

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Uppgörelse om löner och allmänna villkor för journalistavtal
Tidskrifter för perioden från och med den 1 november 2020 till
och med den 31 mars 2023

Parter Medieföretagen
Svenska Journalistförbundet

Tid: 2021-02-05

Plats: Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Närvarande För Medieföretagen
Charlott Richardson
Hans O Andersson
Louise Bjarnestam
jämte delegation

För Svenska Journalistförbundet
Ulrika Hyllert
Tomas Backlund
Johan Lif
Katarina Dahlskog
jämte delegation

§ 1 Avtal om löner och villkor

Mellanvarande kollektivavtal för Tidskrift om allmänna villkor inklusive bilagor prolongerats för tiden från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023 med följande ändringar och tillägg.

Bilaga 1 Löneavtal

Bilaga 2 Ändringar i allmänna villkor

§ 2 Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,3 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 november 2020 och 0,4 procent från och med den 1 april 2022. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 0,7 procent från och med den 1 november 2020 och till 1,1 procent från och med den 1 april 2022.

Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 5, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse under den

föregående avtalsperioden. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla fr o m 1 november 2020. Aktuell redigering innebär ingen ändring av överenskommelserna.

§ 3 Tjänstesektorns samarbetsavtal

Parterna är överens om att arbetstidsfrågor i mångt och mycket bör ses ur ett arbetsmiljöperspektiv, vilket föreskriften ”Organisatorisk och social arbetsmiljö”, AFS 2015:4 (OSA) delvis reglerar.

Parterna är vidare överens om att det finns ett ömsesidigt intresse att öka kännedomen om och tillämpningen av nämnda föreskrift.

Detta görs förslagsvis genom en inventering av nuvarande material och aktiviteter, såväl hos förbunden som genom andra aktörer som t ex Prevent. Det bör också ingå i uppdraget att föreslå partsgemensamma insatser, om det framkommer att sådana kan underlätta för lokala parter, att tillämpa föreskriften i praktiken.

Exempel på partsgemensamma insatser kan vara att ta fram skrifter, genomföra webinarier för lokala parter eller i rådgivning och på webben marknadsföra befintligt material i högre utsträckning.

Parterna rekommenderar operativ styrgrupp inom ramen för Framtidens kollektivavtal att ta fram ett projektdirektiv med intentionen att påbörja ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden.

§ 4 Arbetstidskonsultation

På endera lokal parts begäran ska de centrala parterna medverka i en rådgivande konsultation i syfte att klarlägga hur avtalets arbetstidsbestämmelser är tänkta att tillämpas.

Till protokollet noteras att pågående lokala schemaförhandlingar inte ska ajourneras i avvaktan på konsultation.

§ 5 Statistikavtal/Uppföljningsavtal

Parterna har sedan tidigare ett tecknat statistikavtal. Detta prolongeras under avtalsperioden.

Medieföretagen, som är en del av Svenskt Näringslivs utvecklingsprojekt av lönestatistik, ska underrätta Journalistförbundet om hur projektet utvecklas. Parterna ska med anledning av detta, under avtalsperioden, diskutera på vilket sätt som den gemensamma lönestatistiken kan förbättras och förändras för att stödja uppföljningen av löneavtalet.

§ 6 Samarbetskommitté

Det noteras att det på avtalsområdet finns en samarbetskommitté som även omfattar följande avtal mellan parterna: Dagspress-, Etermedia- och Public Serviceavtalen.

§ 7 PP Pension

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

§ 8 Protokollsanteckningar

För tillämpningen av avtalet antecknar parterna följande till protokollet:

Till löneavtalet moment med rubriken omfattning 2020 och 2022

I normalfallet revideras lönerna årligen. Avtalet har ingen lönerevision år 2021. Det innebär att löneökning för medarbetare som nyanställts i 2020 års lönenivå blir föremål för revidering den 1 april 2022. Företaget ska på individuell förfrågan från medarbetaren se över om det är möjligt att för aktuell medarbetare genomföra en revision år 2021.

Till § 1, Avtalets omfattning

Journalistförbundet 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.

Till § 15 mom 15.2.1 och mom 15.3.1 Uppsägning

Parterna har diskuterat övergångsreglerna för uppsägningstiderna i samband med verksamhetsövergång. Med anledning av detta antecknar parterna att Medieföretagen vid verksamhetsövergång kommer att uppmana förvärvande medlemsföretag att uppta lokal inrangeringsförhandling. Detta gäller endast verksamhetsövergång där både överlåtare och förvärvare är bundna av Tidskriftsavtalet.

Till § 28 Lagen om anställningsskydd

Parterna uppmärksammar att § 28 i Lagen om anställningsskydd gäller för avtalsområdet.

§ 9 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023, och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 april 2022 – 31 mars 2023) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande

kollektivavtalsområden inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 1 oktober 2021.

§ 10 Avslutning

Förhandlingen förklarades avslutad.

För Medieföretagen

För Svenska Journalistförbundet

Charlott Richardson

Ulrika Hyllert

Hans O Andersson

Johan Lif

Louise Bjarnestam

Katarina Dahlskog

Avtalsperiod

Detta avtal reglerar löner och lönesättning under perioden 2020-11-01 – 2023-03-31.

Omfattning 2020 och 2022

Lönerevision omfattar medarbetare som börjat sin anställning i företaget senast 2020-10-31 respektive 2022-03-31, och vars lön inte är fastställd i 2020 eller 2022 års löneläge.

Anmärkning

För medarbetare som är lönesatta i 2020 års lönenivå se förhandlingsprotokoll § 8.

Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, individuell utveckling och bra resultat. Därigenom bidrar lönebildningen till ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för löneutveckling och anställningstrygghet.

Löneavtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Målet är att uppnå en lönesättning som både arbetsgivare och medarbetare förstår och accepterar.

Inom ramen för detta avtal ska arbetsgivaren erbjuda mål- och utvecklingssamtal varje år. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa individuella mål och utvecklingsbehov.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, medarbetare och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning. Som en följd av detta kan också de lokala parternas samverkan i lönefrågor stärkas.

Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt kopplad till företagets mål och verksamhetsidé.

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- individuell kompetens och engagemang
- förmåga att utveckla verksamheten
- marknadskrafterna

Ovanstående innebär att lönesättningen skall utgå från kraven i befattningen och medarbetarens prestation. 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. Dessa principer skall tillämpas så att det uppstår en lönestruktur som är rättvisande för det enskilda företaget och löneskillnader skall kunna motiveras. Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt skall ge utslag i den individuella lönesättningen.

Lokala parter bör gemensamt diskutera företags lönepolicy och utveckla tydliga kriterier för lönesättning som stämmer överens med ovanstående strecksatser. Kriterierna för lönesättning ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Målet är att lönesättningen ska uppfattas som saklig.

De lokala parterna ska även diskutera hur lönepolicyn ska tillämpas för nyanställda medarbetare.

Om utvecklingen medför befordran - eller annan markant befattningsförändring - som motiverar tillägg till lönen, skall sådana tillägg inte tas ur den allmänna potten vid lokala lönerrevisioner.

Löneprocessen

På företaget ska, om inte annat överenskommit lokalt, tillämpas en löneprocess i följande cykliska steg.

Det förutsätts att företaget och lokal facklig organisation samverkar i löneprocessen. Parterna ska sträva efter att finna samverkans- och samarbetsformer som stödjer lönearbetet på ett sätt som passar in i företagets verksamhet. I företag med flera enheter kan löneprocessen exempelvis genomföras på flera nivåer.

Den lokala fackliga organisationens roll är att se till att avtalets intentioner följs och att den löneprocess som parterna har diskuterat vid det inledande mötet (se steg 1 nedan) efterlevs.

Saknas lokal facklig organisation sker nedanstående i dialog direkt med de anställda.

Löneprocessen tangerar också dels Utvecklingsavtalet där företagets utveckling, ekonomiska situation och framtidsbedömning ska diskuteras, dels arbetet i Kompetensutvecklingsråd, om sådant har bildats.

Steg 1 - Inledande möte mellan arbetsgivare och klubb

- Förutsättningarna för lönerrevisionen diskuteras. Parterna redovisar sin syn på omvärlden samt dess påverkan på företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar.

- Gemensam **genomgång av principer och regler för lönesättning** i allmänna villkor och löneavtalet samt eventuella lokala lönepolicys.
- Övergripande diskussion runt företagets **lönestruktur**, där företaget redovisar hur man vill att strukturen ska utvecklas över tid och de framtida kompetensbehov som identifierats.
- Diskussion kring de **lönekriterier** som ska ligga till grund för lönesättningen. Kriterier ska vara kända och spegla de kvalifikationer som gäller för arbetsuppgifterna.
- Diskutera hur löneprocessen ska förhindra att det uppstår osakliga löneskillnader på grund av kön. I detta sammanhang ska företaget visa att den löneanalys, som krävs enligt diskrimineringslagen kap 3 att företaget gör, har utförts.
- Diskutera formerna för den lokala löneprocessen, t ex hur lönesamtalen ska utformas.
- Upprätta en tidplan för löneprocessen bland annat med beaktande av de individuella lönesamtalen. I samband med detta ska lönerrevision för föräldralediga och sjukskrivna i förhållande till SGI beaktas.

Steg 2 – Information till chefer och medarbetare

Chefer och medarbetare ska informeras om löneprocessen och dess tidsplan. För att löneprocessen ska fungera förutsätts att varje medarbetare vet på vilka grunder lönen sätts och vilken lönepolicy som gäller.

Steg 3 – Resultat- och lönesamtal

Chef och medarbetare ska erbjudas ett lönesamtal i samband med lönerrevisionen. Samtalet genomförs på arbetsgivarens initiativ. Lönesamtalet är en dialog om lönen där medarbetare får en återkoppling på sitt arbete under den gångna perioden.

Vid samtalet bör diskuteras:

- en uppföljning av medarbetarens mål
- hur medarbetarens arbetsinsatser bedöms i förhållande till företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning m.m.

Steg 4 – Löneförhandling/lönerrevision

Journalistklubben ska till företaget lämna skriftlig uppgift om vilka som är medlemmar i klubben.

Företaget lämnar därefter skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda medarbetare och redovisar vid behov vilka överväganden som gjorts. Därmed inleds förhandlingen om lönerrevision. Den lokala förhandlingen ska genomföras skyndsamt. Vill klubben avstå från förhandling ska den utan dröjsmål meddela företaget detta.

Parterna har en genomgång av medarbetare som kan komma ifråga för särskild lönejustering för att passa in i företagets lönestruktur: befordrade, medarbetare som fått markant befattningsförändring eller nyanställda d v s

medarbetare som inte tidigare omfattas av lönerevision. Individer omfattas av denna del av förhandlingen på endera parts begäran.

Har det framgått av lönekartläggningen och/eller analysen att det föreligger löneskillnader beroende av kön som är osakliga och strider mot diskrimineringslagen ska dessa justeras.

De löneökningar som blir följden av sådana prövningar ska inte tas ur tillgängligt löneutrymme.

Anmärkning

Parterna är överens om att löneprocessen i normalfallet minskar behovet av förhandling mellan de lokala parterna. En fullgjord, väl genomförd löneprocess bör innebära att den lokala förhandlingen närmast får karaktären av en avstämning. Det finns inget krav på att den lokala förhandlingen behöver avslutas i enighet. För det fall de lokala parterna inte kan enas hänvisas till förhandlingsordningen i detta avtal.

Steg 5 – Besked om ny lön

Efter avslutad lönerevision meddelar chefen medarbetarens nya lön. Den nya lönen ska kunna motiveras av chefen.

Steg 6 – Åtgärdsplan

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. Medarbetare som inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning.

Med medarbetare som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om medlem så begär kan facklig representant delta i överläggningen.

För dessa medarbetare ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och medarbetare. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med facklig representant. Åtgärdena i planen ska syfta till att medarbetaren framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Chef och medarbetare ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Chef och medarbetare ska utvärdera åtgärdsplanen. Om medlem så begär kan även facklig representant delta i utvärderingen. Uppföljning sker senast vid kommande utvecklingssamtal.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd skall arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation.

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa antalet medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan, om så begärs.

Steg 7 – Utvärdering

Efter avslutad lönerrevision gör de lokala parterna en genomgång av och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtalen
- förhandlingsklimatet

i syfte att förbättra löneprocessen inför kommande år.

Lönehöjningar 2020 och 2022

En pott om *2,9 % för 2020 och 1,8 % för 2022*, av lönesumman för hel- och deltidsanställda medarbetare ska bildas och fördelas individuellt bland dessa.

Med lönesumman avses summan av de fasta kontanta lönerna den *31 oktober 2020 respektive 31 mars 2022*. (I lönesumman ingår inte ersättningen enligt OB-bestämmelserna). I beräkningsunderlaget ska ingå samtliga i Journalistförbundet enkelorganiserade medarbetares löner, dock med undantag för medarbetare som ej omfattas av löneavtalet eller som är redaktionschef eller motsvarande.

Lägsta löner

Nivåer från den 1 november 2020 och den 1 april 2022

För medarbetare med akademisk examen i journalistik eller annan akademisk examen om minst tre års heltidsstudier (minst 120 poäng enligt det gamla systemet eller motsvarande enligt det nya systemet) gäller en lägsta lön för *2020 om 26 934 kronor och för 2022 om 27 419 kronor* och. För övriga medarbetare gäller en lägsta lön för *2020 om 24 490 kronor och för 2022 om 24 931 kronor*.

Lönebeloppen enligt ovan avser medarbetare med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad till i källskattetabellen angivet värde

Tillämpning

För att uppnå angiven lägsta lön används medarbetarens bidrag till löneutrymmet. Om summan inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del ej tas från det tillgängliga utrymmet för lönehöjningar.

Lönebeloppen enligt ovan avser medarbetare med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad till i källskattetabellen angivet värde

Studiepraktikant

Studiepraktikant är efter oavlönad introduktion om två veckor för resterande del av praktikperioden berättigad till en månadslön om 50 % av lägsta lön för "övriga medarbetare" enligt ovan.

Redan genomförd lönerrevision

Har företag i avvaktan på denna uppgörelse redan utgivit lönehöjning ska denna avräknas med vad medarbetare erhåller enligt denna överenskommelse.

Har vid ett företag personliga tillägg utgivits och därvid uttryckligen överenskommit, att eventuellt centralt avtal om generella lönehöjningar ska tillämpas, gäller sådan överenskommelse.

Pensionsmedförande lönehöjningar

Företaget ska till PP Pension/Alecta/PRI anmäla löneökningar till följd av detta avtal vid lönerrevisionens avslut.

Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag m m.

Övertidsersättning

Övertidsersättning ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Sjukavdrag

Sjukavdrag under arbetsgivarperioden, d v s de första 14 dagarna, ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag fr. o m dag 15 t o m dag 90, omräknas ej retroaktivt på lönedelar upp till 8 basbelopp.

Lönedelar över 8 basbelopp omräknas.

Sjukavdrag fr. o m dag 91 på lönedelar över 8 basbelopp omräknas retroaktivt.

Förhandlingsordning

Lokal förhandling

Förhandling av lokal pott ska ske i enlighet med steg 4 ovan. Om journalistklubb saknas ska förhandling ske med de berörda medarbetarna. Om oenighet uppstår om tillämpningen av detta avtal kan endera parten påkalla central förhandling.

Central förhandling

Central förhandling gällande lönerevision påkallas senast en månad efter att lokal förhandling avslutats.

Parterna är ense om att förhandlingsfrågor efter denna tidsfrist ej ska aktualiseras såvida det ej har förelegat uppenbart hinder att dessförinnan begära förhandlingar.

Lönekonsultation

På endera lokal parts begäran ska de centrala parterna medverka i en rådgivande lönekonsultation i syfte att klarlägga hur avtalet är tänkt att tillämpas, om inte annat överenskommes.

Om det på företaget saknas lokal facklig organisation kan centrala parter ändå gemensamt genomföra en rådgivande lönekonsultation om företaget och de centrala parterna är överens om det.

Ändringar i allmänna villkor

Bilaga 2

Följande ändringar sker i de allmänna anställningsvillkoren.

§1 Avtalets omfattning

Paragrafen får följande rubrik och lydelse.

”1.3 Uppnådd pensionsålder

För medarbetare som uppnått 68 års ålder (från och med 2023, 69 års ålder) kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal. För rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden krävs en särskild överenskommelse.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.”

§ 6 Arbetstid

Paragrafen 6.2 får följande lydelse.

Ordinarie arbetstid

”Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka per en begränsningsperiod om *tre månader*.

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.”

Paragrafen 6.3 får följande lydelse.

Arbetschema

”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.

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas till verksamhetens behov. Inriktningen ska vara att så långt möjligt beakta medarbetarens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

Med utgångspunkt från verksamhetens behov har den enskilde medarbetaren rätt att få sina önskemål om arbetstidens längd och förläggning prövade av arbetsgivaren. Om medarbetarens önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren på begäran ange skälen för detta. Den

enskilde medarbetarens önskemål ska även vägas mot andra medarbetares behov och önskemål. Arbetsgivaren beslutar om arbetstidens förläggning.”

§ 9 Sjuklön med mera

9.3.4 får följande lydelse.

9.3.4 Sjuklönetidens längd

”Huvudregel

Om medarbetaren enligt detta avtal har rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden, ska arbetsgivaren betala sådan enligt följande:

Sjuklön betalas till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden till den som

- varit anställd minst ett år i följd hos arbetsgivaren eller

- gått över direkt från en anställning med rätt till sjuklön under 90 dagar (grupp 1).

Sjuklön betalas till och med den 45:e kalenderdagen i sjukperioden till övriga (grupp 2).

I sjukperioden ingår samtliga dagar med sjukavdrag (även dagar med karensavdrag), och arbetsfria dagar under perioden.

Högsta antal dagar med sjuklön

Om medarbetaren under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om medarbetaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet. Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.”

9.4 Vissa samordningsregler

Ny paragraf 9.4.1 införs med följande rubrik och lydelse. Därmed ändras numreringen av hittills gällande 9.4.1-9.4.3 till 9.4.2-9.4.4.

”9.4.1 Rehabiliteringspenning

Om en medarbetare är frånvarande med rehabiliteringspenning under annars sjuklöneberättigad tid enligt 9.3.4 görs löneavdrag som vid sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen enligt 9.3.3.”

9.5.1 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Paragrafen 9.5.1 om förtigande av sjukdom utmönstras ur avtalet med ändring av numreringen av hittills gällande 9.5.2-9.5.7.2 till 9.5.1-9.5.6.2.

Paragrafen 9.5.6 (ny numrering blir 9.5.5) får följande lydelse.

9.5.6 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

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

- om medarbetaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken

eller

- om medarbetarens arbetsförmåga är självförvårdad, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

1 *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension - se 9.3.4.*

2 *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden för medarbetare som uppnått pensionsåldern - se Avtalets omfattning, 1.3.*

3 *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se 9.4.”*

§ 10 Semester

Paragrafen får följande lydelse.

”10.1 Allmänna bestämmelser

” Semester utgår enligt gällande lag med följande tillägg och undantag. Arbetsgivaren och enskild medarbetare eller journalistklubben kan överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som à-contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Medarbetare som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigerings görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Löneavräkning ska inte göras vid anställningens upphörande om det sker på grund av:

1. medarbetarens sjukdom eller

2. medarbetare som frånträder sin anställning under förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till medarbetaren personligen.

Anmärkning

Det är viktigt att arbetsgivaren är tydlig med vilket intjänande- och semesterår som tillämpas.”

En ny paragraf med följande rubrik och lydelse införs.

”10.2.6 Semester vid tidsbegränsad anställning

Semesterledighet för medarbetare med tidsbegränsad anställning, vars anställning inte avses pågå längre än tre månader och som inte varar längre, ska inte läggas ut, såvida inte detta överenskommits. Semesterersättning ska dock utbetalas.

Vid sådan anställning beräknas semesterersättning med 12,5 % på den uppburna lönen.

Anmärkning

I Semesterlagen 30 b § finns bestämmelser om sammanläggning av semesterförmåner vid flera anställningar.

10.3.4 Kransdagsersättning

Paragrafen får följande lydelse.

Om arbete utförs på del av lördag före eller del av söndag efter semesterledighet som uppgår till minst 5 dagar utgår härför extra ersättning 2020-11-01 med 398 kronor och fr o m 2022-04-01 med 405 kronor. Beloppen är inklusive semesterlön.

§ 13 Föräldralön

Paragrafen får följande lydelse.

13.1.2

”Löneutfyllnaden utgår under fem månader och beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns.

Denna lönegräns beräknas som: 10 x prisbasbelopp (pbb)

12

Exempel 2020:

Prisbasbeloppet pbb är 2020 47 300 kronor.

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 47\,300 \text{ kr}}{12} = 39\,417 \text{ kr för 2020}$$

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

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

För medarbetare med månadslön över lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag med:

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

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.

§ 15 Uppsägning

15.2.1 stycke 3 får följande lydelse

”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. Detta gäller inte medarbetare som vid uppsägningstillfället fyllt 65 år.”

Paragrafen 15.3.2 får ny rubrik och lydelse.

”15.3.2 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren.

Anställningar som fortsätter efter att medarbetaren uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att medarbetaren uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 68 år 2020 och blir 69 år den 1 januari 2023.”

Paragrafen 15.3.3 får följande rubrik och lydelse.

”15.3.3 Uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen – uppsägningstid

För medarbetare som kvarstår i tjänst vid företaget efter att ha uppnått den för medarbetaren gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (65 år) gäller uppsägningstiden enligt 15.1.1 och 15.2.1.

För medarbetare som anställts vid företaget efter det att denne har uppnått den ordinarie pensionsåldern gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.”