

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL Bemanning

Ärende Uppgörelse om löner och allmänna villkor för bemanningsavtal för journalister 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
Louise Bjarnestam
Maria Elinder
jämte delegation

För Svenska Journalistförbundet
Ulrika Hyllert
Katarina Dahlskog
Karolina Tolstav
jämte delegation

§ 1 Avtal om löner och villkor

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

Bilaga 1 Löneavtal

Bilaga 2 Ändringar i allmänna villkor, ändringar i Tekniska Bilagan och 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.

WA
H

§ 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.

Parterna är överens om att arbetstidsförkortning hos ambulerande medarbetare är en komplex fråga utifrån kollektivavtalets konstruktion då ambulerande medarbetare följer kundens arbetstidsförläggning.

§ 4 Tillförande av avtal under "Särskilda överenskommelser"

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

§ 5 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.

§ 4 Avtalsråd

Personaluthyrning (Bemanning) är ett förhållandevis nytt avtalsområde och parterna är överens om att det är viktigt att följa utvecklingen vad gäller hur bemanning sker och tillämpningen av kollektivavtalet.

Parterna inrättade därför ett Avtalsråd under avtalsperioden 2013-2016 som har permanentats. Avtalsrådet ska följa utvecklingen och ska kunna ge företag och lokala fackliga parter råd om tillämpning. Rådet ska även kunna förelägga lokala parter att reglera särskild fråga på förekommen anledning. Avtalsrådet ska kunna ge bindande avgörande om tillämpningen av avtalet och även utfyllnad av detta.

Avtalsrådet består av två representanter från vardera parten och beslut förutsätter majoritet men utgångspunkten är att beslut fattas i konsensus och att Avtalsrådet är beslutsfärdigt.

§ 5 Protokollsanteckningar

Till § 7 Beredskap

Till protokollet noteras att tillämpning av detta kollektivavtals beredskapsregler förutsätter att också det inhyrande kundföretaget har ett kollektivavtal där beredskap finns reglerat.

Till löneavtalet

Journalistförbundet har påtalat att arbetsgivaren bör inhämta kundföretagets bedömning av medarbetarnas arbetsprestation i samband med lönerevisionen. De centrala parterna har diskuterat detta och är överens om att det är av vikt att så sker på avtalsområdet.

§ 6 Avtalsvärde

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

§ 7 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.

§ 8 Avslutning

Förhandlingen förklarades avslutad.

1 juli
Stockholm den ~~X juni~~ 2025

För Medieföretagen



Louise Bjarnestam

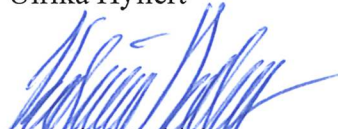


Maria Elinder

För Svenska Journalistförbundet



Ulrika Hyllert



Katarina Dahlskog



Karolina Tolstav

LÖNEAVTAL

Bilaga 1

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

14
15

alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt ska ge utslag i den individuella lönesättningen.

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

De lokala parterna ska även diskutera hur lönepolicyn ska tillämpas för nyanställda medarbetare. Ingångslönen ska fastställas enligt principerna för lönesättning i löneavtalet.

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

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

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

Löneprocessen

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

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

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

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

Steg 1 - Inledande möte mellan arbetsgivare och klubb

- Förutsättningarna för lönerevisionen diskuteras. Parterna redovisar sin syn på omvärlden samt dess påverkan på företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar.
- Gemensam **genomgång av principer och regler för lönesättning** i allmänna villkor och löneavtalet samt eventuella lokala lönepolicies.
- Övergripande diskussion runt företagets **lönestruktur**, där företaget redovisar hur man vill att strukturen ska utvecklas över tid och de

10.5
13

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: befördrade, medarbetare som fått markant befattningsförändring eller nyanställda d v s medarbetare som inte tidigare omfattats av lönerevision. Individer omfattas av denna del av förhandlingen på endera parts begäran.

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

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

Anmärkning

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

Steg 5 – Besked om ny lön

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

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.

11/11
18

Steg 7 – Utvärdering

Efter avslutad lönerrevision 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

UAT
ZB

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.

ut
LB

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.

10/11
15

Ändringar i allmänna villkor

Bilaga 2

Följande ändringar sker i de allmänna anställningsvillkoren.

§ 4 Övertidskompensation

Paragraf 4 ändras och får följande lydelse.

”Omfattning och förläggning avseende ~~såväl~~ den ordinarie arbetstiden och ~~som övertid och merit~~ regleras i Arbetstidsavtalet, bilaga sidan 69.

4.1 Rätten till övertidskompensation

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för medarbetaren om övertidsarbetet

- har beordrats i förhand eller
- har godkänts i efterhand av arbetsgivaren

För ambulerande medarbetare tillämpas reglerna på kundföretaget avseende arbetstidens förläggning och tidpunkter då rätt till övertidsersättning föreligger. Saknas överenskomna regler om övertid och övertidsersättning på kundföretaget gäller detta avtals regler om övertid och övertidsersättning. *(Gäller enbart ambulerande medarbetare.)*

~~Beträffande deltidsarbete se 4.4.~~ Medarbetare har rätt till övertidskompensation enligt 4.3 om inte någon annan överenskommelse har träffats enligt 4.45.

4.1.2 Förberedelse- och avslutningsarbete

Som övertid räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i medarbetarens uppgifter.

4.2 Beräkning av övertid

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

4.2.1 Övertidsarbete som inte ansluter till ordinarie arbetstid

Om en medarbetare utför övertidsarbete på tid som inte ligger direkt efter den ordinarie arbetstiden, ges övertidskompensation för minst tre timmars övertidsarbete. Detta gäller dock inte om endast ett måltidsuppehåll skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

akt
56

4.2.2 Övertidsarbete vid förkortad ordinarie daglig arbetstid, viss del av året

Vid företag som har kortare daglig ordinarie arbetstid under viss del av året, utan att förkortningen behöver arbetas in under annan del, gäller följande för övertidens beräkning under den förkortade arbetstiden.

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller under övrig del av året.

4.3 Kompensation för övertid

4.3.1 Pengar - ledighet

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

Vid samrådet ska arbetsgivaren så långt det är möjligt tillmötesgå medarbetarens önskemål om när kompensationsledigheten ska tas ut.

4.3.2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl. 06-20 helgfria måndagar-fredagar

Månadslön

94

eller, efter överenskommelse, kompensationsledighet med 1 1/2 timme för varje övertidstimme.

Övertidsarbete på annan tid

Månadslön

72

eller, efter överenskommelse, kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Vid beräkning av ersättning enligt 4.3.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

För ambulerande medarbetare med 150 timmars garantitid ~~ordinarie arbetstid~~ per månad ska månadslönen multipliceras med 1,11. För medarbetare med 133 timmars garantitid ~~arbets~~ multipliceras månadslönen med 1,26. För medarbetare som får sin lön beräknad per

utt
B

timme ska timlönen multipliceras med 167. (*Gäller enbart ambulerande medarbetare.*)

Övertidsarbete på medarbetarens arbetsfria vardagar jämställs med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller övertidsarbete på midsommar-, jul- och nyårsafton.

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.

För ambulerande medarbetare med lön enligt 12.2 ska inte arbetad tid utöver den i 12.2.1 eller 12.2.2 angivna tiden (133 resp. 150) utgöra övertid enligt reglerna i denna paragraf. Arbetad tid utöver ordinarie heltidsarbetsmått enligt 4.1 ska dock utgöra övertid och ersättas enligt ovan.

Anmärkningar:

Ambulerande medarbetare med deltidsanställning erhåller övertid upp till den tid som anges i 12.2.1 eller 12.2.2. Prestationslön utges på tid därutöver som inte utgör övertid.

4.4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

~~För ambulerande medarbetare med lön enligt 12.2 ska inte arbetad tid utöver den i 12.2.1 eller 12.2.2 angivna tiden (133 resp. 150) utgöra mertid enligt reglerna i denna paragraf. Arbetad tid utöver ordinarie heltidsarbetsmått enligt 4.1 ska dock utgöra övertid och ersättas enligt ovan.~~

Anmärkningar:

~~Ambulerande medarbetare med deltidsanställning erhåller mertid upp till den tid som anges i 12.2.1 eller 12.2.2. Prestationslön utges på tid därutöver som inte utgör övertid.~~

4.4.1 Ersättning för mertid

~~Om en deltidsanställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidsanställningen, betalas ersättning per överskjutande timme med~~

~~— månadslönen~~

~~3,5×veckoarbetstiden~~

~~Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen. Med veckoarbetstid avses den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.~~

100
10

4.4.2 Beräkning av mertid

~~Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidsanställningen, ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.~~

4.4.3 Övertidskompensation vid mertidsarbete

~~En deltidsanställd har rätt till övertidskompensation om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller för den ordinarie dagliga arbetstiden för en heltidsanställd i motsvarande befattning vid företaget. Vid beräkning av ersättning enligt 4.3.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.~~

4.45 Överenskommelse med vissa medarbetare

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att medarbetaren i stället får högre lön och/eller fler antal semesterdagar utöver lagstadgad semester. Sådana överenskommelser ska gälla medarbetare i chefsställning och medarbetare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid. I annat fall ska särskilda skäl föreligga.

4.45.1 Skriftlig överenskommelse. Giltighetstid

Överenskommelse enligt 4.45 ska vara skriftlig. Den gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Av överenskommelsen bör framgå hur medarbetaren kompenseras för övertidsarbete.

Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation när en överenskommelse har träffats.

4.56 Reskostnader vid övertidsarbete

Om medarbetaren inställer sig för övertidsarbete som inte ligger direkt efter den ordinarie arbetstiden och det uppstår reskostnader, ska arbetsgivaren ersätta dessa. Detta gäller även i de fall överenskommelse träffats enligt 4.4.5.”

§ 8 Restidsersättning

Paragraf 8.1 ändras och får följande lydelse

”8.1 Rätten till restidsersättning

Medarbetare har rätt till restidsersättning enligt 8.3 med följande undantag:

100
LB

Arbetsgivaren och den medarbetare som har träffat överenskommelse om kompensation för övertid enligt 4.45, kan komma överens om att bestämmelserna om restidsersättning inte ska gälla.”

[...]

Arbetstidsavtalet

Paragraf 3.1 ändras och får följande lydelse.

”3. Övertid

3.1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den ordinarie arbetstiden för medarbetaren om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Arbetsgivare och medarbetare, vilka träffat överenskommelse enligt 2.2 andra stycket, kan komma överens om att övertiden istället ska beräknas efter begränsningsperioden. Ersättning för sådan övertid ska utgå enligt 4.3.2 såsom övertidsarbete ”på annan tid”.

Tid som går åt för att utföra förberedelse- och avslutningsarbeten som är nödvändiga och normalt förekommande för medarbetarens befattning tas inte upp som övertid enligt 3.2.

Vid beräkning av fullgjord övertid tas endast fulla halvtimmar med. Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Arbete som deltidsanställd utförs utöver den sin ordinarie arbetstiden upp till dagligt arbetstidsmått för deltidsanställda medarbetare och som ersätts som mertid enligt Bemanningsavtalet räknas inte av från övertidsutrymmet.

3.7 Mertid

Regleringen i 3.7 stryks.

För ambulerande medarbetare ska inte arbetad tid utöver den i 12.2.1 och 12.2.2 angivna tiden (133 respektive 150 timmar) utgöra mertid enligt reglerna i detta avtal. Arbetad tid utöver ordinarie heltidsarbetstidsmått i kundföretaget ska dock utgöra övertid. Beträffande deltidsanställda medarbetare ska arbete som ersätts med mertid enligt 4.4.1 i Bemanningsavtalet, räknas av från övertidsutrymmet i 3 ovan.

WTS
LB

5.2 Ersättning för förskjuten arbetstid

I paragrafens tredje punkt läggs ordet "nationaldagen" till. Punkten får följande lydelse.

"lördag-söndag (hela dygnet) samt från kl. 07 på trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen och alla helgons dag till kl. 00 första vardagen efter respektive helger

månadslönen
300"

I paragrafens fjärde punkt stryks orden "pingst" och "nationaldagen". Punkten får följande lydelse.

"från kl. 18 på skärtorsdagen samt från kl. 07 på midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter respektive helger

månadslönen
150"

6.3 Ersättning för jourtid

I paragrafens femte punkt läggs ordet "nationaldagen" till. Punkten får följande lydelse.

"från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen och alla helgons dag till kl. 00 första vardagen efter respektive helg.

månadslönen
300"

I paragrafens sjätte punkt stryks orden "pingst" och "nationaldag". Punkten får följande lydelse.

"från kl. 18 på skärtorsdagen samt från kl. 07 på midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter respektive helg

månadslönen
150"

7.5 Beredskapsersättning

I paragrafens fjärde punkt stryks ordet "pingst". Punkten får följande lydelse.

W
B

”från kl 18 på skärtorsdagen samt från kl 07 på midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter respektive helg

Månadslönen
450

Månadslön
350

Månadslön
400”

9.4 Semesterlön, semesterersättning m.m.

Punkten ändras och får följande lydelse.

”Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället och semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

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

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 9.4.6.

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

I beräkningen av underlaget enligt stycket ovan ingår inte rörlig lönedel vilken är ensidigt bestämd av arbetsgivaren och som inte utgör en väsentlig del av årslönen och som betalas ut vid högst fyra tillfällen per år.

Efter lokal överenskommelse kan rörlig lön även i övrigt inkludera semesterlön.

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

0,5 x det antal semesterdagar som tjänstemannen har rätt till
Antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har tjänat in

Med fasta lönetillägg avses här t ex fasta jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med rörlig lönedel avses här t ex prestationslön till ambulerande medarbetare, provision, tantiem, bonus, premielön, ~~jour-, beredskaps-~~ och ersättning för förskjuten arbetstid eller liknande, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

I övertids-, ~~meritids-~~ jour-, restids- och beredskapsersättning ingår semesterlön.”

9.4.1 Semesterlön, semesterersättning till ambulerande medarbetare, timavlönade och anställda med lön enligt 12.2.4

Punkten ändras och får följande lydelse:

Utt
B

”För ambulerande medarbetare, timavlönade och anställda med lön enligt 12.2.4 beräknas semesterlön och semesterersättning enligt lag, dock med 12,5% och med följande tillägg. Rörliga lönedelar som enligt 9.4 inkluderar semesterlön ska undantas från semesterlöneunderlaget vid beräkning av semesterlön och semesterersättning för ambulerande medarbetare, timavlönade och anställda med lön enligt 12.2.4.

Medarbetare kan senast en vecka efter sista anställningsdagen begära att få semesterersättning utbetald i samband med slutlön. I annat fall kan arbetsgivaren betala semesterersättning en månad efter sista ordinarie löneutbetalningstillfälle. Bestämmelsen i detta stycke kan tillämpas från och med den 1 oktober 2025.

För ambulerande medarbetare som avlönas med fast månadslön istället för prestationslönesystemet enligt 12.2 och Tekniska bilagan kan reglerna om semesterlön och semesterersättning i 9.4 tillämpas.”

9.4.2 Beräkning av rörlig löneandel vid semesterlönegrundande frånvaro

”~~Jour-, beredskapsersättning och~~ Ersättning för förskjuten arbetstid och liknande ska inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning, om tjänstemannen under intjänandeåret haft sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.”

9.4.4 Semesterersättning

Punkten ändras och får följande lydelse.

”Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt 9.4. och 9.4.1. För sparad semesterdag beräknas semesterersättning som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphör.

Medarbetare kan senast en vecka efter sista anställningsdagen begära att få semesterersättning utbetald i samband med slutlön. I annat fall kan arbetsgivaren betala semesterersättning en månad efter sista ordinarie löneutbetalningstillfälle. Bestämmelsen i detta stycke kan tillämpas från och med den 1 oktober 2025.”

11.1 Permission, kort ledighet med lön

Nya punkter införs i § 11 efter 11.1. De får följande lydelse.

”11.1.1 Rätt till ledig dag

11.1.1.1 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.

[Handwritten signature]

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

Om arbetsgivaren inte har underrättat medarbetaren 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 till exempel 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. I de fall ambulerande medarbetare med fast månadslön arbetat under förlagd ledig dag utgör kommande ledig dag hos kund ledighet enligt ovan.

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 1

Ledighet enligt punkten 11.1.3 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.

Anmärkning 2

För ambulerande medarbetare ska särskild hänsyn tas till att dessa medarbetare följer kundens arbetstider."

13.1.1 Uppsägningstid

Paragrafen får följande lydelse

"Uppsägningstiden från medarbetarens sida är följande, om inte annat följer av 13.3.2 - 13.3.5.

Medarbetarens uppsägningstid i månader:

14/5
LB

Sammanlagd anställningstid
vid företaget
mindre än 2 år
från och med 2 till 4 år
från och med 4 år

Uppsägningstid

1 mån
2 mån
3 mån”

104
LB

Ändringar i Tekniska bilagan

Punkt 9 och 10 i den Tekniska bilagan ändras och får följande lydelse.

Deltidsarbetande

9. Deltidsarbetande arbetar den andel av veckoarbetstiden för heltid som motsvarar dennes tjänstgöringsgrad. Lön beräknas på samma sätt som för heltidsanställda. Deltidsarbetande som har en tjänstgöringsgrad vars arbetstid understiger 133 respektive 150 timmar per månad är garanterade lön för den tid som motsvarar tjänstgöringsgraden.

Övertidsersättning för arbetade timmar utöver det dagliga arbetstidsmålet beräknas enligt kollektivavtalets 4.3.2. Vid arbete utöver 133 respektive 150 timmar utbetalas inte övertid utan prestationslön som för heltidsanställda.

Övertid

10. Övertidsersättning utgår inte samtidigt som prestationslön. Övertidsersättning beräknas enligt reglerna i kollektivavtalets 4.3.2 på aktuell månadslön uppräknad med de tal som där anges.

U
B

Redaktionella ändringar

Särskilda överenskommelser

I förteckningen över särskilda överenskommelser i avtalets inledning tillförs följande.

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

2.6 Uppsägning av tidsbegränsad anställning

Avsnittet ”Övergångsbestämmelser” tas bort i sin helhet.

Prisbasbeloppet

Prisbasbeloppet i avtalstexten uppdateras till 2025 års nivå, 58 800 kronor.

Bilaga 4 Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

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

13.4 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Nedanstående text återförs i kollektivavtalet i 13.4.1. Nuvarande 13.4.1 och 13.4.2 omnumreras till 13.4.2 respektive 13.4.3. Hänvisningen i anmärkningen under 13.4 ändras till 13.4.2 och 13.4.3.

13.4.1

”Avgörande faktorer att ta hänsyn till gällande turordning vid driftinskränkning är bland annat pågående längre uppdrag eller specifik kompetens för uppdraget. De anställdas kompetens, efterfrågad kompetens, och inriktning ska beaktas. Marknadssituationen och övriga omständigheter som påverkar företagets framtida inriktning och verksamhet ska också beaktas.”

Teknisk Bilaga, Punkt 5 Sjuklön

Punktens första stycke ändras och får följande lydelse.

”5. Sjuklön beräknas som ett genomsnitt av förtjänsten under de tre föregående kalendermånaderna/löneperioderna i förhållande till den genomsnittliga faktiska arbetstiden utöver 133 respektive 150 timmar. Sjuklön betalas med 80 respektive 10 % av detta belopp, alternativt med det tal som anges i kollektivavtalet § 10 för lön över 10 prisbasbelopp.”

Uppdatering av begrepp

Parterna är överens om att begreppen i avtalet ersätts enligt nedan:

- "Stationär medarbetare" ersätts med "Intern medarbetare"
- "Ambulerande medarbetare/tjänsteman" ersätts med "Uppdragskonsult"
- "Entreprenadtjänsteman/medarbetare på entreprenad" ersätts med "Entreprenadtjänsteman" alternativt "Projektkonsult"
- "Tjänstgöringsområde" ersätts med "Uppdragsområde"

Parterna är överens om att begreppsförändringen utgör en redaktionell förändring och därmed ingen materiell skillnad i relation till de tidigare begreppen.

Det noteras att begreppen vare sig före eller efter denna avtalsuppgörelse påverkar bedömningen av eventuell tillämpning av Uthyrningslagen.

GA
LB