

JOURNALISTAVTALET

Etermedier

2025-2027

Giltighetstid: 2025-04-01 - 2027-03-31

4 | Medieföretagen



JOURNALIST
FÖRBUNDET

Innehållsförteckning

Förhandlingsprotokoll	5
Förteckning över särskilda överenskommelser	8
§ 1 Avtalets omfattning	9
1.1 Avtalets omfattning	9
1.2 Undantag för vissa medarbetare	9
1.3 Uppnådd pensionsålder	9
1.4 Utlandstjänstgöring	9
§ 2 Anställning	10
2.1 Anställning tills vidare	10
2.2 Tidsbegränsad anställning	10
§ 3 Allmänna förhållningsregler	14
3.1 Konkurrerande verksamhet, uppdrag åt annan, bisyssla med mera	14
3.2 Diskretion	14
3.3 Förödmjukande uppdrag	14
§ 4 Upphovsrätt	15
§ 5 Lön för del av löneperiod	16
§ 6 Arbetstid	17
6.1 Omfattning	17
6.2 Ordinarie arbetstid	17
6.3 Arbetstidsschema	18
6.4 Helger	18
6.5 Rast, måltidsuppehåll och paus	19
6.6 Dygnsvila	19
6.7 Nattvila m m	20
6.8 Veckovila	21
6.9 Sammanlagd arbetstid	21
6.10 Giltighetstid	21
§ 7 Obekväm arbetstid	22
7.1 Tillägg för obekväm arbetstid	22
7.2 Nationaldag	22
§ 8 Övertid	23
8.1 Definition av övertidsarbete	23
8.2 Förberedelse- och avslutningsarbete	23
8.3 Beräkning av övertid	23

8.4	Arbetsskyldighet övertid	23
8.5	Rätt till övertidskompensation	23
8.6	Förutsättningar för övertidskompensation	24
8.7	Beräkning av övertidskompensation	25
§ 9	Sjuklön med mera	27
9.1	Rätten till sjuklön och sjukanmälan	27
9.2	Försäkran och läkarintyg	27
9.3	Sjuklönens storlek	28
9.4	Vissa samordningsregler	31
9.5	Inskränkningar i rätten till sjuklön	32
§ 10	Semester	34
10.1	Allmänna bestämmelser	34
10.2	Semesterns längd	34
10.3	Semesterlön, semesterersättning med mera	37
10.4	Semester för nyanställda	39
10.5	Sparande av semester	40
§ 11	Tjänstledighet, löneberäkning och permission	41
11.1	Tjänstledighet	41
11.2	Hel kalendermånad	41
11.3	Månadslön	41
11.4	Permission	42
11.5	Rätt till ledig dag	42
§ 12	Resor i tjänsten	44
12.1	Rätt till restidsersättning	44
12.2	Beräkning av restid	44
12.3	Ersättningens storlek	45
§ 13	Föräldralön	46
13.1	Villkor	46
13.2	Föräldralönens storlek	46
13.3	Utbetalning av föräldralön	48
13.4	Reduktion av föräldralön	48
13.5	Avdrag	48
13.6	Ledighet med tillfällig föräldrapenning	48
13.7	Övergångsbestämmelse	48
§ 14	Kompetensutveckling	49
14.1	Kontinuerlig kompetensutveckling	49
14.2	Kompetensutvecklingsråd	49

14.3	Individuellt utvecklingssamtal	49
14.4	Introduktionsutbildning	50
14.5	Fort- och vidareutbildning	50
§ 15	Uppsägning	51
15.1	Uppsägning från medarbetarens sida	51
15.2	Uppsägning från arbetsgivarens sida	52
15.3	Övriga bestämmelser vid uppsägning	57
§ 16	Giltighetstid	60
	Villkor vid utlandsresa	61
	Bilaga 1 Löneavtal	62
	Bilaga 2 Avtal för studiepraktikanter	70
	Bilaga 3 Utvecklingsavtalet	72
	Bilaga 4 Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag	73
	Bilaga 5 Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte	81
	Bilaga 6 Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister	83

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende	Uppgörelse om löner och allmänna villkor för journalistavtal Etermedier för perioden från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027
Parter	Medieföretagen Svenska Journalistförbundet
Tid:	2025-07-01
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 Etermedier 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.

§ 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 utträdde 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-, Tidskrift- och Public Service-avtalen.

§ 8 Protokollsanteckningar

För tillämpningen av avtalet antecknar parterna följande till protokollet:

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 Etermedieavtalet.

Till § 28 Lagen om anställningsskydd

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

§ 9 Avtalsvärde

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

§ 10 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.

§ 11 Avslutning

Förhandlingen förklarades avslutad.

För Medieföretagen

Maria Elinder

Sara Ejdeskog

För Svenska Journalistförbundet

Ulrika Hyllert

Katarina Dahlskog

Karolina Tolstav

FÖRTECKNING över särskilda överenskommelser

- Avtal om industrins och handelns tilläggspension – ITP avtalet
- Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtal om Trygghetsförsäkring (TFA)
- Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring
- Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK
- Utvecklingsavtal
- Användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal
- Rätten till arbetstagares uppfinningar samt
- Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister
- Avtal mellan arbetsgivarorganisationen inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisationen PTK angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medarbetare, anställda för huvudsakligen journalistiska arbetsuppgifter vid företag anslutna till Medieföretagen.

Detta avtal träder i kraft avseende medlem i Medieföretagen först sedan överenskommelse (s k inkoppling) därom träffats mellan Medieföretagen och Svenska Journalistförbundet.

1.2 Undantag för vissa medarbetare

Avtalet gäller inte för medarbetare som har en anställning som utgör bisyssla, utom i den del som avser sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjuklöneperiod.

1.3 Uppnådd pensionsålder

För medarbetare som uppnått 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.

1.4 Utlandstjänstgöring

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

Saknas särskilt utlandsreglemente eller överenskommelse mellan företaget och medarbetaren tillämpas villkor enligt bilaga (sid 61).

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

§ 2 Anställning

2.1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och medarbetaren inte har överenskommit om annat enligt 2.2 nedan.

2.2 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.

Om en medarbetare under en femårsperiod varit visstidsanställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än fyra år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Medarbetare kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Medarbetare kan herefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en anställning för särskilda behov eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

2.2.1 Anställning för särskilda behov

Om denna anställning varar mer än två år övergår densamma till en tillsvidareanställning.

Detsamma gäller om arbetstagaren haft flera sådana anställningar under en femårsperiod och dessa sammanlagt uppgår till mer än två år.

Innan anställning för särskilda behov om minst tre månader tillsätts ska journalistklubben informeras.

Anmärkning

Parterna är överens om att anställning för särskilda behov inte får användas istället för vikariat enligt 2.2.2, det vill säga arbetsgivaren kan inte vakantsätta vikariat och sedan använda anställning för särskilda behov för samma arbetsuppgifter.

Anställningsformen får inte heller användas för att tillgodose arbetsgivarens permanenta behov av arbetskraft, det vill säga arbetsgivaren kan inte stapla på varandra följande 11-månadersanställningar för särskilda behov för samma arbetsuppgifter.

2.2.2 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.

2.2.3 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 provoperioden, 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.

Innan anställning för provanställning tillsätts ska journalistklubben informeras.

2.2.4 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.

2.2.5 Avbrytande av övriga visstidsanställningar

Övriga visstidsanställningar enligt kollektivavtalet 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. Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då medarbetaren har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När ett avtal om visstidsanställning jämte kollektivavtalet har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas provotiden i motsvarande grad.

Om visstidsanställning jämte kollektivavtalet upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om medarbetaren begär det.

Anmärkning

Arbetsgivaren och medarbetaren kan skriftligen överenskomma om att visstidsanställning jämte kollektivavtalet inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.

2.2.6 Avtal om uppsägning av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare och medarbetare kommit överens om att en tidsbegränsad anställning kan sägas upp i förtid kan parterna inte komma överens om kortare uppsägningstid än vad som framgår av kollektivavtalets uppsägningstider.

En överenskommelse om uppsägningsmöjlighet i förtid äger tillämpning först efter att eventuell tid enligt 2.2.5 löpt ut.

2.2.7 Praktikantanställning

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

Anställningstid i praktikantanställning kvalificerar från och med den 1 juni 2023 inte till företrädesrätt till återanställning. Denna regel gäller även den 1 juni 2023 pågående praktikantanställningar.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

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

Medarbetare ska under arbetstiden helt ägna sig åt det företag i vilket medarbetaren är anställd.

3.1 Konkurrerande verksamhet, uppdrag åt annan, bisyssla med mera

Medarbetare får inte utan särskilt tillstånd medarbeta i annat massmedium eller åta sig uppdrag som konkurrerar med arbetsgivaren. Sådant tillstånd ska meddelas skriftligen och kan ges åt medarbetare generellt för viss tid.

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

3.2 Diskretion

Medarbetare ska iaktta diskretion om sin och andras verksamhet inom företaget och om alla förhållanden som står i samband därmed.

Med beaktande av regelverket i denna paragraf har dock medarbetare rätt att uttala sig i fackliga, sociala, ekonomiska, politiska, kulturella och andra ideella frågor och i frågor som avser en normal nyhetsförmedling om företaget.

3.3 Förödmjukande uppdrag

Medarbetare får inte åläggas att utföra uppdrag som är förödmjukande eller som står i strid med hans eller hennes övertygelse. Vid bedömning av vad som är förödmjukande ska de spelregler för press, radio och tv som antagits av Pressens Samarbetsnämnd beaktas.

§ 4 Upphovsrätt

Företaget äger rätt att - oberoende av produktionsteknik och distributionsform - i sin normala verksamhet använda varje alster och prestation som åtnjuter skydd enligt upphovsrättslagen (nedan benämnt material) och som framställts eller utförts i medarbetarens anställning hos företaget.

Företaget äger vidare rätt att på annat sätt förfoga över material. Vid sådant förfogande ska skälig ersättning utges till den eller de medarbetare som är att anse som framställare i upphovsrättsligt hänseende. Tvist i fråga om huruvida material faller inom ramen för företagets "normala verksamhet" eller ej ska prövas enligt detta avtals förhandlingsordning. Därvid gäller inte vad som stadgas i medbestämmandelagen §§ 35 och 37.

Vid nyttjande av material ska företaget se till att medarbetarens ideella rätt enligt upphovsrättslagen och medarbetarens journalistiska anseende inte kränks. Även vid överlåtelse av material ska beaktas vikten av att sådan kränkning inte sker.

Företaget har inte rätt att utnyttja eller låta annan utnyttja material i annan reklam än programinformation utan särskilt medgivande från medarbetaren.

Företagets rätt enligt denna bestämmelse påverkas inte av att medarbetarens anställning hos arbetsgivaren upphör.

§ 5 Lön för del av löneperiod

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad/avräkningsperiod beräknas lönen enligt nedan.

För arbete del av löneperiod utges lön per arbetad timme med:

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

Med veckoarbetstid avses medarbetarens genomsnittliga arbetstid per vecka under kalenderåret.

Med månadslön avses:

- fast månadslön jämte fasta lönetillägg
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknade som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknade

Anmärkning

Veckoarbetstiden är den för varje individ faktiska arbetstiden i genomsnitt per vecka.

§ 6 Arbetstid

6.1 Omfattning

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

Bestämmelserna i § 6, 6.2-6.10 och § 7 gäller ej

- a) arbete som medarbetare utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat,
- b) medarbetare som i överenskommelse med arbetsgivaren enligt § 8 8.5.1–8.5.3 om högre lön och/eller längre semester istället för särskild övertidskompensation undantagits från bestämmelserna i § 6, 6.2-6.10 och § 7.

Härutöver kan lokal överenskommelse träffas om ytterligare undantag för medarbetare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller annars i fall där särskilda omständigheter föreligger. Sådan överenskommelse gäller tillsvidare med tre månaders uppsägningstid.

Anmärkning

Det är ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och journalistklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för medarbetare som undantagits från avtalets arbetstidsbestämmelser. För vissa av dem sker tidsreglering 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 ska arbetsgivaren och klubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa medarbetare.

6.2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om tolv månader.

Medieföretagen och Journalistförbundet är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.

Om ej lokal överenskommelse träffats om annan arbetstidsförkortning gäller följande från den 1 februari 2008 eller det senare datum när nytt arbetstidsschema börjar löpa.

För arbetspass som omfattar tid mellan klockan 03.00–05.00 förkortas arbetstiden med lika lång tid som arbete utförs mellan dessa klockslag.

Den sålunda reducerade arbetstiden schemaläggs i samma schemaperiod som den där det arbetspass som föranleder reduceringen infaller om ej annat överenskommes lokalt eller individuellt.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan arbetstidsförkortning.

Anmärkning till stycke 5

Om arbetspasset påbörjas klockan 03.30 erhålles således arbetstidsförkortning om 1 timme och 30 minuter. Om arbetspass avslutas klockan 03.15 erhålles således arbetstidsförkortning om 15 minuter.

6.3 Arbetstidsschema

Såvida inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren ska den ordinarie arbetstiden vara schemalagd. Schema bör avse beräkningsperiodens längd. Medarbetaren ska 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.

Anmärkning

- 1. Överenskommelse enligt detta moment gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.*
- 2. Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till medarbetarens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt möjligt beakta medarbetarens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt. Med beaktande av detta ska medarbetarna så långt möjligt ges tillfälle att påverka förläggningen av arbetstiden.*
- 3. Arbetstiden ska förläggas på ett sådant sätt att medarbetaren tillförsäkras tillräcklig återhämtning såväl mellan arbetspass som mellan arbetsveckor under beräkningsperioden.*

6.4 Helger

Om ordinarie arbete utförs på helgdag, som infaller måndag–fredag, 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.

6.5 Rast, måltidsuppehåll och paus

Om de lokala parterna inte enas om annat ska rast förläggas så att medarbetarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken medarbetaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att medarbetarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det, kan i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser räknas in i arbetstiden.

6.6 Dygnsvila

Varje medarbetare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från 6.6 stycke 1 under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan. Lokal överenskommelse kan även träffas om att ledighet utges vid annat tillfälle, dock senast inom sju kalenderdagar.

Om lokal överenskommelse inte träffas enligt andra stycket får avvikelse från 6.6 stycke 1 göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.

Då det av objektiva skäl inte går att lägga ut den motsvarande ledigheten enligt 6.6 stycke 3 i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan, ska den motsvarande ledigheten förläggas inom sju kalenderdagar.

6.7 Nattvila m m

6.7.1 Nattarbete

Med natt avses perioden mellan klockan 22.00 och klockan 06.00. Med stöd av lokal överenskommelse kan natt definieras som annan period om minst sju timmar som innefattar perioden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Alla medarbetare ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00 ingå.

Avvikelse från andra stycket får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Avvikelse från andra stycket får även göras med stöd av lokal överenskommelse.

6.7.2 Nattarbetande

Med nattarbetande avses medarbetare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid, och medarbetare som troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid nattetid.

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om 24 timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen ska räknas av från beräkningsperioden 24 timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

Anmärkning

Det är parternas avsikt att beräkningsperiodens längd inte ska tillämpas på ett sådant sätt att det leder till en arbetstidsförläggning där extremt långa arbetspass utan tillräcklig mellanvarande viloperiod läggs ut under en längre tid.

6.7.3 Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om 24 timmar som de utför arbete under natt.

6.8 Veckovila

Medarbetarna ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila).

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.

Veckovila ska om möjligt förläggas till veckoslut.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att vilan ska beräknas som ett genomsnitt under en period om två veckor.

6.9 Sammanlagd arbetstid

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

6.10 Giltighetstid

Där ej annat är reglerat i denna paragraf gäller att lokal överenskommelse gäller under det centrala kollektivavtalets giltighetstid om de lokala parterna ej enas om annat.

§ 7 Obekväm arbetstid

7.1 Tillägg för obekväm arbetstid

Såvida annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och medarbetaren enligt sista stycket om kompensation för ordinarie arbete förlagt till nedan angivna tider gäller följande vid sådant arbete.

1. För arbete under nedan angivna tider utges följande tillägg per timme för helgfri tid under period måndag kl. 00.00-fredag kl. 24.00:

kl. 18-24	$\frac{\text{månadslönen}}{600}$
-----------	----------------------------------

kl. 00-07	$\frac{\text{månadslönen}}{400}$
-----------	----------------------------------

2. För arbete som påbörjas efter kl. 00.00 utges följande tillägg per timme

kl. 00-07	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$
-----------	----------------------------------

3. För arbete under lördagar, söndagar samt helgdagar utges följande tillägg per timme:

kl. 00 (lördag/helgdag –	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$
kl. 24 söndag/helgdag)	

Övertidsersättning och ersättning enligt ovan kan ej utges samtidigt.

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

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa skriftlig överenskommelse om att kompensation för arbete enligt ovan inte ska gälla utan att medarbetaren i stället ska få likvärdig eller förbättrad ersättning på annat sätt. Villkoren gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. En part som vill att villkoren ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

7.2 Nationaldag

År då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller medarbetaren i stället annan ledig dag utan löneavdrag.

§ 8 Övertid

8.1 Definition av övertidsarbete

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

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

8.2 Förberedelse- och avslutningsarbete

Som övertid räknas ej tid som åtgår för att utföra för medarbetarens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

8.3 Beräkning av övertid

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

8.4 Arbetsskyldighet övertid

Medarbetaren är skyldig att utföra övertidsarbete intill 25 timmar per månad.

Anmärkning 1

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid. Medarbetarna har rätt att ta del av anteckningarna som rör dem själva. Samma rätt tillkommer journalistklubben vid företaget.

Anmärkning 2

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

8.5 Rätt till övertidskompensation

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

8.5.1 Överenskommelse med vissa tjänstemän

Arbetsgivaren och medarbetaren kan i följande fall överenskomma om att denne inte ska ha rätt till särskild övertidskompensation utan istället erhålla 30 dagars semester.

- Om en medarbetare på grund av sin tjänsteställning har rätt att självständigt beordra andra medarbetare till övertidsarbete eller
- om en medarbetare har rätt att självständigt avgöra om medarbetaren ska arbeta på övertid

Vidare, om en medarbetares arbetstid är okontrollerbar och medarbetaren därför har frihet beträffande arbetstidens förläggning kan arbetsgivaren och medarbetaren överenskomma att medarbetaren inte ska ha rätt till särskild kompensation för övertidsarbete utan att förekomsten av erforderligt övertidsarbete

- antingen ska kompenseras genom att medarbetaren får 28 dagars semester
- eller ska beaktas vid fastställande av lönen.

8.5.2 Skriftlig överenskommelse. Giltighetstid

Överenskommelsen enligt 8.5.1 ska 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 ska upphöra.

Om sådan överenskommelse har träffats enligt 8.5.1 ska arbetsgivaren underrätta journalistklubben.

8.5.3 Definition av månadslön

Med månadslön avses den fasta kontanta lönen plus eventuella naturförmåner i form av kost eller bostad, värderade enligt Skatteverkets rekommendationer.

8.6 Förutsättningar för övertidskompensation

8.6.1 Övertidsarbete som inte ansluter till ordinarie arbetstid

Om en medarbetare beordrats att utföra övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock ej om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.

8.6.2 Resekostnader vid övertidsarbete

Om medarbetaren inställer sig till övertidsarbete enligt 8.6.1 och rese-kostnader därvid uppstår för honom ska arbetsgivaren ersätta dessa. Detta gäller även för medarbetare som enligt 8.5 inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

8.6.3 Vid säsongsanpassad arbetstid

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 ska tillämpas, ska ske med utgångspunkt från den längre (under resten av året gällande) dagliga arbetstiden.

8.7 Beräkning av övertidskompensation

8.7.1 Ersättningsformer

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 dennes önskemål om när kompensationsledigheten ska utläggas.

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

8.7.2 Ersättnings storlek

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. 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 ledighetsdagar. Med ordinarie ledighetsdagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag.

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.

§ 9 Sjuklön med mera

9.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

9.1.1 Rätten till sjuklön

Rätten till sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod regleras i lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i 9.2.2 andra stycket nedan. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i 9.3–9.5. Sjuklön från arbetsgivaren fr o m 15:e kalenderdagen i en sjukperiod utges enligt detta avtal.

9.1.2 Sjukanmälan

När en medarbetare blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra ska medarbetaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska medarbetaren så snart kan ske meddela arbetsgivaren när medarbetaren beräknas 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.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket SjLL).

9.2 Försäkran och läkarintyg

9.2.1 Skriftlig försäkran

Medarbetaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att medarbetaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning medarbetarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar medarbetaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

9.2.2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om medarbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § andra stycket SjLL).

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

9.3 Sjuklönens storlek

9.3.1 Beräkning av sjuklönens storlek

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

9.3.2 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av
genomsnittlig veckoarbetstid
(karens) i sjukperioden.

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

För sjukfrånvaro överstigande 20 %
av genomsnittlig veckoarbetstid till
och med dag 14 i sjukperioden.

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Till medarbetare som gått miste om ob-tillägg p g a sjukfrånvaro på
schemalagd obekväm arbetstid utges dessutom sjuklön efter karenstid med
80 % av uteblivet ob-tillägg.

Anmärkning 1

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutas ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden (7 § tredje stycket lagen om sjuklön).

Anmärkning 2

För en medarbetare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning 3

Antalet karensavdrag får enligt lagen om sjuklön inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att medarbetaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklönepériodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller

*för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig vecko-
arbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.*

*Alla karensavdrag som görs enligt 9.3.2 med sammanlagt högst
20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod
betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av
Anmärkning 1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar
från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning
på tidigare sjukperiod.*

Anmärkning 4

*Rätten till sjuklön under de 14 första kalenderdagarna är enligt § 3
lagen om sjuklön begränsad om den avtalade anställningstiden är
kortare än en månad.*

Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön = den aktuella månadslönen.

Med månadslön avses i detta moment

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

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. Om medarbetaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förlägningscykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst 2 decimaler, varvid 0–4 avrundas nedåt och 5–9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Anmärkning

*Med medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid avses
veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För
medarbetare med intermittent arbete eller oregelbunden tjänstgöring
beräknas ett snitt över en representativ period.*

9.3.3 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) i sjukperioden görs sjukavdrag per dag enligt följande varvid med månadslön utöver vad som anges i 9.3.2 även avses förmåner i form av kost eller bostad värderad enligt Skatteverkets rekommendationer.

För medarbetare med månadslön om högst 10 x prisbasbelopp (pbb)/12

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

För medarbetare med högre månadslön

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

Anmärkning

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag medarbetaren fått besked om sin nya lön.

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

Månadslönen = den aktuella månadslönen.

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fast lönetillägg per månad (t ex fasta skift-, ob- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

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 månaders period 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

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.

9.4.2 Livränta på grund av arbetsskada

Om en medarbetare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då medarbetaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt 9.3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 % av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

9.4.3 Ersättning från annan försäkring

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

9.4.4 Annan ersättning från staten

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

9.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

9.5.1 Inte lämnat friskintyg

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

9.5.2 Nedsatta sjukförmåner

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

9.5.3 Skada vid olycksfall vållad av tredje man

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

9.5.4 Olycksfall hos annan arbetsgivare

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

9.5.5 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 arbetsoförmåga är självförvållad, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

- 1 *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension - se 9.5.6.3.*
- 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.*

9.5.6 Övriga bestämmelser

9.5.6.1 Förmåner enligt lagen om statligt personskadeskydd

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt Socialförsäkringsbalken.

9.5.6.2 Smittbärare

Om medarbetaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning gäller följande:

Frånvaro till och med 14:e kalenderdagen

För varje timme en medarbetare är frånvarande görs avdrag med:

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

Från och med 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 9.3.3.

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön, se 9.3.2 respektive 9.3.3.

9.5.6.3 Vid sjukpension

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

Anmärkning

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler, bl a arbetsskada – se 9.4.

§ 10 Semester

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 a conto-utbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Medarbetare som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigering 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.

10.2 Semesterns längd

10.2.1 Antal semesterdagar

Semesterns längd är 25 dagar om inte överenskommelse träffats om annat enligt 8.5.1 (rätten till övertidskompensation). Semestern kan i sådant fall uppgå till 28 eller 30 dagar.

Anmärkning

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För medarbetare med fler semesterdagar än 25 fastställs antal dagar med semesterlön enligt principerna i § 7 semesterlagen.

10.2.2 Antal betalda semesterdagar

Antalet intjänade semesterdagar med lön beräknas på följande sätt:

$$A \times \frac{B}{C} = D$$

A = antal avtalade semesterdagar (enligt 10.2.1)

B = antal anställningsdagar under intjänandeåret, minus frånvaro som inte är semesterlönegrundande

C = antal kalenderdagar under intjänandeåret

D = antal intjänade, betalda semesterdagar (brutet tal avrundas uppåt till heltal).

10.2.3 Ändring av semesterdagar

Om detta avtal träder i kraft för en medarbetare som omfattas av ett enskilt avtal eller tjänstereglemente vid företaget, har medarbetaren rätt till minst samma antal semesterdagar som tidigare. Om det blir aktuellt att ändra semesterbestämmelser i gällande reglemente, ska arbetsgivaren meddela klubben, och om denna begär det ska förhandlingar äga rum innan beslut fattas.

10.2.4 Befordrad eller nyanställd medarbetare

För befordrade eller nyanställda medarbetare ska i intjänandeåret även inräknas anställningstid vid företaget eller vid annat företag som hör till samma koncern.

10.2.5 Semester för intermittent arbetande, oregelbundna arbetstider och/eller olika långa arbetsdagar

För heltidsanställd eller deltidsanställd medarbetare med ordinarie arbetstid kontinuerligt förlagd till måndag–fredag (med måndag–fredag likställes vid nattarbete söndag–torsdag) och med samma antal ordinarie arbetstimmar varje arbetsdag ska varje under semesterledigheten infallande schemalagd arbetsdag betraktas som en semesterdag.

För medarbetare (även deltidsanställda) som arbetar intermittent, oregelbundna arbetstider och/eller olika långa arbetsdagar gäller följande:

1. Årlig semesterledighet omräknas till årligt antal semesterlediga timmar genom formeln

$$\frac{A \times V}{5} = T$$

A = antal semesterdagar enligt 10.2.1

V = genomsnittlig arbetstid per vecka

T = antalet semesterlediga timmar som ska ingå i semesterledigheten

2. Uttagen semesterledighet utgörs av antalet arbetstimmar under de schemalagda arbetsdagar som ingår i semesterledigheten.
3. Semesterledighet kan icke förläggas enbart till del av arbetsdag som ingår i medarbetarnas ordinarie arbetscykel.

Semestertillägg beräknas med utgångspunkt från antalet semesterdagar enligt 10.2.1.

Anmärkningar

- 1 *Vid utläggning av semesterledighet är det parternas avsikt att arbetstidens förläggning i det enskilda fallet inte ska påverka semesterns längd.*
- 2 *För medarbetare vars semesterledighet regleras enligt 10.2.5 första stycket gäller följande:
Infaller under semesterledighet, som omfattar minst fem dagar, helgdag eller påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton som inte är schemalagd ledighetsdag, ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med en dag för varje sådan helgdag och/eller helgdagsafton.
Vid arbete måndag-fredag avses "schemalagd ledighetsdag" lördag-söndag.*
- 3 *För medarbetare vars semesterledighet regleras enligt 10.2.5 punkterna 1 och 2 gäller följande:
Antalet semestertimmar som beräknas ingå i uttagen semesterledighet minskas med det antal timmar som medarbetaren enligt arbetstidsschemat skulle ha arbetat under arbetspass, som till sin huvuddel infaller på helgdag och/eller i anmärkning 2 ovan nämnd helgdagsafton.*

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 Semesterlön, semesterersättning med mera

10.3.1 Semesterlön och semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semester-tillfället och semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av medarbetarens månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 10.3.7.

- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

Om medarbetaren inte tjänat in full semester ska semestertillägget 0,5 % justeras upp enligt följande:

$0,5 \% \times \text{det antal semesterdagar som medarbetaren har rätt till} / \text{Antalet betalda semesterdagar som medarbetaren har tjänat in}$

Med fasta lönetillägg avses här till exempel fasta skift-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med rörlig lönedel avses här till exempel provision, tantiem, bonus, premielön, skiftersättning och ersättning för obekväm arbetstid eller liknande, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats.

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

10.3.2 Beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro

Till summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret ska för varje kalenderdag med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Genomsnittlig dagsinkomst =

Under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel / Antalet anställningsdagar, minus semesterledighetsdagar och hela dagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret

Ersättning för obekväm arbetstid och liknande ska inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning, om medarbetaren under intjänandeåret haft sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

10.3.3 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,8 % betalas ut tillsammans med lönen i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % betalas ut senast vid semesterårets slut.

Undantag:

1. Om lönen till väsentlig del består av rörliga lönedelar, har medarbetaren rätt att a conto få ett semestertillägg som grundar sig på de rörliga lönedelarna. Arbetsgivaren ska uppskatta tilläggets storlek. Tillägget betalas ut samtidigt med lönen vid den ordinarie utbetalningen i samband med semestern. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets slut betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt 10.3.1 och 10.3.2.
2. Om en överenskommelse har träffats om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla, kan arbetsgivaren betala ut resterande semesterlön som avser rörliga lönedelar efter semesterårets slut. Detta ska göras vid den första ordinarie löneutbetalningen på det nya intjänandeåret när ordinarie lönerutin tillämpas.

10.3.4 Kransdagsersättning

Om arbete utförs på del av lördag före eller del av söndag efter semesterledighet som uppgår till minst 5 dagar utgår här för 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.

10.3.5 Semesterersättning

Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt 10.3.1 och 10.3.2.

För sparad semesterdag beräknas semesterersättning som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphör.

10.3.6 Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön, se 10.3.1.

10.3.7 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid som gällde vid arbetsplatsen under intjänandeåret. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under flertalet kalenderdagar av månaden. Beträffande begreppet månadslön, se 10.3.1.

10.4 Semester för nyanställda

Om en nyanställd medarbetare betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om medarbetaren i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar, kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om att medarbetaren ska vara tjänstledig eller ledig utan löneavdrag under erforderligt antal dagar. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag gäller följande. Om anställningen upphör inom fem år från den dag den började, ska avdrag göras från inestående lön eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknas på den lön som gällde under ledigheten.

Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av

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

För dem som fått fler betalda semesterdagar än de har tjänat in gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i 29 a § Semesterlagen, om någon skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats.

10.5 Sparande av semester

10.5.1 Uttag av sparade semesterdagar

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt lag ska tas ut före semesterdagar som sparats enligt 10.5.2 under samma år.

10.5.2 Sparande av semesterdagar

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

Arbetsgivaren och medarbetaren ska komma överens om hur sparade semesterdagar ska läggas ut. Det gäller såväl vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut som hur de ska förläggas under detta semesterår.

10.5.3 Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 10.3.1 och 10.3.2. Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % gäller dock att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se 10.3.7.

§ 11 Tjänstledighet, löneberäkning och permission

11.1 Tjänstledighet

Vid tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

1. Under del av dag eller en period om högst 5 arbetsdagar görs avdrag för varje timme enligt ordinarie arbetstidsschema med:

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

2. Under en period längre än 5 arbetsdagar görs ett avdrag med en dagslön för varje ledig dag. Detta gäller även för medarbetarens arbetsfria dagar.

$$\text{dagslön} = \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Med veckoarbetstid avses medarbetarens genomsnittliga arbetstid per vecka under kalenderåret.

Kommentar

Veckoarbetstiden är den för varje individ faktiska arbetstiden i genomsnitt per vecka.

11.2 Hel kalendermånad

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera kalendermånader/avräkningsperioder ska medarbetarens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioden.

11.3 Månadslön

Med månadslön avses:

- fast månadslön jämte fasta lönetillägg
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknade som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknade

11.4 Permission

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

Där påsk-, midsommar- och julaften ej är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar i den mån så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

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.

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.

§ 12 Resor i tjänsten

12.1 Rätt till restidsersättning

Medarbetare som enligt § 8 har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete har rätt till restidsersättning enligt 12.2–3 med följande undantag.

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

12.2 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 ska endast fulla halvtimmar medtas.

Om företaget har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden klockan 22–08 ej medräknas.

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

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

12.3 Ersättningens storlek

Restidsersättning utges per timme med

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

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. För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

§ 13 Föräldralön

13.1 Villkor

En medarbetare som är tjänstledig på grund av graviditet, i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om

- medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, och
- anställningen fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader.

Anmärkning

Ansökan om föräldraledighet som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan, det vill säga normalt senast den 1 mars.

13.2 Föräldralönens storlek

Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns.

Denna **lönegräns** beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

Exempel 2025:

Prisbasbeloppet (pbb) år 2025 är 58 800 kronor.

Lönegränsen blir därför:

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

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:

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

Med månadslön avses, utöver vad som anges i 9.3.2 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Om medarbetaren har varit anställd i ett men inte två år i följd utgörs föräldralönen av

- två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om medarbetaren har varit anställd i två men inte tre år i följd utgörs föräldralönen av

- tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om medarbetaren har varit anställd i tre men inte fyra år i följd utgörs föräldralönen av

- fyra månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om medarbetaren har varit anställd i fyra men inte fem år i följd utgörs föräldralönen av

- fem månadslöner minus 150 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om medarbetaren har varit anställd i fem eller fler år i följd utgörs föräldralönen av

- sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en, två, tre, fyra, fem respektive sex månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp.

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.

13.3 Utbetalning av föräldralön

Föräldralönen utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att medarbetaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

13.4 Reduktion av föräldralön

Föräldralön utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

13.5 Avdrag

Under föräldraledighet görs avdrag enligt 11.1–11.2. Detta gäller både när medarbetaren har rätt till föräldralön enligt ovan och när medarbetaren saknar sådan rätt.

13.6 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.

Beträffande begreppen månadslön och veckoarbetstid, se 9.3.2.

13.7 Övergångsbestämmelse

De nya regleringar som införts i 13.1–13.2 träder i kraft den 1 juni 2023. För tjänstledighet som påbörjats före den 1 juni 2023 gäller tidigare regler för sådana ledigheter fullt ut.

§ 14 Kompetensutveckling

14.1 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 ska - på endera parts begäran - särskild överläggning föras om dennes behov av kompetenshöjning och lämpliga åtgärder härför.

14.2 Kompetensutvecklingsråd

På begäran av lokal part ska ett råd för kompetensutveckling bildas vid företaget. Rådet består av representanter för arbetsgivaren och journalistklubben. Sammansättning och former för rådets arbete överenskommes mellan de lokala parterna.

Syftet med rådet är bland annat att tillgodose företagets och medarbetarnas kort- och långsiktiga behov av rätt kompetens och därmed underlätta eventuella omställningsprocesser.

Utgångspunkten för rådets arbete är att utreda, analysera och diskutera behovet av kompetensutveckling utifrån företagets och medarbetarnas behov. Kan kompetensutvecklingsbehovet på detta övergripande plan inte tillgodoses ska rådet undersöka anledningen till detta och föreslå lämpliga åtgärder.

14.3 Individuellt utvecklingssamtal

De enskilda medarbetarnas utveckling, fortbildning och yrkesmässiga kompetensutveckling bör planeras i årligen återkommande samtal och uppföljning mellan företag och medarbetare, lämpligen i form av utvecklingssamtal. Denna planering bör resultera i individuella utvecklingsplaner.

14.4 Introduktionsutbildning

Medarbetare utan tidigare journalistisk erfarenhet eller journalistisk utbildning ska i anslutning till anställning ges introduktionsutbildning. Innehållet i sådan introduktion fastställs efter samråd med medarbetaren och journalistklubben.

14.5 Fort- och vidareutbildning

Medarbetare som har för avsikt att delta i utbildning hos FOJO eller Nordiskt Journalistcenter ska anmäla det till arbetsgivaren. Medarbetare som antagits till sådan kurs har rätt till ledighet och lön under kurstiden.

§ 15 Uppsägning

15.1 Uppsägning från medarbetarens sida

15.1.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från medarbetarens sida är följande om inte annat följer av 15.3.1–3 nedan:

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
från och med 2 till 4 år	2 mån
från och med 4 år	3 mån

Hur anställningstidens längd enligt ovan ska beräknas anges i 3 § lagen om anställningsskydd.

Övergångsbestämmelse. Uppsägningstider för medarbetare anställda före den 1 juli 2017

Om medarbetarens nuvarande anställning ingåtts före den 1 juli 2017 är uppsägningstiden dock mest det antal månader som gällde för medarbetaren den 1 juli 2017. Denna uppsägningstid beräknas enligt tabellen nedan.

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

Exempel:

En medarbetare som den 1 juli 2017 är 30 år och varit anställd i fem år skulle enligt de gamla reglerna haft en uppsägningstid om två månader. Vid en uppsägning från medarbetarens sida den 1 september 2017 skulle medarbetaren enligt de nya reglerna ha en uppsägningstid om tre månader. Eftersom de äldre reglerna per den 1 juli 2017 gett medarbetaren en kortare uppsägningstid bibehålls denna.

15.1.2 Formen för uppsägning

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

15.1.3 Övrigt

I övrigt gäller bestämmelserna i 15.3.

15.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

15.2.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av 15.3.1–4 nedan:

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
från och med 2 år till 4 år	2 mån
från och med 4 år till 6 år	3 mån
från och med 6 år till 8 år	4 mån
från och med 8 år till 10 år	5 mån
från och med 10 år	6 mån

Hur anställningstidens längd enligt ovan ska beräknas anges i 3 § lagen om anställningsskydd.

Har medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader. Detta gäller inte medarbetare som vid uppsägningstillfället fyllt 65 år.

Övergångsbestämmelse. Uppsägningstider för medarbetare anställda före den 1 juli 2017

Om medarbetarens nuvarande anställning ingåtts före den 1 juli 2017 är uppsägningstiden dock minst det antal månader som gällde för medarbetaren den 1 juli 2017.

Denna uppsägningstid beräknas enligt tabellen nedan.

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

Exempel:

En medarbetare som den 1 juli 2017 är 35 år och varit anställd i fem år och fyra månader skulle enligt de gamla reglerna haft en uppsägningstid om fyra månader. Vid en uppsägning från arbetsgivarens sida den 1 september 2017 skulle medarbetaren enligt de nya reglerna ha en uppsägningstid om tre månader. Eftersom de äldre reglerna per den 1 juli 2017 gett medarbetaren en längre uppsägningstid bibehålls denna.

15.2.2 Varsel

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd ska ge lokalt till arbetstagarorganisation ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelse till journalistklubben eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under Journalistförbundets adress.

Varsel som arbetsgivaren har gett under tid, då företaget har semesterstopp, anses ha skett dagen efter den då semesterstoppet upphörde.

15.2.3 Lön under uppsägningstid

I anslutning till 12 § lagen om anställningsskydd gäller följande för medarbetare som ej kan beredas arbete under uppsägningstiden.

För medarbetare som helt eller delvis avlönas med provision, vilken har direkt samband med dennes personliga arbetsinsats, gäller följande.

För varje kalenderdag då medarbetaren inte kan erbjudas arbete ska inkomsten av provisionen anses uppgå till 1/365 av provisionsinkomsten under närmast föregående tolv månaders period.

Motsvarande gäller medarbetare med tantiem, produktionspremie eller dylikt.

Om ersättning för förskjuten arbetstid, skift-, jour- eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha utgetts till medarbetaren gäller följande. För varje kalenderdag då medarbetaren inte kan erbjudas arbete ska sådan ersättning anses uppgå till 1/365 av den under närmast föregående tolv månadersperiod erhållna ersättningen.

15.2.4 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i 15.2.4.1 och 15.5.4.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i 15.2.4.1 och 15.2.4.2.

15.2.4.1

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens 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 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska 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 företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

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

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara ”den lokala arbetstagarparten” i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara ”den lokala arbetstagarorganisationen” enligt anställningsskyddslagen.

15.2.4.2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket i stället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, det vill säga. det så kallade tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare

från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna.

Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

15.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

15.3.1 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 69 år.

15.3.2 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.

15.3.3 Förkortning av uppsägningstid för medarbetaren

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

15.3.4 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 ej har iakttagit.

15.3.5 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivaren eller medarbetarens sida har denne 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 ska lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att medarbetaren har begärt att få betyget.

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

Om medarbetaren har rätt till fler semesterdagar än 25 ska den över-
skjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

§ 16 Giltighetstid

16.1

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

Villkor vid utlandsresa

A. På tjänsteresa som överstiger sju dagar

Från och med avresedagen till och med hemkomstdagen tillämpas ett särskilt *utlandsveckoschema*. Detta schema innehåller fem arbetsdagar och två lediga dagar. Ob-ersättning utges för arbete enligt detta schema.

Särskild övertidsersättning utgår schabloniserat med fyra timlöner för varje ordinarie arbetsdag enligt detta schema. Kollektivavtalets bestämmelser om övertidsersättning gäller inte. Huvudregeln ska vara att eventuellt övertidsarbete kompenseras under resan eller i direkt anslutning därtill.

Kompensation för arbete på ledig dag utgår med ledighet 1:2 (maximalt åtta arbetstimmar/dag).

B. På tjänsteresa som inte överstiger sju dagar

Medarbetaren behåller sitt ordinarie arbetsschema. Ob-ersättning utges för arbete enligt detta schema.

Kollektivavtalets bestämmelser om övertidsersättning gäller.

Kompensation för arbete på ledig dag utgår med ledighet 1:2 (maximalt åtta arbetstimmar/dag).

C. Resa på ledig dag

Resdag på ledig dag ersätts med ordinarie timlön för faktiskt antal restimmar maximerat till åtta timmar per resdag (ersätts 1:1).

D. Traktamente

Vid utlandsresa utgår traktamente enligt Skatteverkets bestämmelser. Ledighet enligt punkt A, B eller C kan omvandlas till ekonomisk ersättning.

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 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 utvecklingsamtal 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.

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 följderna 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 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.

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.

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.

Avtal för studiepraktikanter

1 Allmänna villkor

Allmänna villkor gäller i tillämpliga delar.

2 Praktikantlön

För lön, se punkten ”Studiepraktikant” i löneavtalet.

3 Riktlinjer för praktikanttjänst

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

4 Anställning

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

5 Antagande av praktikant

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

Ansaret 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 ska 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.

6 Handledare

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

7 Introduktion

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

Utvecklingsavtalet

Mellan parterna gäller Utvecklingsavtalet. Avtalet innebär i korthet att parterna är överens om:

- effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling i företagen
- decentralisering och medverkan av den enskilde medarbetaren
- arbetsorganisation, teknisk utveckling samt ekonomi och resurser är tre särskilt utpekade utvecklingsområden
- lokal utformning av medbestämmandet
- fackliga kontaktombud i mindre företag
- fackliga möten på betald tid under maximalt fem timmar per år
- särskilda regler för koncerner, arbetstagarkonsulter och arbetslivsforskning
- stimulera kreativitet och utveckling genom förslagsverksamheten

Avtalet bygger på samverkan mellan arbetsgivare, anställda och fackliga organisationer för att gemensamt utveckla och förbättra den egna arbetsplatsen på alla nivåer.

Vardagsrationaliseringar anges som särskilt viktiga i detta sammanhang. Samverkan ska ske i enkla och smidiga former som anpassas till verkligheten i det enskilda företaget.

Utvecklingsavtalet bygger på Medbestämmandelagen (MBL) men också på att parterna lokalt genom smidiga samverkansformer gör hanteringen av MBL mindre byråkratisk. De lokala parterna ska ägna sig åt sakfrågor och inte procedur- och formfrågor.

Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Generella regler

- § 1 Parterna har träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionsystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för medarbetare som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen. Från och med den 1 januari 2023 betalas kompletterande premier till 66 år för tjänsteman som omfattas av ITP 1.
- § 2 Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande lönerrevisionstidpunkter i branschavtalet och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som medarbetaren har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning 1

Om branschavtalets lönervisionsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens lönervisionsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens lönerrevision.

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.

- § 3 Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbundsavtal inom Svenskt Näringsliv. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %.

Parterna är därmed överens om att Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut med:

Ytterligare 0,2 % under 2025 till en total premie om 1,5 %

Ytterligare 0,2 % under 2026 till en total premie om 1,7 %

Ytterligare 0,3 % under 2027 till en total premie om 2,0 %.

Anmärkning

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningstrycket i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.

- § 4 Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om medarbetaren vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Medarbetarens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Med avståendetidpunkt menas den tidpunkt då lämnat besked om avstående får verkan. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, d.v.s. den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag

Om arbetsgivaren tagit ställning till att tjänstemännen vid företaget får välja att avstå kan den medarbetare som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Nyanställd medarbetare vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.

- Medarbetare anställd vid företag som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Medarbetare anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 första stycket, kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.
- Medarbetare anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 andra stycket, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.

Anmärkning 1

I samband med anställningens ingående är det möjligt för arbetsgivaren att i anställningsavtalet ange vad som är den överenskomna lönen respektive Flexpension i Tjänsteföretag samt vad lönen i sådant fall skulle bli vid ett avstående av Flexpension. Väljer medarbetaren att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträtts.

Anmärkning 2

För det fall nyanställd medarbetare beviljas semester, under perioden juni till och med augusti, och denna period helt eller delvis faller inom ramen för de två månader vilka utgör möjlighet för medarbetaren att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Anmärkning 3

När tjänsteman lämnat besked om avstående får avståendet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den tvåmånadersperiod under vilken avståendet kan göras. Det innebär som exempel att tjänsteman som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15 mars – 15 maj vilket får verkan den 1 mars. Tjänstemannens lön höjs från avståendetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.

Undantag från ovanstående punkter gäller för tjänsteman som ej fyllt 25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då tjänstemannen fyller 25 år och senast två månader därefter.

Arbetsgivaren ska dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i enlighet med dessa regler, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att tjänstemannen valt att avstå.

Anmärkning 4

Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen får möjlighet att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, gäller detta under förutsättning att tidsfrist/er ovan medger detta. Om arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt § 5 nedan.

Anmärkning 5

Parterna är överens om att ett avstående ska vara tjänstemannens egna beslut och får således ej vara villkorad i förhållande till förmåner i anställningen utöver vad som regleras i detta avtal. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.

- § 5 Medarbetare som har avstått från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie i stället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan medarbetaren och arbetsgivaren.
- § 6 Medarbetare som valt att inte avstå avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag kan träffa individuell överenskommelse med arbetsgivaren om ytterligare avsättningar än vad som anges i avtalet för Flexpension i Tjänsteföretag. Sådan individuell överenskommelse gäller under så lång tid och på sätt medarbetaren och arbetsgivaren kommit överens om.

Om individuell överenskommelse som träffats enligt vad som anges i första stycket upphör, ska den individuellt överenskomna ytterligare avsättningen utges som lön till medarbetaren.

Anmärkning 1

Avtalsparterna i denna överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag ska verka för att sådana ytterligare avsättningar ska göras inom ramen för pensionsplanen ITP till ITP 1 eller ITPK.

Anmärkning 2

Löneväxlingssystem som tillämpas utan samband med Flexpension i Tjänsteföretag påverkas inte av denna reglering.

- § 7 Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension, med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag om 2 %, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av löneutrymme används för ytterligare avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådana avsättningar istället utges som lön när den fullt utbyggda premienivån om 2 % har uppnåtts i företaget.

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller utöver vad som anges i § 3 följande:

- 12 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala 10 % av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 24 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 30 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 36 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 50 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

- 48 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 60 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

Utöver ovanstående infasning av premienivån kopplat till anslutningstillfället har företaget även att utge löneökningssutrymme enligt gällande löneavtal samt de eventuella ytterligare premieavsättningar till Flexpension i Tjänsteföretag som regleras i gällande avtal.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningssutrymmet i gällande löneavtal. Det betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

Anmärkning 2

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföretag och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal.

Kompletterande premier till ITP 1

- § 8 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr o m den månad medarbetaren fyller 25 år och längst t o m månaden före den under vilken medarbetaren uppnår 66 års ålder.
- § 9 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1. Från den 1 januari 2023 debiteras inte kompletterande premier för lönedelar som för viss månad överstiger 30 inkomstbasbelopp/12.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

- § 10 Den kompletterande premien ska betalas för medarbetare som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken medarbetaren uppnår 65 års ålder.
- § 11 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För medarbetare som beviljats deltid i pensioneringssyfte ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

Anmärkning

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

- § 12 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla medarbetare som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

- § 13 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension i Tjänsteföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.
- § 14 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 15 För tjänstemän som är mellan 25 och 66 år (ITP 1) respektive 65 år (ITP 2) och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Även för medarbetare som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller §§ 4 och 5.

Gemensam information

§ 16 För att ge stöd kring hanteringen av Flexpension i Tjänsteföretag ska de kollektivavtalsslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial. Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagens tjänstemän.

Bilaga 5

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 2) respektive 63 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Medarbetare som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och medarbetaren överens om att medarbetaren ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta medarbetaren och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses medarbetarens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 %.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För medarbetare som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån medarbetarens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om medarbetaren tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge medarbetaren inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för medarbetare som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension.

Anmärkning 2

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Omfattning

Förhandlingsordningen omfattar samtliga medarbetare som är anställda i företag som är bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor med undantag för medarbetare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella kollektivavtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som anspråket grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Anmärkning

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Arbetsgivare som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iaktta förhandlingsordningen.

Enskild medarbetare har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i det följande avseende frister som ska iakttas mellan lokal och central förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som påkallat den lokala förhandlingen och som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare och
2. inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Anmärkning

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

Rättsligt avgörande

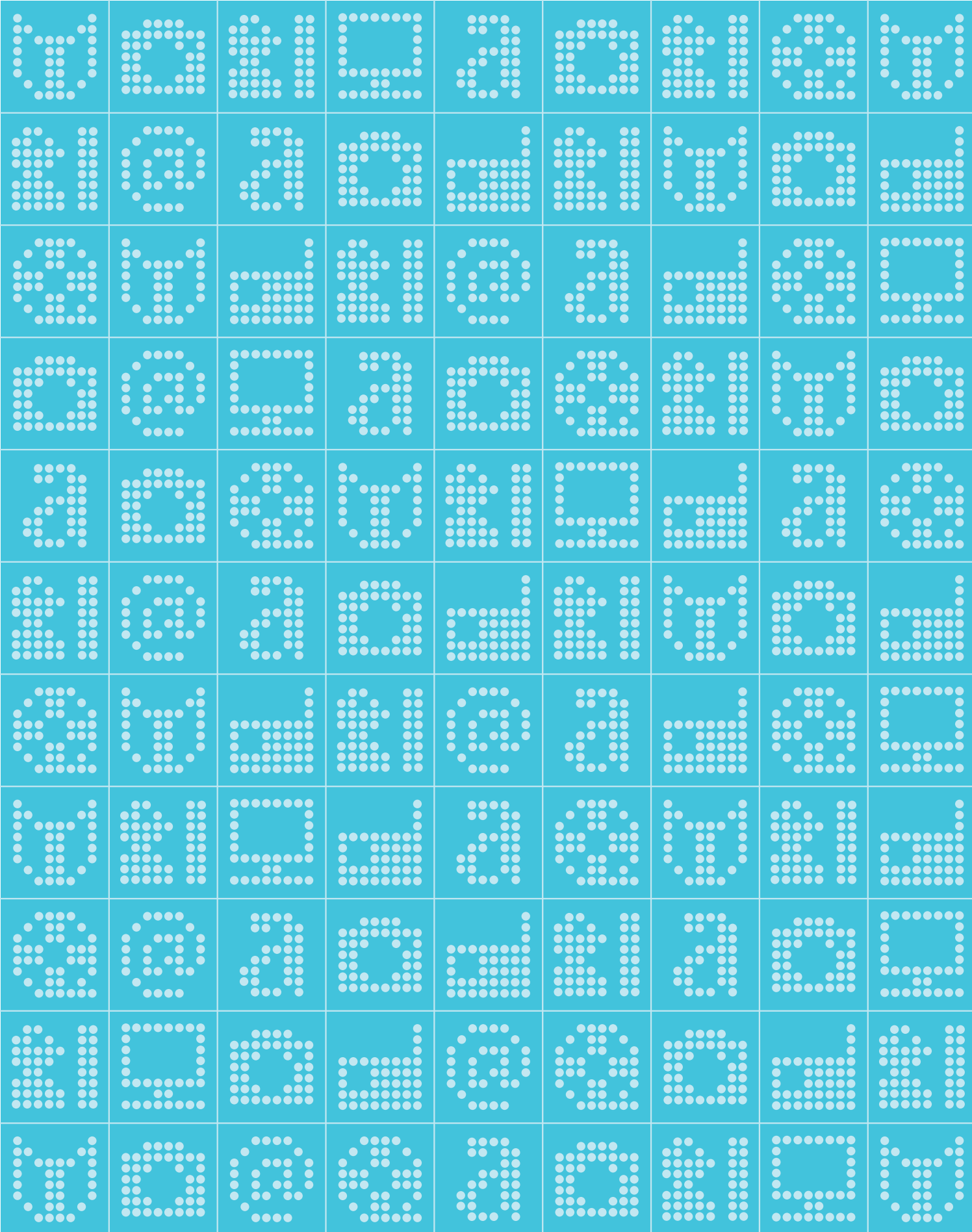
Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.

Anmärkning

Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.



Avtalet finns för nedladdning på
www.arbetsgivarguiden.se

Best nr: 6564 2504

Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00

