag som inträder som medlem i MIA och som vid inträdet inte är bundet av kollektivavtal med SJF gäller Tidskriftsavtalet, samt de avtal som omfattas av denna uppgörelse, först sedan överenskommelse därom träffats mellan MIA och SJF (inkoppling).

MIA åtar sig att i samband med beviljandet av medlemskap i MIA verka för att företag som avses i första stycket har försäkringar för sina anställda som ger förmåner motsvarande dem som följer av ITP-planen, TFA och TGL och söker anslutning till Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsrådet.

Parterna har lika rätt att påkalla överläggning med motparten om inkoppling av till MIA anslutna företag.

Oavsett om det är MIA eller SJF som påkallar ett inkopplingsförfarande, skall motparten konstruktivt bidra till förhandlingarnas slutförande och företagets inkoppling.

Parterna är ense om att giltigheten av överenskommelsen som företaget träffat med annat företag om sådant stadigvarande utbyte respektive överlåtelse som avses i § 6, mom 2 innan tidpunkten för företagets inkoppling, ej skall påverkas av att en sådan inkoppling sker.

I samband med inkopplingsförfarandet bör göras en förteckning över de företag, med vilka företaget vid inkopplingsförfarandet har sådana avtal som avses i angivna moment.

- § 3 Parterna noterar att överenskommelse om anpassning av sjuklön och föräldralön träffats 2004-12-15 och 2006-12-20 och att texterna skall inredigeras i avtalet.

Parterna konstaterar att om inkomsttaket eller lagstadgat regelverk som ligger till grund för beräkning av sjuk- eller föräldralön genom lagändring skulle ändras skall motsvarande relevant ändring samtidigt även genomföras i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

- § 4 Parterna noterar följande mellan SAF (numera Svenskt Näringsliv) och PTK träffade avtal gäller på avtalsområdet:

Avtal om ITP

Avtal om TGL

Avtal om TFA

Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring

Omställningsavtalet av den 18 december 1997.

Parterna noterar att företag inom tidskriftsområdet tecknar pensionsförsäkring i PP Pension, Alecta eller ansluter sig till FPG/PRI-systemet.

§ 5 Mellan parterna gäller följande mellan SAF och LO/PTK träffade avtal:

Utvecklingsavtalet

Avtal om förslagsverksamhet

§ 6 Mellan parterna gäller, med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor, bestämmelserna om förhandlingsordning och reglerna för Tjänstemarknadsnämnd SAF-PTK enligt § 9 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelsen SAF-PTK den 21 maj 1976 och i överenskommelse den 3 februari 1992 mellan SAF och PTK.

§ 7 Det mellan MIA och SJF gällande avtalet om lönestatistik prolongeras utan ändringar.

§ 8 För att stödja lönesättningsprocessen på lokal nivå inrättar de centrala parterna en löneexpertgrupp som efter gemensam begäran kan biträda vid lokala löneförhandlingar. Löneexpertgruppen består av en representant från MIA och en representant från Journalistförbundet.

De centrala parterna konstaterar att det är av stor vikt för löneprocessen att företagets lönesättningsprinciper är väl kända för medarbetarna. Bedömningen av medarbetarens prestationer sker på så tydliga grunder som möjligt varför det enskilda företaget bör fastställa en lönepolicy. Lönepolicyns innehåll kommuniceras till alla medarbetare så att förutsättningarna för att kunna påverka den egna löneutvecklingen blir väl kända.

§ 9 Med början i augusti 2007 ska en partsgemensam arbetsgrupp i syfte att branschpassa upphovsrättsparagrafen göra en inventering av lokala upphovsrättsavtal. Gruppen ska dokumentera de behov som företagen kan ha av anpassningar i § 6. I arbetet ska också formuleringarna i § 6 Mom 4 Text- och bildbyrå ses över. Arbetet ska vara avslutat senast den 28 februari 2009. Skulle behov föreligga kan tiden för detta arbete förlängas. MIA ska vara sammankallande.

§ 10 Parterna tillsätter en arbetsgrupp i syfte att diskutera förutsättningar för att i avtalsrörelsen 2010 införa möjligheten till lokal lönebildning. MIA ska vara sammankallande.

§ 11 Parterna tillsätter en arbetsgrupp i syfte att under avtalsperioden utreda och analysera konsekvenserna av de år 1997 införda reglerna om uppsägningstid i lagen om anställningsskydd. MIA ska vara sammankallande.

§ 12 För tillämpningen av avtalet antecknar parterna följande till protokollet:

1. Till § 1, Avtalets omfattning

SJF förbinder sig att i händelse av konflikt undanta minst en ansvarig utgivare och/eller chefredaktör vid varje företag. Syftet härmed är främst att berört företag skall kunna uppfylla sina skyldigheter enligt gällande tryckfrihetslagstiftning och andra lag- eller avtalsenliga skyldigheter såsom arbetsgivare.

SJF har framhållit behovet av att tidskriftsavtalet äger giltighet vid utlandstjänstgöring. MIA har avböjt reglering med sådan innebörd men förklarat att förbundet avser att rekommendera medlemsföretagen att följa avtalet vid utlandstjänstgöring.

2. Till § 2, Grundläggande anställningsvillkor

Medarbetare får inte åläggas att skriva mot sin övertygelse eller utföra förödmjukande uppdrag. Vid bedömning av vad som är "förödmjukande" skall de spelregler för press, radio och TV som antagits av Pressens Samarbetsnämnd beaktas.

3. Till § 3, Anställning

I anslutning till möjligheterna till tidsbegränsade anställningar som tidskriftsavtalet erbjuder understryker parterna att huvudregeln för anställning alltså är tillsvidareanställning. Sålunda gäller beträffande provanställning att sådan anställning avses övergå i en tillsvidareanställning. MIA avser att rekommendera medlemsföretagen att tillämpa formerna för visstidsanställning på ett ansvarsfullt sätt och att inte på ett otillbörligt sätt tillämpa varandra avlösande visstidsanställningar.

För projektarbete skall finnas projektplan samt anges tidpunkt för projektets inledning och beräknad tidpunkt för avslutning.

4. Till § 6, Upphovsrätt

Till följd av utvecklingen inom datateknikens område har nya former för utgivning och spridning av text- och bildmaterial uppstått. Parterna är överens om att det är viktigt för tidskriftsföretagens utveckling att de kan använda sig av dessa nya former för publicering. Samtidigt är det angeläget att bevaka hanteringen av rättighetsfrågorna inom ramen för denna utveckling.

- § 13 De lokala parterna skall i enlighet med vad som stadgas i punkt 1 i löneavtalet gemensamt förbereda de lokala löneförhandlingarna. I detta arbete skall de lokala parterna även gå igenom reglerna i § 10 mom 1 och § 11 mom 1 i syfte att se över förekomsten av överenskommelser med innebörden att övertids- och/eller restidsersättning ej skall utgå.
- § 14 Parterna vill särskilt understryka att det enligt överenskommelsen om löner punkt 2.2 skall tas särskild hänsyn till medarbetare med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling vid fördelningen av den lokala potten. Om särskilda skäl föreligger kan dessutom särskild överläggning föras om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behovet av kompetenshöjning eller andra ändamålsenliga åtgärder.
- § 15 Anställning i form av praktikantanställning och aspirantanställning tillförs avtalet som bilaga 1 respektive 2 till avtalet.
- § 16 Part äger rätt att senast den 30 november 2008 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 mars 2009.
- § 17 Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Hans O Andersson

Justeras

Charlott Richardson

Jeanette Janson

Bilaga 1 till överenskommelse

2007-05-15 mellan MIA och SJF

Överenskommelse om löner för perioden den 1 april 2007 – 31 mars 2010 mellan Medie- och Informationsarbetsgivarna och Svenska Journalistförbundet

1. Riktlinjer för lokal löneförhandling

MIA och SJF är, beträffande genomförandet av de lokala löneförhandlingarna som förutsätts enligt löneavtalet, ense om att dessa skall inledas med att de lokala parterna gemensamt gör en genomgång av § 4 i tidskriftsavtalet, reglerna i löneavtalet och grunderna för lönesättning på det enskilda företaget. Syftet med denna genomgång är att undvika godtycke och nå rättvisa i lönesättningen, synliggöra kompetensutveckling samt att åstadkomma en seriös bedömning av varje medarbetares utveckling under året.

Inför de lokala löneförhandlingarna skall de lokala parterna analysera kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget, skall dessa justeras före förhandlingarna.

Tillämpningsanvisning

Enligt löneavtalet ska de lokala parterna inför de lokala löneförhandlingarna analysera kvinnornas löner i förhållande till männens och framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras före förhandlingarna.

Denna bestämmelse i löneavtalet tillämpas parallellt med regeln i § 11 jämställdhetslagen som föreskriver att arbetsgivaren ska upprätta en handlingsplan för jämställda löner varje år. Planen ska ange vilka lönejusteringar som behöver vidtas och innehålla en kostnadsberäkning och tidsplanering med målsättningen att justeringarna ska göras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Vid lönerrevisionen skall de nu aktuella reglerna i löneavtalet och jämställdhetslagen tillämpas på följande sätt. Om arbetsgivaren har upprättat en handlingsplan i enlighet med jämställdhetslagen anses bestämmelsen i löneavtalet uppfylld. Detta innebär att det i detta fall inte ska tillföras några pengar utanför potten för att i samband med lönerrevisionen för att rätta till omotiverade löneskillnader. Dessa skillnader ska istället rättas till på sådant sätt som anges i handlingsplanen.

I motsatt situation, när någon handlingsplan inte har upprättat blir bestämmelsen i löneavtalet åter aktuell.

Detta gäller även om det kan konstateras att det av något skäl finns omotiverade löneskillnader som ej uppförts i planen. I båda dessa situationer, under förutsättning att det kan konstateras att det finns omotiverade löneskillnader, skall detta rättas till med pengar utanför potten.

2. Justering av löner

2.1 Lokala pottar för justering av löner 2007-04-01, 2008-04-01 resp 2009-04-01

En allmän pott om 3,2 procent av lönesumman bildas 2007-04-01, 2,9 procent

2008-04-01 samt 2,6 procent 2009-04-01. Med lönesumman avses summan av de fasta kontanta lönerna dagen före dag för lönerevision.

2.2 Principer för fördelning

Vid fördelning av den lokala potten skall de lokala parterna förhandla om löneökningar i syfte att för journalistgruppen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. Det bör i detta arbete beaktas att medarbetarens lön kan bestå av flera komponenter, t.ex. lönedel erhållen i samband med att rätten till särskild övertidskompensation avtalats bort.

De gemensamma principerna för lönesättning, redovisade i § 4 i tidskriftsavtalet, utgör grundläggande anvisningar för en individuell och företagsanpassad lönesättning.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående medarbetarnas 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.

Vid fördelningen tas särskild hänsyn till medarbetare med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling. Om särskilda skäl föreligger, kan – på endera parts begäran – särskild överläggning föras om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjning eller andra ändamålsenliga åtgärder.

2.3 Lägsta lönehöjning

Heltidsanställd garanteras, om ej annat överenskommes lokalt, vid respektive revision 375 kronor per månad 2007, 325 kronor per månad 2008 samt 300 kronor per månad 2009.

För deltidsanställd medarbetare reduceras beloppen med hänsyn till deltidsanställningens omfattning.

Lönehöjning enligt denna punkt skall även tillfalla dem, som är visstidsanställda, dock ej praktikanter, trots att de visstidsanställda är undantagna från löneavtalet i övrigt.

2.4 Nyanställda

Lönen för sådan nyanställd, oavsett anställningsform, som för första gången efter anställningstillfället är föremål för löneöversyn, prövas särskilt om någon av de lokala parterna begär det. Om sådan prövning leder till att särskilda lönehöjningar skall utges skall detta ske utöver det lokala löneutrymme som står till parternas förfogande vid lönerevision.

2.5 Befordran

För lönehöjningar med anledning av befordran gäller att sådana tillägg inte skall tas ur tillgängligt löneutrymme enligt detta avtal.

2.6 Lägsta löner

För medarbetare med akademisk examen i journalistik eller annan akademisk examen om minst 120 poäng, skall lönen efter lönerevisionen vara lägst

20.455 kr per månad den 1 april 2007

21.048 kr per månad den 1 april 2008

21.595 kr per månad den 1 april 2009

För övriga medarbetare skall lönen efter lönerevisionen vara lägst

18.594 kr per månad den 1 april 2007

19.133 kr per månad den 1 april 2008

19.630 kr per månad den 1 april 2009

Angivna lönebelopp avser heltidsarbetande medarbetare. För deltidsarbetande reduceras beloppen med hänsyn till deltidsanställningens omfattning.

Denna bestämmelse om lägsta löner gäller även de medarbetare som enligt punkterna 3.1, 3.2 och 3.4 ej omfattas av detta löneavtal i övrigt.

För praktikanter gäller punkt 2 avlöningsbestämmelser i praktikantavtalet.

3. Omfattning

3.1

Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2006, 31 mars 2007 resp 31 mars 2008.

3.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej medarbetare som den 31 mars 2007, 31 mars 2008 resp 31 mars 2009.

- ej har fyllt 18 år eller
- 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
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till medarbetare, som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet.

Därvid skall bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om medarbetare, som den 31 mars 2007, 31 mars 2008 resp 31 mars 2009 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 fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som den 31 mars 2007, 31 mars 2008 resp 31 mars 2009 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 medarbetaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

3.3 Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning den 1 april 2007, 1 april 2008 resp 1 april 2009 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 2 skall han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att medarbetarna vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om medarbetaren försummar detta medför detta löneavtal ej längre någon rätt till lönehöjning.

3.4 Anställningsavtal den 1 oktober 2006 eller senare, 1 oktober 2007 eller senare resp 1 oktober 2008 eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 oktober 2006 eller senare, 1 oktober 2007 eller senare resp 1 oktober 2008 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 respektive års lönerrevision skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal.

3.5 Redan genomförd lönerrevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad medarbetaren erhåller vid tillämpning av punkt 2 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat träffats.

4. Tillämpningsregler

4.1 Företag med flera arbetsplatser

För företag med flera arbetsplatser tillämpas löneavtalet enligt lokal överenskommelse eller enligt praxis vid företaget. Saknas överenskommelse eller praxis tillämpas löneavtalet för varje enhet för sig.

4.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

4.2.1 Övertidsersättning

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

4.2.2 Tjänstledighetsavdrag

- Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt.
- Omräkningen skall ske individuellt.

4.2.3 Sjukavdrag

- Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen i sjukperioden skall omräknas retroaktivt.
- Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande obersättning.
- Sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen skall ej omräknas retroaktivt.

5. Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till medarbetare som anges i punkt 3.3 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, PP Pension eller motsvarande pensionsanstalt anmäla lönen efter lönehöjningarna enligt punkt 2.

6. Förhandlingsordning

Fördelning av lokala potten enligt punkt 2 skall ske i lokal förhandling. Om journalistklubb saknas skall förhandling ske med de berörda medarbetarna.

Kan inte de lokala parterna enas har endera parten rätt att föra frågan till central förhandling. Vid företag där journalistklubb saknas och oenighet om fördelning av utrymmet består fördelas utrymmet enligt punkt 2.1 lika till alla, såvida inte endera förbundet begär central förhandling.

Central förhandling skall påkallas senast 2007-10-15, 2008-06-30 respektive 2009-06-30.

Stockholm den 15 maj 2007

Medie- och Informationsarbetsgivarna Svenska Journalistförbundet

Medie- och Informationsarbetsgivarna
Sturegatan 11
Box 55545
102 04 STOCKHOLM
Tel 08-762 69 00
Fax 08-762 69 48
www.almega.se

Svenska Journalistförbundet
Vasagatan 50
Box 1116
111 81 STOCKHOLM
Tel 08-613 75 00
Fax 08-21 26 80
www.sjf.se