

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Uppgörelse om löner och allmänna villkor för journalistavtal
Dagspress mm för perioden från och med den 1 april 2025 till
och med den 31 mars 2027

Parter Medieföretagen
Svenska Journalistförbundet

Tid: 2025-05-23

Plats: Almegas lokaler, Storgatan 19, Stockholm

Närvarande För Medieföretagen
Louise Bjarnestam
Maria Elinder
Sara Ejdeskog
jämte delegation

För Svenska Journalistförbundet
Ulrika Hyllert
Katarina Dahlskog
Karolina Tolstav
jämte delegation

§ 1 Avtal om löner och villkor

Mellanvarande kollektivavtal för Dagspress om allmänna villkor inklusive bilagor prolangeras för tiden från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 med följande ändringar och tillägg.

Bilaga 1 Löneavtal

Bilaga 2 Ändringar i allmänna villkor inklusive redaktionella ändringar

§ 2 Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 som kompletterats genom överenskommelse av den 26 juni 2024 avsätts till Flexpension i Tjänsteföretag 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,2 procent från och med den 1 april 2026.
Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,5 procent från och med den 1 april 2025 och till 1,7 procent från och med den 1 april 2026.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

§ 3 Nytt system för förkortad arbetstid

Införande av system för förkortad arbetstid i form av rätt till ledig dag införs i de allmänna villkoren enligt bilaga 2. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med den 1 januari 2026. För detta görs avräkning med 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,3 procent från och med den 1 april 2026 från avtalsvärdet.

§ 4 Tillförande av avtal under "Särskilda överenskommelser"

Parterna konstaterar att respektive part antagit Avtal mellan arbetsgivarorganisationen inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisationen PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde. Avtalet tillförs förteckningen "Särskilda överenskommelser".

§ 5 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.

§ 6 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.

§ 7 Avtal om redaktionell teknik upphört

Det antecknas att "Avtal om regler för ny teknik" upphört att gälla från den 1 april 2025 efter uppsägning från Medieföretagen.

§ 8 § 16 och § 8 mom 8 borttagen ur avtal 2010-2012

Parterna är överens om att regleringen i § 16 mom 1 i avtalet för redaktionspersonal 2010-2012 äger fortsatt giltighet, samt att mom 2 har fortsatt giltighet i relevanta delar.

Parterna är överens om att regleringen i § 8 mom 8 i avtalet för redaktionspersonal 2010-2012 äger fortsatt giltighet i förekommande fall.

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Lise Wäst" or similar.

§ 9 Samarbetskommitté

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

§ 10 Protokollsanteckningar

Till Förteckning i avtalstrycket

Parterna noterar att överenskommelse om arbetsmiljöpott inte längre är upptagen i förteckningen över särskilda överenskommelser som inte återfinns i avtalstrycket.

Vardera parten kvarstår dock vid sin respektive uppfattning.

Till § 15.1 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 Dagspressavtalet.

§ 11 Ensidig protokollsanteckning Journalistförbundet gällande dygnsvila

”Journalistförbundet anser att reglerna om dygnsvila enligt 13 § ATL gäller på dagspressområdet och att parterna inte överenskommit om annat.”

§ 12 Partsgemensamt arbete kring § 2 och § 15 i kollektivavtalet

Under avtalsförhandlingarna har parterna konstaterat att det finns behov av att tydliggöra innebörden och intentionerna av regleringarna i § 2 och § 15 i kollektivavtalet.

Parterna har i avtalsförhandlingarna diskuterat visstidsanställningar i branschen bl a utifrån kollektivavtalets 2.1.3.1. Parterna är överens om att en ansvarsfull hantering av visstidsanställningar är viktig.

Parterna ska med utgångspunkt i rättslig utredning och analys samt praktiska exempel, ha som avsikt att ta fram partsgemensamma rekommendationer gällande kollektivavtalets tidsbegränsade anställningsformer, företrädesrätt, begreppet tillräckliga kvalifikationer samt turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avtalsurlistor.

Det partsgemensamma arbetet ska inledas senast den 1 september 2025 och avslutas senast den 12 juni 2026.

§ 13 Avtalsvärde

Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet är för perioden 6,4 procent.

Handwritten signature and initials in blue ink.

§ 14 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027, och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

§ 15 Avslutning

Förhandlingen förklarades avslutad.

För Medieföretagen



Louise Bjarnestam



Maria Elinder

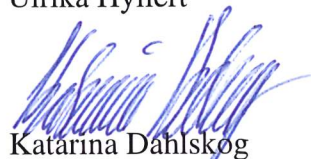


Sara Ejdeskog

För Svenska Journalistförbundet



Ulrika Hyllert



Katarina Dahlskog



Karolina Tolstav

LÖNEAVTAL

Avtalsperiod

Detta avtal reglerar löner och lönesättning under perioden 2025-04-01-2027-03-31.

Omfattning 2025 och 2026

Lönerevision omfattar medarbetare som börjat sin anställning i företaget senast 2025-03-31 respektive 2026-03-31, och vars lön inte är fastställd i 2025 eller 2026 års löneläge.

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.

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 ska utgå från kraven i befattningen och medarbetarens prestation. Lönen ska i princip öka med högre krav och förbättrad prestation. Arbetsledare ska i princip ha högre lön än underställd personal. Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen och lönenivån, liksom förmåner som ligger vid sidan av lönen. Dessa principer ska tillämpas så att det uppstår en lönestruktur som är rättvisande för det enskilda företaget och löneskillnader ska kunna motiveras. Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör

Handwritten signature and initials in blue ink.

att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt ska ge utslag i den individuella lönesättningen.

Lokala parter bör gemensamt diskutera företagets 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. Ingångslönen ska fastställas enligt principerna för lönesättning i löneavtalet.

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

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.

Dialogen ska knyta samman medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Löneprocessen

På företaget ska, om inte annat överenskommits 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.

Steg 1 - Inledande möte mellan arbetsgivare och klubb

- Förutsättningarna för lönerevisionen 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. De lokala parterna kan här adressera specifika grupper.
- 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.

Ulla Cht
SE

- Diskutera formerna för den lokala löneprocessen, t ex hur lönesamtalen ska utformas.
- Upprätta en tidsplan för löneprocessen bland annat med beaktande av de individuella lönesamtalen. I samband med detta ska lönerevision 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

Medarbetare ska erbjudas ett lönesamtal i samband med lönerevisionen. 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/lönerevision

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 lönerevision. 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 omfattats 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.

Handwritten signature and initials in blue ink.

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 tidsplan 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. Åtgärderna 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 ska 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 lönerevision gör de lokala parterna en genomgång av och utvärderar:

- löneprocessen
- lönekriterierna
- lönesamtalen
- förhandlingsklimatet

i syfte att förbättra löneprocessen inför kommande år.

Lönehöjningar 2025 och 2026

En pott om 3,0 % för 2025 och 2,5 % för 2026, 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 mars 2025 respektive 31 mars 2026. (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 april 2025 och den 1 april 2026

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 2025 om 30 551 kronor och för 2026 om

Handwritten signature and date: 2025-04-01

31 315 kronor. För övriga medarbetare gäller en lägsta lön för 2025 om 27 909 kronor och för 2026 om 28 607 kronor.

Lönebeloppen enligt ovan avser medarbetare med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidanställda gäller att beloppen ska nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidanställningen 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 deltidanställda gäller att beloppen ska nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidanställningen 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 lägstalön för "övriga medarbetare" enligt ovan.

Redan genomförd lönerevision

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 överenskommits, att eventuellt centralt avtal om generella lönehöjningar ska tillämpas, gäller sådan överenskommelse.

Pensionsmedförande lönehöjningar

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

Retroaktiv omräkning

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

mal C
8

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 10 basbelopp.

Lönedelar över 10 basbelopp omräknas.

Förhandlingsordning

Lokal förhandling

Om journalistklubb saknas ska förhandling ske med de berörda medarbetarna.

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

Central förhandling

Central förhandling gällande lönerevision påkallas senast 14 dagar efter det att lokal förhandling avslutats i oenighet.

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.



Följande ändringar sker i de allmänna villkoren.

§ 2 Anställning

Nuvarande 2.1.4 ersätts med följande lydelse.

"2.1.4 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har medarbetaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Har medarbetaren direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i anställning för särskilda behov eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska så snart som möjligt informera journalistklubben om att avtal om provanställning har träffats."

Nuvarande 2.3 omnumreras till 2.5 och 2.3 får följande lydelse.

"2.3 Avbrytande av provanställning

Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och medarbetaren före provotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller medarbetaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före provotidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid provotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om medarbetaren begär det.

Övergångsregel

Denna regel gäller för provanställningar som avtalas om den 23 maj 2025 eller senare. För provanställningar som avtalats om dessförinnan gäller 2.3 i dess lydelse i kollektivavtalet 2023–2025."

*Umeå
SE
not*

Nuvarande 2.3 omnumreras till 2.5 och får följande lydelse.

”2.5 Uppsägningstid

Har visstidsanställd medarbetare enligt 2.1.2–2.1.3 anstälts utan att anställningstidens längd fastställts i förväg ska uppsägningstiden från medarbetarens sida utgöra lägst 14 dagar och från företagets sida lägst en månad.”

Nuvarande 2.5 omnumreras till 2.6.

§ 4 Upphovsrätt

4.9 Ersättning

Anmärkning till 4.9 får följande lydelse.

”Anmärkning

För år 2025 är upphovsrättsersättningen 2 998 kronor/år.

För år 2026 är upphovsrättsersättningen 3 073 kronor/år.”

§ 6 Arbetstid

6.3 Särskild kompensationsledighet

Andra stycket får följande lydelse.

“Vid uttag av ledighet enligt första stycket utgår ett särskilt tillägg på 0,4 % av medarbetarens vid ledighetstillfället aktuella månadslön. Tillämpningen av ersättningsreglerna följer semesterbestämmelserna.”

§ 7 Obekväm arbetstid

7.4 Ersättning per timma

Paragrafen får följande lydelse.

”För arbetad tid (ej övertid) erhåller medarbetaren per timma följande ersättningar fr o m:

	2025-04-01	2026-04-01
1-poängstid	32,02 kr	32,82 kr
2-poängstid	64,06 kr	65,66 kr
3-poängstid	96,08 kr	98,48 kr

”

Handwritten signature and initials in blue ink.

7.6 Helgtillägg

Paragrafen får följande lydelse.

”Därjämte utgår för arbete å följande dagar, nämligen långfredagen, påsk-afton, påskdagen, annandag påsk, Kristi himmelfärds dag, pingstafton, pingstdagen, första maj, 6 juni, midsommarafton, midsommardagen, alla helgons dag, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen samt trettondag jul en särskild ersättning med 756 kronor per dag fr o m 2025-04-01 samt 775 kronor per dag fr o m 2026-04-01. (I de angivna beloppen har inkluderats semesterlön.)”

7.8 Särskilt morgontillägg

Paragrafen får följande lydelse.

”När arbete påbörjas mellan 01.00 och 03.59 utgår utöver ob-tillägget ett särskilt morgontillägg om 37,91 kronor per timme fr o m 2025-04-01 samt 38,86 kronor per timme fr o m 2026-04-01.

När arbete påbörjas mellan 04.00 och 06.00 utgår utöver ob-tillägget ett särskilt morgontillägg om 48,64 kronor per timme fr o m 2025-04-01 samt 49,85 kronor per timme fr o m 2026-04-01.”

§ 8 Övertid

8.3 Undantag från rätt till kompensation för övertid

Andra stycket får följande lydelse.

”För övriga medarbetare med en månadslön om minst 59 161 kronor från den 1 april 2025 respektive 60 640 kronor från den 1 april 2026, utgår heller ingen kompensation för övertid.”

8.5 Deltidsanställda

Paragrafen får följande lydelse.

”För arbete utöver ordinarie daglig arbetstid som är beordrat eller godkänt i efterhand eller i förekommande fall överenskommet, utgår kompensation i enlighet med 8.2–8.3 varvid medarbetarens lön ska räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

För deltidanställd, vars arbetstid utlagts på färre än genomsnittligt fem dagar, ska i arbetstidsschema fastställas vilka veckodagar som ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar. Med ordinarie ledighetsdagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag. Om en medarbetare utför överenskommet arbete på dag som är medarbetarens ordinarie ledighetsdag ska sådant arbete ersättas enligt de regler som gäller för övertidsarbete på söndagar i enlighet med 8.2–8.3.

*avsl utst
SE*

Deltidsanställd kan inte beordras att utföra arbete på ordinarie ledighetsdagar enligt ovan eller på dag som på grund av arbetets förläggning är ledig i motsvarande schema för heltidsanställd."

§ 10 Semester

10.3.1 Semesterlön och semestertillägg

Sista stycket får följande lydelse.

I övertids- och restidsersättning ingår semesterlön. Upphovsrättsersättning är inte lön och ska därför inte vara semesterlönegrundande."

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 fr o m 2025-04-01 med 448 kronor och fr o m 2026-04-01 med 459 kronor. Beloppen är inklusive semesterlön."

§ 11 Tjänstledighet, löneberäkning och permission

Införande av system för förkortad arbetstid. Allmänna anställningsvillkor tillförs ny punkt under § 11 med följande lydelse. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med år 2026.

"11.5 Rätt till ledig dag

11.5.1 Rätten till ledighet

Medarbetare har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande medarbetare utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Medarbetare som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

11.5.2 Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga medarbetare inom berörd arbetsgrupp.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta medarbetarna inom berörd arbetsgrupp om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta medarbetarna senast en månad före ledigheten.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Om arbetsgivaren inte har underrättat medarbetarna om förläggning enligt föregående stycke, får medarbetarna arbetstidsförkortning genom att fredagen efter Kristi himmelfärdsdag är ledig.

Lokala parter kan träffa annan överenskommelse om förläggning av ledigheten. Sådan överenskommelse kan t ex innebära förläggning av ledig tid som del av dag eller per timme.

Om en medarbetare måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till, får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Rätt till ledighet förutsätter att medarbetaren är kvar i anställningen vid ledighetstidpunkten. Medarbetare vars anställning upphört under kalenderåret utan att ha fått arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta. Detsamma gäller medarbetare som vid tidpunkten för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Den medarbetare som varit ledig men som slutar senare under kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

Anmärkning

Ledighet enligt 11.5.2 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.”

*Utt
SE*

Redaktionella ändringar

Särskilda överenskommelser

I förteckningen över särskilda överenskommelser i avtalets inledning tillförs

Avtal mellan arbetsgivarorganisationen inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisationen PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde.

2 § Anställning

Som redaktionell ändring läggs följande rubriker till.

2.1.1 Anställning tills vidare

2.1.2 Anställning för särskilda behov

2.1.3 Vikarie

2.1.4 Provanställning

2.1.5 Studiepraktikant

§ 8 Övertid

8.2. Kompensation för övertidsarbete

Första stycket får följande lydelse.

"Övertidsarbete som är beordrat på förhand eller godkänt i efterhand eller i förekommande fall överenskommet, kompenseras antingen i form av kontant ersättning eller - om medarbetaren så önskar och företaget efter samråd med medarbetaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten - i form av ledighet."

Andra stycket från slutet får följande lydelse.

"Om en medarbetare utför övertidsarbete som är beordrat på förhand eller godkänt i efterhand på tid som icke ligger i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden utges övertidskompensation för minst tre timmar. Detta gäller dock ej om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll."

Handwritten signature in blue ink.

§ 13 Föräldralön

13.1.1 Föräldralönens storlek

Bestämmelsen uppdateras med nytt prisbasbelopp för 2025 enligt nedan.

Exempel 2025:

Prisbasbeloppet (pbb) är 2025 58 800 kronor.

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 58\,800 \text{ kr}}{12} = 49\,000 \text{ kr för 2025}$$

[...]

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp (2025 är detta 73 500 kronor).”

[...]

13.2 Vård av barn

13.2.1

Bestämmelsen uppdateras med nytt prisbasbelopp för 2025 enligt nedan.

[...]

För medarbetare med månadslön om högst 36 750 kronor för 2025

[...]

För medarbetare med månadslön över 36 750 kronor för 2025

[...]

Bilaga 4 Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Enligt tilläggsöverenskommelse om avsättning till Flexpension 2025, 2026 och 2027 har § 3 i överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag ändrats under föregående avtalsperiod. Ändringen redigeras in Bilaga 4.

*all VAA
SC*

