

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

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

Parter Medieföretagen
Svenska Journalistförbundet

Tid: 2025-06-12

Plats: Almegas lokaler, Storgatan 19, Stockholm

Närvarande För Medieföretagen
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 Tidskrift om allmänna villkor inklusive bilagor prolongeras 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 signature

§ 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 "Förteckningen över 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 över 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 Samarbetskommitté

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

§ 8 PP Pension

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

§ 9 Protokollsanteckningar

För tillämpningen av avtalet antecknar parterna följande till protokollet:

LA
SE

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.

§ 10 Avtalsvärde

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

§ 11 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.

§ 12 Avslutning

Förhandlingen förklarades avslutad.

För Medieföretagen

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 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

W
SE

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.
- 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.

WTS
PE

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 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 omfattats av lönerrevision. 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 lönerrevision 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 lönerrevision. Medarbetare som inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning.

WAT
SE

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

WA
SE

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 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.

LM
SE

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.

WAT
JC

Ändringar i allmänna villkor

Följande ändringar sker i de allmänna villkoren.

§ 2 Anställning

2.2.7 Praktikantanställning

Ett nytt andra stycke tillförs med följande lydelse.

"Anställningstid i praktikantanställning kvalificerar från och med den 12 juni 2025 inte till företrädesrätt till återanställning. Denna regel gäller även den 12 juni 2025 pågående praktikantanställningar."

§ 5 Lön för del av löneperiod och extra ersättning

5.2 Extra ersättning

Första stycket får följande lydelse.

"Från och med det kalenderår då journalisten fyller 40 år utbetalas tillsammans med decemberlönen en extra ersättning. Denna utgör 28,5 procent av den fasta kontanta månadslönen för december. Ersättningen inbegriper semesterlön."

§ 6 Arbetstid

6.2 Ordinarie arbetstid

Första stycket får följande lydelse.

"Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka per en begränsningsperiod om sex månader."

§ 8 Övertid

8.1 Övertidsarbete

Fjärde och femte stycket ändras och en ny anmärkning tillförs. Ändringarna får följande lydelser.

"Medarbetaren är skyldig att utföra övertidsarbete intill 25 timmar per månad. Medarbetaren kan dock inte beordras att utföra arbete på sina fridagar. För deltidsanställd är fridagar de som på grund av arbetets förläggning är ledig i motsvarande schema för heltidsanställd eller dag som enligt 8.3.2 motsvarar lördag eller söndag. Arbetsgivare och deltidsanställd medarbetare kan komma överens om övertidsarbete på sådan dag."

Anmärkning

Arbete som deltidsanställd utför över sin ordinarie arbetstid upp till dagligt arbetstidsmätt för heltidsanställd medarbetare räknas inte av från övertidsutrymmet ovan.

Handwritten signature

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

8.3 Beräkning av övertidskompensation

8.3.2 Ersättningens storlek

Två nya stycken tillförs med följande lydelse.

"Med månadslön avses i detta moment medarbetarens aktuella fasta kontanta månadslön. Vid tillämpning av divisorerna ska medarbetarens lön räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

För deltidsanställd, vars arbetstid utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidsanställd, ska i arbetstidsschemat fastställas vilka veckodagar som ska anses utgöra ordinarie fridagar. Med ordinarie fridagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag. Om en deltidsanställd utför överenskommet övertidsarbete på dag som är medarbetarens ordinarie fridag ska sådant arbete ersättas enligt de regler som gäller för övertidsarbete på "annan tid".

8.4 Mertid och övertid för deltidsanställda

8.4.1 Ersättning för mertid

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.

8.4.2 Beräkning av mertid

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

8.4.3 Övertidskompensation vid mertidsarbete

För mertid utöver det för motsvarande heltidsarbete gällande arbetstidsmåttet per dag utges övertidskompensation enligt 8.2-8.3.

8-144

Vid tillämpningen av divisorerna i 8.3 skall medarbetarens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Nuvarande 8.5 omnumreras till 8.4.

§ 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.

”11.6 Rätt till ledig dag

11.6.1 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.

11.6.2 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.

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

*Wet
SE*

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 11.6.2 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.”

8E
WAT

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.

8 Övertid

8.3 Beräkning av övertidskompensation

8.3.2 Ersättningens storlek

Anmärkningen och stycket direkt efter får följande lydelser.

”Anmärkning

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

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

8.3.4 Resekostnader vid övertidsarbete

Paragrafen får följande lydelse.

”Om medarbetaren inställer sig till övertidsarbete enligt 8.3.3 och reskostnader därvid uppstår skall arbetsgivaren ersätta dessa. Detta gäller även för medarbetare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.”

§ 13 Föräldralön

13.1.2

Bestämmelsen uppdateras med nytt prisbasbelopp för 2025 enligt nedan.

[...]

Exempel 2025:

Prisbasbeloppet (pbb) år 2025 är 58 800 kronor.

Lönegränsen blir därför:

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

[...]

Handwritten signature

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.

82
10/11