



# Journalistavtalet 2013–2016

**JOURNALIST**  
●●●●●●●●●●  
**FÖRBUNDET ●**

**FÖRHANDLINGS PROTOKOLL. DAGSPRESS**

§ 1 Avtal om löner och villkor.....	12
§ 2 § 16 och § 8 mom 8 borttagen ur avtal 2010-2012.....	12
§ 3 Lokalredaktör .....	13
§ 4 Avtal om redaktionell teknik.....	13
§ 5 Ensidig protokollsanteckning Journalistförbundet gällande dygnsvila ...	13
§ 6 Ensidig protokollsanteckning Medieföretagen avseende fortsatt dialog om ett avtal .....	13
§ 7 Lönestatistik.....	14
§ 8 Giltighetstid.....	14
§ 9 Avslutning .....	14

**FÖRHANDLINGS PROTOKOLL. PUBLIC SERVICE**

§ 1 Avtal 2013.....	15
§ 2 Giltighetstid.....	15
§ 3 Samarbetskommitté .....	15
§ 4 Ensidig protokollsanteckning Medieföretagen avseende fortsatt dialog om ett avtal .....	16
§ 5 Upphovsrättsmedel .....	16
§ 6 Vikariepool.....	17
§ 7 Arbetsgrupper .....	17
§ 8 Statistikval.....	18
§ 9 Lön.....	18
§ 10 Avslutning .....	18

**FÖRHANDLINGS PROTOKOLL. TIDSKRIFT**

§ 1 Avtal om löner och villkor.....	22
§ 2 Undantagskretsen i punkt 4 Löneavtalet.....	23
§ 3 Samarbetskommitté .....	23
§ 4 Ensidig protokollsanteckning Medieföretagen avseende fortsatt dialog om ett avtal .....	23
§ 5 Lönestatistik.....	24
§ 6 PP Pension.....	24
§ 7 Protokollsanteckningar .....	24
§ 8 Giltighetstid.....	24

## **FÖRHANDLINGS PROTOKOLL. ETERMEDIER**

§ 1 Avtal om löner och villkor.....	25
§ 2 Samarbetskommitté .....	25
§ 3 Ensidig protokollsanteckning Medieföretagen avseende fortsatt dialog om ett avtal .....	25
§ 4 Lönestatistik.....	26
§ 5 Giltighetstid.....	26
§ 6 Avslutning .....	26

---

---

### **§ 1 AVTALETS OMFATTNING**

1.1 Avtalets omfattning.....	28
1.2 Undantag för vissa medarbetare .....	28
1.3 Pensionär .....	28
1.4 Utlandstjänstgöring.....	30

---

---

### **§ 2 ANSTÄLLNING. DAGSPRESS**

2.1 Anställningsformer .....	31
2.2 Fortgående anställning.....	31
2.3 Uppsägningstid .....	33
2.4 Företrädesrätt .....	34

### **§ 2 ANSTÄLLNING. PUBLIC SERVICE**

2.1 Anställning tills vidare .....	35
2.2 Anställning för viss tid .....	35
2.3 Visstidsanställning i annat företag .....	37

### **§ 2 ANSTÄLLNING. TIDSKRIFT**

2.1 Anställning tills vidare .....	38
2.2 Tidsbegränsad anställning.....	38

### **§ 2 ANSTÄLLNING. ETERMEDIER**

2.1 Anställning tills vidare .....	40
2.2 Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete.....	40

---

**§ 3 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER**

3.1 Konkurrerande verksamhet, uppdrag åt annan, bisyssla med mera . 43  
 3.2 Diskretion ..... 43  
 3.3 Förödmjukande uppdrag ..... 44

**§ 4 UPPHOVSRÄTT. DAGSPRESS**

4.1 Företagets verksamhet ..... 45  
 4.2 Bokutgivning mm ..... 45  
 4.3 Upplåtelse/Överlåtelse till annan\* ..... 46  
 4.4 Text- och bildbyrå..... 47  
 4.5 Medarbetare som slutat ..... 47  
 4.6 Avvikelse ..... 47  
 4.7 Ideell rätt mm ..... 47  
 4.8 Lokal samverkan ..... 47  
 4.9 Ersättning ..... 48  
 Bilaga till § 4, 4.3.1 och 4.3.2..... 48

**§ 4a PUBLICERING AV TEXT- OCH BILDMATERIAL. DAGSPRESS**

4.1 Publicering..... 50  
 4.2 Stadigvarande utbyte respektive överlåtelse..... 50  
 4.3 Överlåtelse i andra fall..... 50  
 4.4 Text- och bildbyrå..... 51  
 4.5 Reklamändamål..... 51  
 4.6 Bok, särtryck eller liknande ..... 51  
 4.7 Medarbetare som slutat ..... 51  
 4.8 Annat utnyttjande..... 52  
 4.9 Avvikelse ..... 52  
 4.10 Ideell rätt ..... 52

**§ 4 UPPHOVSRÄTT. PUBLIC SERVICE**

4.1 Rätten till upphovsrättsligt skyddade verk och prestationer ..... 53  
 4.2 Ersättning för visst utnyttjande..... 53

**§ 4 UPPHOVSRÄTT. TIDSKRIFT**

4.1 Publicering.....	54
4.2 Stadigvarande utbyte respektive överlåtelse.....	54
4.3 Överlåtelse i andra fall.....	55
4.4 Text- och bildbyrå.....	55
4.5 Reklamändamål.....	55
4.6 Bok, särtryck eller liknande .....	55
4.7 Elektronisk utgivning/spridning.....	55
4.8 Medarbetare som slutat .....	56
4.9 Annat utnyttjande.....	56
4.10 Avvikelse.....	56
4.11 Ideell rätt .....	56

**§ 4 UPPHOVSRÄTT. ETERMEDIER**

Upphovsrätt etermedier .....	57
------------------------------	----

---

---

**§ 5 LÖNER**

5.1 Principer för lönesättning .....	59
5.2 Värdering av befattning och medarbetare.....	59
5.3 Lön för del av löneperiod .....	59
5.4 Extra ersättning, Journalistavtalet Tidskrift.....	60

---

---

**§ 6 ARBETSTID. DAGSPRESS**

6.1 Ordinarie arbetstid .....	61
6.2 Veckovila .....	61
6.3 Särskild kompensationsledighet.....	61

**§ 6 ARBETSTID. PUBLIC SERVICE**

6.1 Omfattning.....	62
6.2 Ordinarie arbetstid .....	62
6.3 Lokala avtal.....	66

**§ 6 ARBETSTID. TIDSKRIFT**

6.1 Omfattning.....	67
6.2 Ordinarie arbetstid .....	67

---

6.3 Arbetschema.....	67
6.4 Femdagarsvecka.....	68
6.5 Rast .....	68
6.6 Helger .....	68
6.7 Dygnsvila .....	68
6.8 Veckovila .....	69
6.9 Måltidsuppehåll.....	69
6.10 Paus .....	69
6.11 Sammanlagd arbetstid .....	69

## § 6 ARBETSTID. ETERMEDIER

6.1 Omfattning.....	70
6.2 Ordinarie arbetstid .....	70
6.3 Arbetstidsschema .....	71
6.4 Helger .....	71
6.5 Rast, måltidsuppehåll och paus .....	72
6.6 Dygnsvila .....	72
6.7 Nattvila m m .....	73
6.8 Veckovila .....	74
6.9 Sammanlagd arbetstid .....	74
6.10 Giltighetstid .....	74

---

## § 7 OBEKVÄM ARBETSTID. DAGSPRESS

7.1 Ersättning för arbete på obekväm arbetstid.....	75
7.2 Särskilda överenskommelser.....	75
7.3 Obekväm arbetstid .....	75
7.4 Ersättning per timma .....	75
7.5 Övertidsersättning .....	76
7.6 Helgtillägg .....	76
7.7 Helger .....	76
7.8 Särskilt morgontillägg.....	76
7.9 Nationaldag.....	77

## § 7 OBEKVÄM ARBETSTID. PUBLIC SERVICE

7.1 Ersättning för obekväm arbetstid .....	78
7.2 Beredskap .....	79

7.3 Nationaldagen .....	80
7.4 Lokala avtal .....	80
<b>§ 7 OBEKVÄM ARBETSTID. TIDSKRIFT</b>	
7.1 Tillägg för obekväm arbetstid .....	81
7.2 Nationaldag .....	81
<b>§ 7 OBEKVÄM ARBETSTID. ETERMEDIER</b>	
7.1 Tillägg för obekväm arbetstid .....	82
7.2 Nationaldag .....	82
<hr/>	
<b>§ 8 ÖVERTID, DAGSPRESS</b>	
8.1 Övertidsarbete .....	83
8.2 Kompensation för övertidsarbete .....	83
8.3 Undantag från rätt till kompensation för övertid .....	84
8.4 Anteckningar om övertidsuttaget .....	84
8.5 Deltidsanställda .....	84
<b>§ 8 ÖVERTID. PUBLIC SERVICE</b>	
8.1 Övertidsarbete .....	86
8.2 Övertidsersättning .....	87
8.3 Lokala avtal .....	90
<b>§ 8 ÖVERTID. TIDSKRIFT</b>	
8.1 Övertidsarbete .....	91
8.2 Rätten till övertidskompensation .....	91
8.3 Beräkning av övertidskompensation .....	92
8.4 Mertid och övertid för deltidanställda .....	93
8.5 Särskild kompensationsledighet .....	94
<b>§ 8 ÖVERTID. ETERMEDIER</b>	
8.1 Definition av övertidsarbete .....	95
8.2 Förberedelse- och avslutningsarbete .....	95
8.3 Beräkning av övertid .....	95
8.4 Arbetskyldighet övertid .....	95
8.5 Rätt till övertidskompensation .....	95

---

8.6 Förutsättningar för övertidskompensation .....	96
8.7 Beräkning av övertidskompensation .....	97
8.8 Överskjutande timmar vid deltid (mertid) .....	98

---

## § 9 SJUKLÖN MED MERA

9.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan .....	99
9.2 Försäkran och läkarintyg .....	99
9.3 Sjuklönsens storlek .....	100
9.4 Vissa samordningsregler .....	105
9.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön .....	106

---

## § 10 SEMESTER

10.1 Allmänna bestämmelser .....	109
10.2 Semesterens längd .....	109
10.3 Semesterlön, semesterersättning m m .....	112
10.4 Semester för nyanställda .....	114
10.5 Sparande av semester .....	115

---

## § 11 TJÄNSTLEDIGHET, LÖNEBERÄKNING OCH PERMISSION

11.1 Tjänstledighet .....	117
11.2 Hel kalendermånad .....	117
11.3 Månadslön .....	117
11.4 Permission Journalistavtalet Tidskrift .....	117
11.5 Annan tjänstledighet .....	118

---

## § 12 RESOR I TJÄNSTEN. DAGSPRESS, TIDSKRIFT, ETERMEDIER

12.1 Rätt till restidsersättning .....	119
12.2 Beräkning av restid .....	119
12.3 Ersättningens storlek .....	119



**§ 12 RESOR I TJÄNSTEN. PUBLIC SERVICE**

12.1 Arbetstid vid tjänsteresa.....	121
12.2 Social trygghet .....	123
12.3 Restid inom Sverige .....	123
12.4 Restid vid utrikes tjänsteresa .....	123
12.5 Lokala avtal.....	124

---

---

**§ 13 FÖRÄLDRALÖN. DAGSPRESS**

13.1. Villkor.....	125
13.2 Vård av barn .....	126

**§ 13 FÖRÄLDRALÖN. PUBLIC SERVICE**

13.1 Rätten till föräldralön.....	128
13.2 Föräldralönens storlek .....	128
13.3 Utbetalning.....	128
13.4 Samordning föräldrapenning .....	129
13.5 Avdrag vid havandeskap.....	129
13.6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning.....	129

**§ 13 FÖRÄLDRALÖN. TIDSKRIFT**

13.1 Löneutfyllnad vid tjänstledighet vid barns födelse mm.....	130
13.2 Ledighet med tillfällig föräldrapenning.....	131

**§ 13 FÖRÄLDRALÖN. ETERMEDIER**

13.1 Villkor.....	132
13.2 Föräldralönens storlek .....	132
13.3 Utbetalning av föräldralön.....	133
13.4 Reduktion av föräldralön .....	133
13.5 Avdrag .....	133
13.6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning.....	134

---

---

**§ 14 KOMPETENSUTVECKLING**

14.1 Kontinuerlig kompetensutveckling .....	135
14.2 Kompetensutvecklingsråd.....	135

---

14.3 Individuellt utvecklingsamtal.....	135
14.4 Introduktionsutbildning.....	136
14.5 Fort- och vidareutbildning.....	136

---



---

**§ 15 UPPSÄGNING. DAGSPRESS**

15.1 Uppsägningstid .....	137
15.2 Turordningsregler .....	137
15.3 Pensionär .....	138
15.4 Uppsägning och avskedande.....	138
15.5 Tidigare avgång .....	138
15.6 Skälig ledighet.....	138
15.7 Tjänstgöringsbetyg.....	138
15.8 Annan uppsägningstid .....	139
15.9 Ej iakttagen uppsägningstid .....	139
15.10 Intyg om semester.....	139

**§ 15 UPPSÄGNING. PUBLIC SERVICE**

15.1 Uppsägningstid .....	140
15.2 Formen för uppsägning m m .....	141
15.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning .....	142

**§ 15 UPPSÄGNING. TIDSKRIFT**

15.1 Uppsägning visstidsanställda .....	145
15.2 Uppsägning från medarbetarens sida .....	145
15.3 Uppsägning från arbetsgivarens sida.....	145
15.4 Övriga bestämmelser vid uppsägning .....	147

**§ 15 UPPSÄGNING. ETERMEDIER**

15.1 Uppsägning visstidsanställda .....	149
15.2 Uppsägning från medarbetarens sida .....	149
15.3 Uppsägning från arbetsgivarens sida.....	150
15.4 Övriga bestämmelser vid uppsägning .....	152

## § 16 FÖRHANDLINGSORDNING

16.1 Tillämpning .....	155
16.2 Förhandlingspreskription.....	155
16.3 Lokal förhandling.....	155
16.4 Central förhandling .....	155
16.5 Rättsligt avgörande.....	155
16.6 Anmärkning.....	156

---

---

## § 17 GILTIGHETSTID

17.1 .....	157
------------	-----

---

---

## UNDERBILAGOR

### JOURNALISTAVTALET DAGSPRESS

Protokollsanteckningar .....	158
§§ 13 – 17 arbetstidslagen .....	160
Förhandlingsprotokoll ang. upphovsrättsavtal 1997 .....	162
Avtal om förfarandet vid intrång i upphovsrätt .....	164

### JOURNALISTAVTALET PUBLIC SERVICE

Bilaga A - Programanställning.....	166
Lokala avtal och överenskommelser upphovsrätt .....	167
Protokoll – Upphovsrätt SR.....	167
Protokoll – Upphovsrätt SVT.....	168
Protokoll – Upphovsrätt UR .....	169
Lokala överenskommelser om upphovsrätt .....	170
Underbilaga angående upphovsrätt.....	175

### JOURNALISTAVTALET, TIDSKRIFT

Avtal om förfarandet vid intrång i upphovsrätt .....	177
--	-----

### JOURNALISTAVTALET, DAGSPRESS, TIDSKRIFT, ETERMEDIER

Villkor vid utlandsresa .....	179
-------------------------------	-----

### LÖNEAVTAL. BILAGA 2

Löneavtal .....	180
Bilaga A till löneavtal - Rekommendation till löneprocess 2013 - 2016.....	185

---

**AVTAL FÖR STUDIEPRAKTIKANTER. BILAGA 3**

Avtal för studiepraktikanter ..... 188

**UTVECKLINGSAVTALET. BILAGA 4**

Utvecklingsavtal ..... 190

**INDEX**

Alfabetiskt register ..... 191

**ANTECKNINGAR**

Linjerade sidor ..... 197

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL DAGSPRESS MM

Ärende:	Uppgörelse om löner och allmänna villkor för Journalistavtal Dagspress mm för perioden 2013-04-01 – 2016-03-31
Parter:	Medieföretagen Svenska Journalistförbundet
Tid:	2013-06-11 m fl datum
Plats:	Medieföretagens lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Närvarande:	FÖR MEDIEFÖRETAGEN Charlott Richardson Hans O Andersson Louise Bjarnestam Sten Lycke Therése Avoltén jämte delegation FÖR SVENSKA JOURNALISTFÖRBUNDET Jonas Nordling Katarina Dahlskog Johannes Isaksson jämte delegation

---

### § 1 Avtal om löner och villkor

Parterna har träffat avtal om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. avseende Journalistavtalet Dagspress mm i enlighet med vad som anges i nedan nämnda bilagor:

- Överenskommelse om allmänna villkor, bilaga 1
- Överenskommelse om löner, bilaga 2
- Avtal för praktikanter, bilaga 3
- Gemensam text avseende gällande Utvecklingsavtal, bilaga 4

### § 2 § 16 och § 8 mom 8 borttagen ur avtal 2010-2012

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

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

### § 3 Lokalredaktör

I överenskommelse 2012 antecknades följande:

”Det särskilda lokalredaktörstillägg som utgått enligt § 5 mom 6 i avtalet för redaktionspersonal 2010-2012 skall omvandlas till lön och ingå i beräkningsunderlaget för allmän pott. Förekomsten av att medarbetare utför ensamarbete ska i fortsättningen särskilt beaktas vid värderingen av befattningen och därmed vid medarbetarens lönesättning”.

Parterna noterar att ovan lydelse alljämt gäller för det fall detta inte tidigare beaktats.

### § 4 Avtal om redaktionell teknik

I överenskommelse 2012 antecknades följande:

”Avtal om regler för ny teknik” tecknat 5 juni 1980 fortsätter gälla men ska uppdateras av parterna och utgår därför ur trycket”.

Parterna noterar att ovan lydelse alljämt har giltighet.

### § 5 Ensidig protokollsanteckning Journalistförbundet gällande dygnsvila

”Journalistförbundet anser att reglerna om dygnsvila enligt 13 § ATL gäller på dagspressområdet och att parterna inte överenskommit om annat. Journalistförbundet har i kollektivavtalsförhandlingarna lämnat förslag på en reglering gällande möjlighet att överenskomma lokalt om kompensation vid avvikelse från reglerna om dygnsvila vilket avvisats av Medieföretagen”.

### § 6 Ensidig protokollsanteckning Medieföretagen avseende fortsatt dialog om ett avtal

”Medieföretagen har sedan en längre tid fört en dialog med Svenska Journalistförbundet om en samordning av de fyra kollektivavtal som reglerar arbetsvillkoren för journalister. Medieföretagen ser positivt på en sådan samordning som skulle kunna underlätta förhandlingsarbetet och omställningar i verksamheter som nu genomgår sin mest påfrestande strukturella omvandling någonsin.

De fyra avtalen har dock många års historik och representerar fyra branscher, var och en med sina specifika förutsättningar som reflekteras i respektive avtal.

Under 2011 och 2012 gjordes ett stort och viktigt gemensamt arbete i arbetsgrupper för att analysera förutsättningarna.

Medieföretagen fortsätter gärna den dialogen men konstaterar att inga möjligheter finns för en sådan samordning i 2013 års avtalsrörelse. Därtill är parterna för långt ifrån varandra i avgörande frågor.

Medieföretagen menar att en samordning måste medge utrymme för alla branschers specifika behov som de uttrycks i de befintliga avtalen, affärskritiska såväl som avtal

som är avgörande för respektive bolag. Det är inte möjligt att begränsa något företags handlingsfrihet i ett av de fyra avtalen för att skapa utrymme för andra företag i ett annat av avtalen.

Företagens fokus måste nu helt ligga på att hantera omställningar och de kostnadsökningar som nya löneavtal innebär.

Medieföretagens styrelse ska hösten 2013 analysera förutsättningarna för ett fortsatt arbete om ett kollektivavtal och avser att återkomma till Journalistförbundet så snart ett beslut föreligger”.

### **§ 7 Lönestatistik**

Parterna ska snarast uppta förhandlingar om att träffa ett nytt statistikavtal.

### **§ 8 Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016, och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

### **§ 9 Avslutning**

Förhandlingen förklarades avslutad.

FÖR MEDIEFÖRETAGEN

Charlott Richardson

Hans O Andersson

Louise Bjarnestam

Sten Lycke

FÖR SVENSKA JOURNALISTFÖRBUNDET

Jonas Nordling

Johannes Isaksson

Katarina Dahlskog

Therése Avoltén

Utöver kollektivavtal och överenskommelser i detta avtalstryck gäller mellan parterna bl a följande avtal:

- tjänstegrupplivavtalet (TGL)
- trygghetsförsäkringen (TFA)
- arbetsmiljöavtalet
- omställningsavtalet
- utvecklingsavtalet
- överenskommelse om arbetsmiljöpott

med den giltighetstid som finns angiven i respektive avtal.

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL PUBLIC SERVICE

Ärende	Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden från och med den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016
Parter	Medieföretagen Journalistförbundet
Tid	den 26 juni 2013 m.fl. datum
Plats	Medieföretagens kansli, Sturegatan 11, Stockholm
Närvarande	FÖR MEDIEFÖRETAGEN Charlott Richardson Hans O Andersson Louise Bjarnestam Sten Lycke jämte delegation  JOURNALISTFÖRBUNDET Jonas Nordling Johannes Isaksson Katarina Dahlskog jämte delegation

---

### § 1 Avtal 2013

Mellanvarande kollektivavtal prolongeras för tiden från och med den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016 med följande ändringar och tillägg:

- Bilaga 1 Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor
- Bilaga 2 Överenskommelse om löner
- Bilaga 3 Avtal för praktikanter
- Bilaga 4 Gemensam text avseende gällande Utvecklingsavtal

### § 2 Giltighetstid

Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor gäller från och med den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016 och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

### § 3 Samarbetskommitté

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



### **§ 4 Ensidig protokollsanteckning Medieföretagen avseende fortsatt dialog om ett avtal**

”Medieföretagen har sedan en längre tid fört en dialog med Svenska Journalistförbundet om en samordning av de fyra kollektivavtal som reglerar arbetsvillkoren för journalister. Medieföretagen ser positivt på en sådan samordning som skulle kunna underlätta förhandlingsarbetet och omställningar i verksamheter som nu genomgår sin mest påfrestande strukturella omvandling någonsin.

De fyra avtalen har dock många års historik och representerar fyra branscher, var och en med sina specifika förutsättningar som reflekteras i respektive avtal.

Under 2011 och 2012 gjordes ett stort och viktigt gemensamt arbete i arbetsgrupper för att analysera förutsättningarna.

Medieföretagen fortsätter gärna den dialogen men konstaterar att inga möjligheter finns för en sådan samordning i 2013 års avtalsrörelse. Därtill är parterna för långt ifrån varandra i avgörande frågor.

Medieföretagen menar att en samordning måste medge utrymme för alla branschers specifika behov som de uttrycks i de befintliga avtalen, affärskritiska såväl som avtal som är avgörande för respektive bolag. Det är inte möjligt att begränsa något företags handlingsfrihet i ett av de fyra avtalen för att skapa utrymme för andra företag i ett annat av avtalen.

Företagens fokus måste nu helt ligga på att hantera omställningar och de kostnadsökningar som nya löneavtal innebär.

Medieföretagens styrelse ska hösten 2013 analysera förutsättningarna för ett fortsatt arbete om ett kollektivavtal och avser att återkomma till Journalistförbundet så snart ett beslut föreligger”.

### **§ 5 Upphovsrättsmedel**

Uppräkningen av upphovsrättsersättningsbeloppen enligt § 4 4.2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor för Sveriges Television (SVT), Sveriges Radio (SR) och Sveriges Utbildningsradio (UR) ska i särskild ordning fastställas efter gemensamma överläggningar mellan Medieföretagen, Unionen, Akademikerförbunden och Journalistförbundet. Överläggningarna ska, om inte samtliga parter enas om annat, inledas så snart Medieföretagen har träffat avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för en ny avtalsperiod med samtliga motparter inom avtalsområdet.

Uppräkningen sker med utgångspunkt från nedanstående belopp.

SVT 4 472 170 kr

SR 503 113 kr

UR 223 606 kr

Beloppen ska fördelas mellan i SVT, SR och UR anställda upphovsmän, som omfattas av kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor mellan Medieföretagen och Unionen, Akademikerförbunden respektive Journalistförbundet. Om enighet inte går att uppnå mellan samtliga parter ska beloppen räknas upp med det genomsnittliga värdet av varje års avtalshöjning.

## § 6 Vikariepool

Parterna överenskom 2010 om möjligheten att inrätta vikariepooler på företagen, denna överenskommelse ligger fast. Då förhållanden varierar från arbetsplats till arbetsplats lämpar sig frågan bäst för reglering i lokala kollektivavtal.

Med vikariepool avser parterna ett antal medarbetare som är tillsvidareanställda och har att utföra arbete inom företaget med uppdrag där arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter kan variera inom ett överenskommet tjänstgöringsområde.

De lokala parterna bör uppta förhandlingar om regler för vikariepool vid företag där detta är lämpligt. Sådant avtal bör innehålla regler om:

Antal anställda i vikariepoolen

Den geografiska omfattningen av arbetsskyldigheten (tjänstgöringsområden)

Varseltid för ändrad arbetstidsförläggning vid byte av uppdrag

Antal kvällspass vid arbete med samma arbetsuppgifter och vid byte av uppdrag

De antal veckoslut som ingår i schema vid byte av uppdrag och hur veckovila ska förläggas.

## § 7 Arbetsgrupper

Medieföretagen har med också övriga arbetstagarparter enats om att tillsätta arbetsgrupper under avtalsperioden<sup>1</sup>.

Medieföretagen och Journalistförbundet är överens om att tillsätta arbetsgrupper i nedan angivet avseende:

### a) Utrikestillägg/Utrikesersättning

Regleringen om utrikestillägg/utrikesersättning har bl.a. väckts vid förhandlingen. Parterna enas om att diskutera om ersättningen kan utformas på ett annat sätt i kollektivavtal.

Gruppens sammansättning ska på lämpligt sätt spegla avtalsområdet avseende såväl partssammansättning som verksamheter.

Uppdraget för arbetsgruppen är att utreda syftet med regleringen i kollektivavtalet, vad regleringen var avsedd att ersätta och hur/om frågan skulle kunna hanteras av medlemsföretagen själva framöver.

Uppdraget ska påbörjas snarast och en ambition är att arbetsgruppens arbete ska vara slutfört före 2013 års utgång, om inte parterna överenskommer om annat.

### b) Kollektivavtalens omfattning

Kollektivavtalens omfattning/spridning har genom utvecklingen av yrkesrollerna, teknik och programutbud ändrats väsentligt från tidigare. I förebyggande syfte, bl.a. vid omorganisationer, är en tydlighet för respektive kollektivavtals spridning önskvärd för alla inblandade parter.

Gruppens sammansättning ska på lämpligt sätt spegla avtalsområdet avseende såväl partssammansättning som verksamheter. Gruppens syfte är att undersöka förutsätt-

---

<sup>1</sup> Se bilaga 5

ningarna för att tydliggöra kollektivavtalens respektive omfattning och spridning. Målet med arbetsgruppen är att om möjligt klargöra detta. Ambitionen är att inleda arbetet snarast möjligt och möjligen kunna vara klart till den 1 april 2014, om inte förutsättningar för att fortsätta arbetet ytterligare föreligger.

### c) Förändrade arbetstidsregler

Arbetstidsreglerna i kollektivavtalet har med anledning av diskussion om förändringar i verksamheterna väckts. Mot denna bakgrund har detta föranlett parterna att diskutera möjligheterna till andra regleringar för framtiden.

Gruppens sammansättning ska på lämpligt sätt spegla avtalsområdet avseende såväl partssammansättning som verksamheter. Gruppens syfte är att genomgripande utreda och undersöka gällande regler på arbetstidsområdet samt om möjligt kunna ge förslag på andra arbetstidsregler anpassade efter verksamheterna. Arbetsgruppens arbete kan påbörjas snarast möjligt och en ambition är att kunna avsluta gruppens arbete till årsskiftet 2015/2016.

## § 8 Statistikavtal

Parterna ska under 2013 på lämpligt sätt inleda överläggningar om ett nytt statistikavtal för avtalsområdet. Parterna har en gemensam plan för att om möjligt kunna teckna nytt statistikavtal under augusti 2013.

## § 9 Lön

Parterna har med anledning av uppkommen fråga angående retroaktiv omräkning av ersättningar, ändrat lydelsen i löneavtalet gällande fr. o.m. den 1 april 2013. Med formuleringen ”med mera” i punkten 11 i löneavtalet avses alla kollektivavtalsreglerade ersättningar.

Journalistförbundets uppfattning är att samtliga kollektivavtalade ersättningar ska omräknas retroaktivt från och med det centrala avtalets löneredvisionsdatum, även enligt tidigare gällande regler.

## § 10 Avslutning

Förhandlingen förklarades avslutad.

FÖR MEDIEFÖRETAGEN

Charlott Richardson

Hans O Andersson

Louise Bjarnestam

Sten Lycke

FÖR SVENSKA JOURNALISTFÖRBUNDET

Jonas Nordling

Johannes Isaksson

Katarina Dahlskog

Enligt särskilda överenskommelser gäller även följande avtal mellan Medieföretagen och Journalistförbundet med i varje avtal angiven giltighetstid:

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Avtal om kompletterande pensionsförmåner (ITP)

Avtal om rätt till arbetstagares uppfinningar

Överenskommelse om konkurrensklausul

Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Utvecklingsavtalet med överenskommelse om förslagsverksamheten

Avtalet om Trygghetsförsäkring (TFA) mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och PTK om åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden

## Allmänna definitioner

Med lokala parter avses i avtalet arbetsgivare och respektive Journalistklubb.

Begrepp	Definition
Månadslön	Med månadslön avses den aktuella månadslönen inklusive fasta lönetillägg.
Rörliga lönedelar	Med rörliga lönedelar avses samtliga ersättningar som inte ingår i månadslönen såsom beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel.
Daglön/-avdrag (kalenderdaglön)	Daglön beräknas enligt följande formel $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$
Timlön	Timlön beräknas enligt följande formel $\frac{\text{månadslönen}}{163^2} \quad 39 \text{ tim och } 10 \text{ min veckoarbetstid}$ $\frac{\text{månadslönen}}{158} \quad 36,5 \text{ tim veckoarbetstid}$ $\frac{\text{månadslönen}}{150} \quad 34,5 \text{ tim veckoarbetstid}$ $\frac{\text{månadslönen}}{140} \quad 32,5 \text{ tim veckoarbetstid}$
Veckoarbetstid	Den arbetstid per vecka som är fastställd för respektive arbetstidsform enligt § 4 i detta avtal. Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per vecka i genomsnitt per år.
Deltidslön	Med deltidslön avses månadslön relaterad till sysselsättningsgrad.
Ordinarie arbetstid	Ordinarie arbetstid definieras i detta avtal såsom den schemalagda arbetstiden för den enskilde medarbetaren.

Obekväm arbetstid	Med obekväm arbetstid avses här sådan arbetstid som inryms i det ordinarie arbetstidsmåttet men som infaller före kl 07.00 respektive efter kl 18.00 helgfria måndagar – fredagar samt arbetstiden enligt tabell i § 4 mom 5 på lördagar, söndagar och helger.
Övertidsarbete	Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som medarbetaren har utfört utöver den för denne gällande ordinarie arbetstidens längd om - arbetet har beordrats i förväg eller, - där detta inte kunnat ske godkänts i efterhand av arbetsgivaren
Beredskap	Med beredskap avses tid då medarbetaren inte har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel inställa sig på arbetsstället.

---

<sup>2</sup> Årsarbetstiden beräknad enligt principen om 28-årscykel

## **FÖRTECKNING**

### **över särskilda överenskommelser**

- Avtal om förslagsverksamhet
- Avtal om industrins och handelns tilläggs pension – ITP avtalet
- Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtal om Trygghetsförsäkring (TFA)
- Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring
- Omställningsavtal
- Utvecklingsavtal

## **FÖRHANDLINGSPROTOKOLL Tidskrift**

Ärende:	Uppgörelse om löner och allmänna villkor för Journalistavtal Tidskrifter för perioden 2013-04-01 – 2016-03-31
Parter:	Medieföretagen Svenska Journalistförbundet
Tid:	2013-06-14 m fl datum
Plats:	Medieföretagens och Journalistförbundets lokaler, Stockholm
Närvarande:	FÖR MEDIEFÖRETAGEN Charlott Richardson Hans O Andersson Louise Bjarnestam Sten Lycke jämte delegation  FÖR SVENSKA JOURNALISTFÖRBUNDET Jonas Nordling Katarina Dahlskog Johannes Isaksson jämte delegation

## § 1 Avtal om löner och villkor

Parterna har träffat avtal om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. avseende Journalistavtalet Dagspress mm i enlighet med vad som anges i nedan nämnda bilagor:

- Överenskommelse om allmänna villkor, bilaga 1
- Överenskommelse om löner, bilaga 2
- Avtal för praktikanter, bilaga 3
- Gemensam text avseende gällande Utvecklingsavtal, bilaga 4

## § 2 Undantagskretsen i punkt 4 Löneavtalet

I samband med avtalsförhandlingarna 2012 fick samtliga fem löneavtal som Medieföretagen tecknar med Svenska Journalistförbundet samma lydelse. I punkt 4 andra st undantas redaktionschef eller motsvarande från att omfattas av löneavtalet. Denna text kommer ursprungligen från dagspressavtalet.

Parterna noterar att tidskriftsförlag generellt har en annan organisation än ett dagspressföretag. Vanligen finns ett flertal redaktioner inom den juridiska personen, oftast knuten till en titel. Redaktionerna har mycket varierande storlek beträffande antalet medarbetare.

Parternas gemensamma tolkning av ovanstående bestämmelse i löneavtalet för tidskrifter är att undantag ska göras för befattningar som har samma eller liknande ansvarsnivå som motsvarande i dagspressavtalet.

## § 3 Samarbetskommitté

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

## § 4 Ensidig protokollsanteckning Medieföretagen avseende fortsatt dialog om ett avtal

”Medieföretagen har sedan en längre tid fört en dialog med Svenska Journalistförbundet om en samordning av de fyra kollektivavtal som reglerar arbetsvillkoren för journalister. Medieföretagen ser positivt på en sådan samordning som skulle kunna underlätta förhandlingsarbetet och omställningar i verksamheter som nu genomgår sin mest påfrestande strukturella omvandling någonsin.

De fyra avtalen har dock många års historik och representerar fyra branscher, var och en med sina specifika förutsättningar som reflekteras i respektive avtal.

Under 2011 och 2012 gjordes ett stort och viktigt gemensamt arbete i arbetsgrupper för att analysera förutsättningarna.

Medieföretagen fortsätter gärna den dialogen men konstaterar att inga möjligheter finns för en sådan samordning i 2013 års avtalsrörelse. Därtill är parterna för långt ifrån varandra i avgörande frågor.

Medieföretagen menar att en samordning måste medge utrymme för alla branschens specifika behov som de uttrycks i de befintliga avtalen, affärskritiska såväl som avtal som är avgörande för respektive bolag. Det är inte möjligt att begränsa något företags handlingsfrihet i ett av de fyra avtalen för att skapa utrymme för andra företag i ett annat av avtalen.



Företagens fokus måste nu helt ligga på att hantera omställningar och de kostnadsökningar som nya löneavtal innebär.

Medieföretagens styrelse ska hösten 2013 analysera förutsättningarna för ett fortsatt arbete om ett kollektivavtal och avser att återkomma till Journalistförbundet så snart ett beslut föreligger”.

### **§ 5 Lönestatistik**

Parterna ska snarast uppta förhandlingar om att träffa ett nytt statistikavtal.

### **§ 6 PP Pension**

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

### **§ 7 Protokollsanteckningar**

För tillämpningen av avtalet antecknar parterna följande till protokollet:

Till § 1, Avtalets omfattning

Journalistförbundet förbinder sig att i händelse av konflikt undanta minst en ansvarig utgivare och/eller chefredaktör vid varje företag. Syftet härmed är främst att berört företag skall kunna uppfylla sina skyldigheter enligt gällande tryckfrihetslagstiftning och andra lag- eller avtalsenliga skyldigheter såsom arbetsgivare.

Till § 2, Anställning

För projektarbete skall finnas projektplan samt anges tidpunkt för projektets inledning och beräknad tidpunkt för avslutning.

### **§ 8 Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016, och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

### **§ 9 Avslutning**

Förhandlingen förklarades avslutad.

FÖR MEDIEFÖRETAGEN

Charlott Richardson

Hans O Andersson

Louise Bjarnestam

Sten Lycke

FÖR SVENSKA JOURNALISTFÖRBUNDET

Jonas Nordling

Johannes Isaksson

Katarina Dahlskog

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL Etermedier

Ärende:	Uppgörelse om löner och allmänna villkor för Journalistavtal Etermedier för perioden 2013-04-01 – 2016-03-31
Parter:	Medieföretagen Svenska Journalistförbundet
Tid:	2013-06-14 m fl datum
Plats:	Medieföretagens och Journalistförbundets lokaler, Stockholm
Närvarande:	FÖR MEDIEFÖRETAGEN Charlott Richardson Hans O Andersson Louise Bjarnestam Sten Lycke jämte delegation  FÖR SVENSKA JOURNALISTFÖRBUNDET Jonas Nordling Katarina Dahlskog Johannes Isaksson jämte delegation

### § 1 Avtal om löner och villkor

Parterna har träffat avtal om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. avseende Journalistavtalet Dagspress mm i enlighet med vad som anges i nedan nämnda bilagor:

- Överenskommelse om allmänna villkor, bilaga 1
- Överenskommelse om löner, bilaga 2
- Avtal för praktikanter, bilaga 3
- Gemensam text avseende gällande Utvecklingsavtal, bilaga 4

### § 2 Samarbetskommitté

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

### § 3 Ensidig protokollsanteckning Medieföretagen avseende fortsatt dialog om ett avtal

”Medieföretagen har sedan en längre tid fört en dialog med Svenska Journalistför-

bundet om en samordning av de fyra kollektivavtal som reglerar arbetsvillkoren för journalister. Medieföretagen ser positivt på en sådan samordning som skulle kunna underlätta förhandlingsarbetet och omställningar i verksamheter som nu genomgår sin mest påfrestande strukturella omvandling någonsin.

De fyra avtalen har dock många års historik och representerar fyra branscher, var och en med sina specifika förutsättningar som reflekteras i respektive avtal.

Under 2011 och 2012 gjordes ett stort och viktigt gemensamt arbete i arbetsgrupper för att analysera förutsättningarna.

Medieföretagen fortsätter gärna den dialogen men konstaterar att inga möjligheter finns för en sådan samordning i 2013 års avtalsrörelse. Därtill är parterna för långt ifrån varandra i avgörande frågor.

Medieföretagen menar att en samordning måste medge utrymme för alla branschens specifika behov som de uttrycks i de befintliga avtalen, affärskritiska såväl som avtal som är avgörande för respektive bolag. Det är inte möjligt att begränsa något företags handlingsfrihet i ett av de fyra avtalen för att skapa utrymme för andra företag i ett annat av avtalen.

Företagens fokus måste nu helt ligga på att hantera omställningar och de kostnadsökningar som nya löneavtal innebär.

Medieföretagens styrelse ska hösten 2013 analysera förutsättningarna för ett fortsatt arbete om ett kollektivavtal och avser att återkomma till Journalistförbundet så snart ett beslut föreligger”.

### **§ 4 Lönestatistik**

Parterna ska snarast uppta förhandlingar om att träffa ett nytt statistikavtal.

### **§ 5 Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016, och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

### **§ 6 Avslutning**

Förhandlingen förklarades avslutad.

FÖR MEDIEFÖRETAGEN  
Charlott Richardson  
Hans O Andersson  
Louise Bjarnestam  
Sten Lycke

FÖR SVENSKA JOURNALISTFÖRBUNDET  
Jonas Nordling  
Johannes Isaksson  
Katarina Dahlskog

## **FÖRTECKNING**

### **över särskilda överenskommelser**

- Avtal om förslagsverksamhet
- Avtal om industrins och handelns tilläggspension – ITP avtalet
- Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtal om Trygghetsförsäkring (TFA)
- Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring
- Omställningsavtal
- Utvecklingsavtal

## § 1 Avtalets omfattning

### 1.1 Avtalets omfattning

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

#### Journalistavtalet Public Service:

Avtalet avser enkelorganiserade medlemmar i Journalistförbundet anställda vid företag som är medlemmar i Medieföretagen.

#### Journalistavtalet Tidskrift:

För företag som inträder som medlem i Medieföretagen och som vid inträdet inte är bundet av kollektivavtal gäller detta avtal först sedan överenskommelse därom träffats mellan Medieföretagen och Journalistförbundet.

#### Journalistavtalet Etermedier:

Detta avtal träder i kraft avseende medlem i Medieföretagen först sedan överenskommelse (sk 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.

#### Journalistavtalet Public Service:

Avtalet gäller inte för företagsledare och personer i företagsledande ställning<sup>1</sup>.

### 1.3 Pensionär

#### Journalistavtalet Dagspress mm:

För medarbetare som kvarstår i tjänst i företaget efter uppnådd pensionsålder gäller att arbetsgivaren och medarbetaren kan överenskomma att anställningsvillkoren skall regleras på annat sätt än avtalet stadgar. Sådan överenskommelse kan, beträffande § 9 i den del som avser sjuklön, avse tiden fr o m den 15:e kalenderdagen. Samma gäller om medarbetare anställs i företaget efter det att medarbetaren uppnått pensionsåldern.

Sådana överenskommelser skall för att vara giltiga godkännas av journalistklubben vid företaget.

---

<sup>1</sup> Imnebörden av begreppet företagsledande ställning är densamma som i lagen om anställningsskydd.

### **Journalistavtalet Public Service:**

För medarbetare som står kvar i tjänst vid företaget efter 67 års ålder eller som anställs efter ordinarie uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar. Den del av § 9 som avser sjuklön efter den 15:e kalenderdagen gäller endast om:

- särskild överenskommelse om detta träffats mellan arbetsgivaren och medarbetaren
- uppsägningstiden är en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren

Arbetsgivaren och sådan medarbetare som avses i detta moment kan komma överens om att även andra villkor skall regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

### Vissa andra inskränkningar

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden om medarbetare kvarstår i tjänst eller anställs efter 67 års ålder, eller efter ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen, om inte särskild överenskommelse om detta träffats mellan arbetsgivaren och medarbetaren förutsatt att uppsägningstiden från båda parter är en månad.

Arbetsgivaren och sådan medarbetare kan dock komma överens att villkor skall regleras på annat sätt.

### **Journalistavtalet Tidskrift:**

Arbetsgivaren och medarbetare som kvarstår i tjänst eller anställs efter ordinarie pensionsålder enligt gällande pensionsplan, kan överenskomma om anställningsformer och anställningsvillkor avvikande från detta avtal.

Medarbetare som kvarstår i tjänst eller anställs efter ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen, erhåller sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i en sjukperiod endast om särskild överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

### **Journalistavtalet Etermedier:**

För medarbetare som kvarstår i tjänst vid företaget efter det att denne uppnått den för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen gäller som huvudregel detta avtal.

Samma gäller om en medarbetare har anställts vid företaget efter det att han uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas vid detta.

Arbetsgivaren och sådan medarbetare kan dock komma överens att villkor skall regleras på annat sätt.

Om medarbetaren har fyllt 60 år när han anställs kan arbetsgivaren och han överenskomma att han inte skall ha rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

Om sådan överenskommelse har träffats skall arbetsgivaren underrätta journalistklubben.

Om medarbetaren har uppnått pensionsålder gäller § 9 i den del som avser sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i en sjukperiod endast om särskild överenskommelse härom träffats mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

Samma gäller om en medarbetare har anställts vid företaget efter det att han uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas vid detta.

### **1.4 Utlandstjänstgöring**

Om en medarbetare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands skall 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 (Villkor vid utlandsresa Dagspress, Tidskrift och Etermedier, sid 179).

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

### **Journalistavtalet Public Service:**

För reglering se § 12.

## § 2 Anställning Dagspress

### 2.1 Anställningsformer

Avtal om anställning enligt detta kollektivavtal skall träffas enligt något av följande alternativ:

#### 2.1.1

Anställning tillsvidare.

#### 2.1.2

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.

#### Anmärkning

*Parterna är överens om att anställning för särskilda behov inte får användas istället för vikariat enligt 2.1.3, 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.*

*Parterna är överens om att nya 2.1.2 och 2.1.3 omfattar även alla anställningsmöjligheter som fanns i Mom 1:2 och Mom 1:3 i kollektivavtalet 2007 – 2010.*

*Om särskilda skäl finns kan Journalistförbundet säga upp bestämmelsen vid enskilt företag.*

*Med särskilda skäl avses att företaget visstidsanställt medarbetare i strid med tillämpningsområdet för denna anställningsform och att rättelse därefter inte har skett.*

*En uppsägning kan endast ske efter lokal och central förhandling och gäller tre kalendermånader efter avslutad central förhandling.*

*Företag får då efter uppsägningstidens utgång i stället tillämpa anställningsformerna enligt § 2 Mom 1:2 och Mom 1:3 enligt lydelsen i kollektivavtalet 2007 – 2010.*

*Parterna är överens om att uppsägning tidigast kan ske efter den 31 december 2010. Parterna är även överens om att denna uppsägningmöjlighet gäller under avtalsperioden 2012-2013.*



### 2.1.3

Anställning som vikarie. Med ”vikarie” avses

- medarbetare som anställs för att ersätta annan anställd medarbetare under dennas bortovaro;
- medarbetare som anställts för att ersätta medarbetare som genomgår utbildning, såväl extern som intern;
- medarbetare som anställs för att under semesterperiod ersätta semesterlediga medarbetare.

#### 2.1.3.1

I anslutning till avtalets möjligheter till tidsbegränsade anställningar understryker parterna att huvudregeln för anställning alltså är tillsvidareanställning. Sålunda gäller beträffande provanställning att sådan anställning avses övergå i en tillsvidareanställning. Med hänsyn till att Journalistförbundet ifrågasätter om s.k. utlasning är förenligt med lagen om anställningsskydd avser Medieföretagen att rekommendera medlemsföretagen att tillämpa formerna för visstidsanställning på ett ansvarsfullt sätt och att inte på ett otillbörligt sätt tillämpa på varandra avlösande visstidsanställningar. Medieföretagen avser även att informera om skyldigheten enligt 11 § MBL att förhandla om vakantsättning av tjänster, oberoende om tjänsten skall vakantsättas direkt eller om tjänsten under en period har varit vikariebesatt, om vakantsättningen kan komma att bli varaktig.

#### 2.1.3.2

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

#### 2.1.3.3

Innan visstidsanställningar om minst tre månader tillsätts skall journalistklubben informeras.

#### *Anmärkning*

*Parterna konstaterar att förhandlingar mellan klubb och företag kan upptagas beträffande visstidssituationen vid företaget. Detta kan ske t ex då ett i förhållande till antalet tillsvidareanställda medarbetare oproportionerligt stort antal visstidsanställda samtidigt är eller har varit anställda vid företaget.*

*Om klubben så begär skall lokal förhandling om lönesättningen av visstidsanställda äga rum.*

*Visstidsanställda skall ges arbetsplatsintroduktion.*

#### 2.1.4

Anställning på prov för högst sex månader. Provanställning får träffas

- med medarbetare med speciella ämneskunskaper om dennes journalistiska kvalifikationer är oprövade;
- om det föreligger särskilda skäl att pröva medarbetarens kvalifikationer mot bakgrund av ämnesrådets speciella krav;
- efter överenskommelse mellan företaget och journalistklubben om de lokala parterna finner att det föreligger särskilda skäl

Syftet med provanställningen skall vara att denna efter prövotiden skall övergå till en tillsvidareanställning. Efter överenskommelse kan tiden förlängas med den tid under vilken medarbetaren eventuellt varit frånvarande under provperioden. Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning skall arbetsgivaren, på begäran av medarbetaren, motivera sitt ställningstagande.

#### 2.1.5

Anställning på heltid som studiepraktikant högst för sex månader för studerande som genomgår journalistisk grundutbildning som omfattar minst två läsår, eller ettårig journalistutbildning som är en påbyggnad på annan akademisk utbildning. Praktikant som genomgår annan högskoleutbildning eller journalistisk folkhögskoleutbildning kan anställas på samma villkor efter lokal överenskommelse.

##### Anmärkning

*Beträffande lön till praktikant se Löneavtalet 5.1. Beträffande overtidsarbete för praktikant se § 8.2, Anmärkning efter stycke 1. I övrigt gäller för praktikanter i tillämpliga delar §§ 3, 4/4a, 5.3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 och 16 i detta kollektivavtal. Avtal för studiepraktikanter se bilaga 3.*

### 2.2 Fortgående anställning

Anställning enligt 2.1.2-2.1.5 som fortsätter efter angiven eller överenskommen tid övergår i en tillsvidareanställning.

### 2.3 Uppsägningstid

Har visstidsanställd medarbetare enligt 2.1.2-2.1.3 anställts utan att anställningstidens längd fastställts i förväg skall uppsägningstiden från medarbetarens sida utgöra lägst 14 dagar och från företagets sida lägst en kalendermånad. Motsvarande gäller om part i förtid vill avbryta en provanställning.

#### **2.4 Företrädesrätt**

För visstidsanställd enligt 2.1.2-2.1.3, som uppnått en sammanlagd anställningstid om 18 månader under en tvåårsperiod, skall reglerna om företrädesrätt i lagen om anställningsskydd gälla även under pågående anställning. Vid konkurrens mellan företrädesrätter gäller längst anställningstid.

## § 2 Anställning Public Service

### 2.1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om annat inte överenskommits enligt 2.2 nedan.

### 2.2 Anställning för viss tid

#### 2.2.1 Tidsbegränsad anställning

Arbetsgivare och arbetstagarparten kan komma överens om tidsbegränsad anställning för täckande av särskilda behov. Om en sådan anställning varar mer än två år övergår densamma till en tillsvidareanställning.

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

#### 2.2.2 Vikariat

Avtal om anställning för viss tid får träffas om anställningen avser vikariat vid frånvaro av anställd medarbetare. Har medarbetaren haft vikariatsanställning längre än sammanlagt tre år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Med vikariat avses att en medarbetare ersätter en annan medarbetare under dennes frånvaro. Med vikariat avses också när en medarbetare under högst sex månader, alternativt under den längre tid som fastställts i överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten, uppehåller en befattning i avvaktan på att den återbesätts.

Parterna är överens om att vikarie i normalfallet ska anställas för hela den period ordinarie befattningshavare är frånvarande. I de fall arbetsgivaren inte avser att anställa vikarien för hela den period som ordinarie befattningshavare är frånvarande ska företaget skriftligt informera den lokala arbetstagarorganisationen om skälen härför. Den lokala arbetstagarorganisationen kan begära förhandling enligt MBL 12 § i frågan.

#### Anmärkning 1.

*Tidsbegränsad anställning får inte användas istället för vikariat enligt 2.2.2.*

#### Anmärkning 2.

*Om en medarbetare har varit anställd mer än fyra år på vikariat (2.2.2) och tidsbegränsad anställning (2.2.1) under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.*

### 2.2.3 Programanställning

Avtal om programanställning för viss tid kan träffas mellan arbetsgivare och enskild medarbetare för arbete i programverksamheten. Programanställningar får ske inom en treårsperiod räknat från första anställningsdagen i programanställning. Närmare bestämmelser om programanställning finns i bilaga A. En medarbetare som, på grund av sjukdom, tjänstledighet eller annan orsak, varit frånvarande från programanställning kan vara programanställd över den angivna treårsgränsen under motsvarande tid, efter överenskommelse med lokal facklig organisation.

#### Anmärkning

*Parterna i detta avtal kan säga upp § 2 2.2.1, 2.2.2 och 2.2.3 med en uppsägningstid om tre månader. Sådan uppsägning kan begränsas till att avse visst företag. Om arbetsgivarparten önskar att momentet skall ha fortsatt giltighet skall förhandlingar skyndsamt begäras och föras under uppsägningstiden. Parterna kan härvid enas om att förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan uppsägningstiden löper ut.*

*Vid uppsägning av § 2 2.2.2 gäller efter uppsägningstidens utgång § 2 mom 2.2 i den lydelse det hade i kollektivavtal mellan SRAO och Journalistförbundet 2007 - 2010.*

### 2.2.4 Pensionär

Medarbetare som står kvar i tjänst vid företaget efter 67 år ålder eller för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen får anställas för viss tid. Samma gäller om en medarbetare anställs efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid företaget.

### 2.2.5 Provanställning

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning kan träffas mellan arbetsgivaren och medarbetare om medarbetarens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade eller det annars föreligger särskilda skäl att pröva medarbetarens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

En provanställning kan omfatta högst 6 månader.

### 2.2.6 Företrädesrätt

Lagen om anställningsskydd gäller med följande tillägg.

Medarbetare som är programanställd får företrädesrätt enligt 25 § LAS efter sammanlagt 24 månaders programanställning under treårsperioden.

Företrädesrätt enligt 25 § LAS kan aldrig förekomma till programanställning.

Medarbetare som uppnått pensionsålder, 67 år, eller avgått med pension enligt ITP-planen vid lägre ålder, har inte företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.

Medarbetare som under pågående vikariatsanställning blir föräldraledig med föräldrapenning och som vid denna anställnings upphörande uppfyller förutsättningarna för företrädesrätt till återanställning har rätt att med åberopande av sin föräldraledighet under pågående företrädesrättsperiod tacka nej till anställningserbjudanden utan att därför förverka sin företrädesrätt.

### **2.2.7 Information till lokal arbetstagarorganisation**

Om arbetsgivaren avser att tidsbegränsat anställa en medarbetare, skall arbetsgivaren, innan anställningen påbörjas, påkalla förhandling med berörd lokal arbetstagarorganisation. Sådan förhandling kan endast föras lokalt.

### **2.3 Visstidsanställning i annat företag**

Medarbetare med tillsvidareanställning i Public Serviceföretag, som anställs för viss tid i annat Public Serviceföretag, erhåller inte företrädesrätt till ny anställning i det sistnämnda företaget under förutsättning att tillsvidareanställningen består vid visstidsanställningens upphörande.

## § 2 Anställning Tidskrift

### 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.

Under pågående tidsbegränsad anställning enligt detta moment gäller, med iakttagande av i lagen om anställningsskydd stadgade grunder för uppsägning, en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

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

#### 2.2.1 Projektanställning

Projektanställning för medverkan i start av ny tidskrift eller ny redaktionell elektronisk produkt är tillåten intill dess 12 månader förflutit efter den första utgåvan.

Projektanställning för medverkan i andra redaktionella produkter t ex bilagor eller annat utvecklingsprojekt är tillåtet under högst sex månader.

Lokal överenskommelse kan träffas om andra projektanställningar.

#### 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 eller
- att ordinarie tjänst som blivit ledig till följd av att anställd medarbetare medverkar i projekt enligt ovan besätts av vikarie under den tid projektet pågår.

### **2.2.3 Provanställning**

Anställning i högst sex månader i form av provanställning.

Sådant avtal får träffas

- med medarbetare med speciella ämneskunskaper om dennes journalistiska kvalifikationer är oprövade, eller
- om det eljest föreligger särskilda skäl att pröva medarbetarens kvalifikationer mot bakgrund av ämnesrådets speciella krav, eller
- efter överenskommelse mellan företaget och journalistklubben om de lokala parterna finner att det föreligger särskilda skäl.

Innan avtal om provanställning träffas skall arbetsgivaren underrätta journalistklubben om detta och ange skälen härför.

### **2.2.4 Praktikanställning**

Anställning i form av praktikanställning, enligt särskilt avtal, bilaga 3.

### **2.2.6 Särskild uppsägningsregel**

Arbetsgivarens rätt att projekt- och provanställa medarbetare kan sägas upp av journalistklubben eller av Journalistförbundet.

Uppsägningstiden är tre månader.

I sista hand kan frågan huruvida rätten skall bestå eller ej tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.



## § 2 Anställning Etermedier

### 2.1 Anställning tills vidare

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

### 2.2 Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete

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

#### 2.2.1

Arbetsgivaren och medarbetaren kan överenskomma om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning.

Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.

Avtal om anställning kan vidare träffas med enskild medarbetare för arbete under viss tid för att pröva nya programprojekt som syftar till att utvidga programutbudet.

#### Anmärkning 1

*Om anställning enligt sista stycket ovan avses att överstiga 12 månader, skall förhandling föras med journalistklubben innan avtal om anställning träffas.*

*Syftet med sådan anställning är att programverksamheten skall berikas, inte att låta denna anställningsform ersätta andra anställningsformer. Av detta följer att företaget inte får ha ett i förhållande till antalet tillsvidareanställda oproportionerligt stort antal programprojektanställda.*

#### Anmärkning 2

*Medarbetare som kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Samma gäller om en medarbetare anställs vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.*

#### 2.2.2 Vikariat eller praktikarbete

Avtal om anställning för viss tid får vidare träffas om anställningen avser praktikarbete eller vikariat.

Med vikariat avses

- att medarbetaren ersätter en annan medarbetare under dennes frånvaro, t ex ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet eller
- att medarbetaren under högst sex månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och journalistklubben uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.

### **2.2.3 Praktikant**

Om den särskilda anställningsformen praktikantanställning, se Avtal för studiepraktikanter bilaga 3.

### **2.2.4 Arbetstopp**

För att avlasta arbetstopp vid företaget får arbetsgivaren och medarbetaren överenskomma om anställning för viss tid.

### **2.2.5 Provanställning**

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provtiden ska övergå till en tillsvidareanställning. Avtalet får omfatta högst sex månader. Om medarbetaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas för motsvarande tid.

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

### **2.2.6 Underrättelse till journalistklubben**

Om arbetsgivaren står i begrepp att visstidsanställa en medarbetare för avgränsat programprojekt, vid arbetstopp eller på prov bör arbetsgivaren, om det är praktiskt möjligt, underrätta journalistklubben vid företaget innan anställningsöverenskommelse träffas. Underrättelse skall dock alltid lämnas inom en vecka efter det anställningsöverenskommelse har träffats.

### **2.2.7 Särskilda uppsägningsregler avseende rätten att anställa för särskilt programprojekt, arbetstopp samt provanställning**

Arbetsgivarens rätt enligt § 2 att anställa medarbetare, för särskilt programprojekt, för att avlasta arbetstoppar respektive provanställa medarbetare, kan sägas upp av journalistklubben eller av Journalistförbundet.

Uppsägningstiden är tre månader. Såvitt avser rätten till anställning för särskilt programprojekt gäller dock en uppsägningstid om fyra månader.

Om arbetsgivaren önskar att nämnda rätt skall bestå, skall han begära att förhandlingar förs under uppsägningstiden.

I sista hand kan frågan huruvida rätten skall bestå eller ej - med undantag av rätten till anställning för särskilt programprojekt - tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF - PTK.

## § 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 m.m.

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.

#### Journalistavtalet Public Service:

Medarbetare inom public service-företagen är skyldiga att i offentliga sammanhang avhålla sig från sådana uttalanden och åtgärder som kan medföra att företagets opartiskhet, särskilt på det politiska området, med fog kan ifrågasättas.

I alla frågor som rör relationer till personer, företag eller institutioner skall medarbetare inom public service-företagen alltid handla så att tilltron till dennes opartiskhet i tjänsten inte med fog kan ifrågasättas.

Medarbetare inom public service-företagen får inte utan arbetsgivarens medgivande medverka i sådan reklam där vederbörandes namn och ställning i företaget kan anses ha väsentlig betydelse.

Medarbetare får endast efter särskilt tillstånd i förvärvssyfte förse andra massmedieföretag med material angående program eller förhållanden inom företaget. Medarbetare får inte heller utan särskilt tillstånd utnyttja program eller programuppslag utanför 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 Dagspress

*För företag som framställer elektroniska produkter*

### 4.1 Företagets verksamhet

Medarbetaren upplåter/överlåter åt det företag där medarbetaren är anställd rätten att i tryckt och digital form i sin verksamhet förfoga över upphovsrättsligt skyddat material som har medarbetaren till upphovsman och som tagits fram i medarbetarens anställning hos företaget. Medarbetaren upplåter/överlåter åt företaget därutöver rätten att förfoga över sådant material i analog form när det gäller sändning i radio och tv. Upplåtelsen/överlåtelserna gäller med de begränsningar som anges nedan.

### 4.2 Bokutgivning mm

#### 4.2.1

Vill ett företag förfoga över sådant material som har medarbetaren till upphovsman och som tagits fram i medarbetarens anställning hos företaget i former som anges nedan i punkt 1-3 måste medarbetaren vid varje tillfälle godkänna att materialet utnyttjas på det sättet för att det skall få ske:

1. utgivning av böcker, särtryck, cd-rom eller andra exemplarformer med material från en eller ett fåtal medarbetare;
2. digitalt förfogande där ensamansvaret enligt TF/YGL inte gäller;
3. förfogande som inte omfattas av 4.1, t ex teater eller film.

#### 4.2.2

Särskild ersättning kan efter förhandling utgå vid sekundär utgivning av böcker, särtryck, cd-rom eller liknande produkter om utgivningen avser ett visst ämnesområde eller tema.

#### 4.2.3

Medarbetaren äger själv rätt att förfoga över material som han eller hon har tagit fram i sin anställning hos företaget genom utgivning av bok, särtryck, cd-rom, eller liknande produkt under förutsättning att materialet i fråga har

publicerats enligt 4.1 eller företaget har förklarat att man inte kommer att utnyttja sin rätt enligt 4.1. Om sådan utgivning skall ske inom 12 månader från det att materialet offentliggjorts krävs godkännande av företaget.

#### **4.3 Upplåtelse/Överlåtelse till annan\***

##### **4.3.1**

Avtal med annan, som innebär att denne i sin tur får rätt att förfoga över materialet i egen tidning eller annan produkt förutsätter att överenskommelse träffas i förväg med berörd medarbetare eller med journalist-klubben.

Överlåtelse av text- och/eller bildmaterial för reklamändamål förutsätter samtycke från berörd(a) medarbetare.

##### **4.3.2**

Avtal med annat företag med publicistisk verksamhet om stadigvarande överlåtelse eller stadigvarande utbyte skall föregås av förhandlingar mellan företaget och journalistklubben vid detta.

Innan överenskommelse träffats får någon överlåtelse inte ske.

Varje medarbetare skall ha tillgång till en förteckning över de företag med vilka det egna företaget har tecknat avtal om stadigvarande utbyte eller överlåtelse.

##### **4.3.3**

Om företaget upplåter material digitalt till annan för intern information eller undervisningsändamål skall förhandling genomföras med journalistklubben om principerna för sådana upplåtelser, liksom om den upphovsrättsliga regleringen i sådana avtal.

##### **4.3.4**

Vidareupplåtelse av förfoganderättigheter till annan genom förvaltningsorganisation förutsätter att parterna gemensamt tecknar upplåtelseavtal.

##### **4.3.5**

Företaget äger utan hinder av vad som i övrigt anges i 4.3 rätt att överlåta material bestående av rörlig bild och ljud.

---

\* Se "Bilaga till § 4, 4.3.1 och 4.3.2" sid 48. Härmed avses även de s.k. PAR-avtalen.

#### 4.4 Text- och bildbyrå

Vid fristående text- och bildbyrå sker förfogande enligt 4.1 genom att medarbetare ställer sitt material till förfogande för distribution till byråns abonnenter och kunder. Byråns medarbetare skall underrättas om det sker ändringar bland byråns abonnenter och kunder.

Överlåtelse av material till text- eller bildbyrå får ske i den omfattning som tidningens kontrakt med byrån föreskriver.

Text- eller bildbyrå kan göra förändringar bland abonnenter och kunder utan hinder av bestämmelserna i denna paragraf.

#### 4.5 Medarbetare som slutat

Vill ett företag i tryckt form publicera artiklar eller teckningar som härrör från en medarbetare som har slutat vid företaget så skall medarbetaren underrättas om företagets avsikter. Motsätter sig medarbetaren att materialet publiceras och anför han eller hon godtagbara skäl för sin ståndpunkt så får materialet inte publiceras.

Medarbetarens ståndpunkt behöver inte avvaktas om det är okänt var han eller hon befinner sig.

#### 4.6 Avvikelse

Avvikelse från vad detta avtal innehåller om utnyttjande av text- och bildmaterial får göras endast om det finns särskilda skäl för det.

För att sådant avtal om avvikelse skall gälla krävs att de centrala parterna godkänner det.

#### 4.7 Ideell rätt mm

Text- och bildmaterial får inte utnyttjas så att medarbetarens rätt enligt 3 § upphovsrättslagen kränks. Det får inte heller utnyttjas så att det kränker medarbetarens journalistiska anseende. Överlämnas material till annan skall denne erinras om detta.

#### 4.8 Lokal samverkan

Med hänsyn till den snabba tekniska utvecklingen skall de lokala parterna finna praktiska former för information och förhandling.



#### 4.9 Ersättning

För den till följd av avtal den 30 april 1997 tillkommande överlåtelsen/upplåtelsen utgår en årlig ersättning till medarbetarna. Beloppets storlek och fördelning samt datum för utbetalning fastställs i särskilt avtal.

Detta belopp inkluderar även ersättning för sådant förfogande när det gäller sändning i radio och tv, som avses i 4.1 och sådan överlåtelse av material bestående av rörlig bild och ljud som avses i 4.3.5 till följd av avtal den 30 augusti 2007.

##### *Anmärkning*

*För år 2013 är upphovsrättsersättningen 2 275 kronor/år.*

*För år 2014 är upphovsrättsersättningen 2 327 kronor/år.*

*För år 2015 är upphovsrättsersättningen 2 385 kronor/år.*

#### **Bilaga till § 4, 4.3.1 och 4.3.2**

Det är parternas gemensamma ansvar att upphovsrättsavtal ingås. Parterna är eniga om betydelsen av att lokala upphovsrättsavtal träffas och att sådana avtal ska tillgodose

- medarbetarnas intresse av att det material de framställer inom ramen för anställningen hanteras med respekt för deras anseende och trovärdighet som journalister och för deras ställning som framställare av upphovsrättsligt skyddat material och
- företagets behov, intressen och anseende som publicistiskt drivna medieföretag

Arbetsgivaren informerar i enlighet med MBL om sin syn på företagets behov av att träffa överenskommelse om överlåtelse av redaktionellt material. Om lokal part begär det ska lokala förhandlingar upptas. Leder inte dessa lokala förhandlingar till överenskommelse ska efter centrala förhandlingar och om någon av parterna begär det ärendet överlämnas till Medieföretagens/Journalistförbundets särskilda nämnd. Nämnden består av två representanter för Medieföretagen varav en ska vara Medieföretagens förhandlingsledare och två representanter för Journalistförbundet varav en ska vara Journalistförbundets förhandlingsledare. Ordförande i nämnden ska vid behandlingen av vart annat ärende vara Medieföretagens förhandlingsledare och vid behandlingen av vart annat ärende vara Journalistförbundets förhandlingsledare.

Nämnden ska göra en inventering av gällande lokala avtal i avsikt att få en bild av hur lokala parter avtalsreglerat upphovsrättsfrågorna och som vägledning för behandlingen av kommande ärenden.

Nämnden ska eftersträva att uppnå enighet i de enskilda ärendena och ska besluta med utgångspunkt från vad de lokala parterna framför till nämnden, vad som tidigare överenskommits i liknande ärenden samt vad nämnden i övrigt anser har betydelse i ärendet.

Lokala avtal gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid<sup>2</sup>, såvida parterna inte avtalat om annat. Då ett avtal tillkommit efter beslut av den särskilda nämnden gäller det i ett år och därefter tills vidare med tre månaders uppsägningstid. Om ett lokalt avtal eller ett avtal som tillkommit efter beslut av den särskilda nämnden sägs upp fortsätter avtalet att gälla efter uppsägningstidens utgång om förhandling begärts enligt förhandlingsordningen i denna bilaga. Det uppsagda avtalet gäller till dess slutligt avgörande skett i nämnden. Inför beslut om förlängning av uppsagt avtal ska nämnden sammanväga upphovsmännens och företagets intressen.

Anmärkning

*Om nämnden inte kan komma fram till beslut i ett enskilt ärende anhåller nämnden på begäran av ledamot att chefen för Kammarkollegiet i det enskilda fallet efter samråd med parterna utser en opartisk ordförande med utslagsröst att ingå i nämnden. En sådan begäran kan dock ske tidigast tre månader efter det att part har överlämnat ärendet till nämnden. Parterna delar kostnaderna för chefen för Kammarkollegiets insatser och den opartiska ordföranden.*

---

<sup>2</sup>Härmed avses även de s.k. PAR-avtalen

## § 4a Publicering av text- och bildmaterial, Dagspress

*För företag som INTE framställer elektroniska produkter*

### 4.1 Publicering

Utan hinder av regleringen i lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk (upphovsrättslagen) får det företag där medarbetaren är anställd publicera text- och bildmaterial som har medarbetaren till upphovsman, i tidning som företaget ger ut, om materialet har tagits fram i medarbetarens anställning hos företaget.

### 4.2 Stadigvarande utbyte respektive överlåtelse

Som publicering enligt 4.1 anses även publicering i tidning som ges ut av annat företag om medarbetarens företag har upprättat stadigvarande utbyte respektive träffat överenskommelse om överlåtelse av text- och bildmaterial med det företaget.

Varje medarbetare skall ha tillgång till en förteckning över de företag med vilka det egna företaget har sådant samarbete som avses i detta moment.

Avtal om sådant samarbete som avses i detta moment, första stycket skall föregås av förhandlingar mellan företaget och journalistklubben vid detta.

Innan överenskommelse har träffats får någon överlåtelse inte ske.

Leder inte de lokala förhandlingarna till en överenskommelse skall

- om någon av parterna begär det - centrala förhandlingar tas upp. Leder inte heller dessa förhandlingar till en överenskommelse, skall frågan avgöras av en särskild nämnd om någon av parterna begär det. Sådan begäran skall göras inom 10 dagar efter det att de centrala förhandlingarna har förklarats avslutade.

Den särskilda nämnden består av tre ledamöter. Av dem utser parterna var sin och de sålunda utsedda den tredje, som skall vara nämndens ordförande.

Nämnden skall vid sin bedömning beakta samtliga de argument som parterna i förhandlingar tidigare har fört fram som stöd för sina ståndpunkter. Nämnden skall arbeta skyndsamt. För nämnden gäller lagen (1929:145) om skiljemän i tillämpliga delar.

Bestämmelserna i detta avsnitt skall tillämpas även när det blir fråga om förändringar i bestående avtal.

### 4.3 Överlåtelse i andra fall

Avtal om överlåtelse av text- och bildmaterial i andra fall än sådana som

avses i 4.2 får ske endast om medarbetaren och företaget är överens om hur överlåtelsen skall ersättas. Även företaget och journalistklubben kan träffa överenskommelse om överlåtelse.

Innan överenskommelse har träffats får någon överlåtelse inte ske.

#### **4.4 Text- och bildbyrå**

Fristående text- och bildbyrå jämställs i detta sammanhang med företag som ger ut tidning. Publicering sker genom att medarbetaren ställer sitt material till förfogande för distribution till byråns abonnenter och kunder. Byråns medarbetare skall underrättas om det sker ändringar bland byråns abonnenter och kunder.

Överlåtelse av material till text- eller bildbyrå får ske i den omfattning som tidningens kontrakt med byrån föreskriver.

Text- eller bildbyrå kan göra förändringar bland abonnenter och kunder utan hinder av bestämmelserna i denna paragraf.

#### **4.5 Reklamändamål**

Vill ett företag till myndigheter, organisationer eller företag för reklamändamål överlåta text- och bildmaterial som en medarbetare har tagit fram i sin anställning hos företaget, måste medarbetaren samtycka till överlåtelsen för att den skall få ske.

#### **4.6 Bok, särtryck eller liknande**

Under förutsättning att överenskommelse träffas i förväg om hur medarbetaren skall ersättas, så får företaget använda text- och bildmaterial, som medarbetaren har tagit fram i sin anställning hos företaget, för utgivning av bok, särtryck eller liknande.

Vill medarbetaren själv ge ut material som han eller hon har tagit fram i sin anställning hos företaget får detta göras om företaget har använt sin rätt enligt 4.1 eller förklarat att man inte tänker använda den.

#### **4.7 Medarbetare som slutat**

Vill ett företag publicera artiklar eller teckningar som härrör från en medarbetare som har slutat vid företaget så skall medarbetaren underrättas om företagets avsikter. Motsätter sig medarbetaren att materialet publiceras och anför han eller hon godtagbara skäl för sin ståndpunkt så får materialet inte publiceras.

Medarbetarens ståndpunkt behöver inte avvaktas om det är okänt var han eller hon befinner sig.

### **4.8 Annat utnyttjande**

Vill ett företag utnyttja text- och bildmaterial, som en medarbetare har tagit fram i sin anställning hos företaget på annat sätt än som har angetts tidigare, måste medarbetaren samtycka till att materialet utnyttjas på det sättet för att det skall få ske.

### **4.9 Avvikelse**

Avvikelse från vad detta avtal innehåller om utnyttjande av text- och bildmaterial får göras endast om det finns särskilda skäl för det.

För att sådant avtal om avvikelse skall gälla krävs att de centrala parterna godkänner det.

### **4.10 Ideell rätt**

Text- och bildmaterial får inte utnyttjas så att medarbetarens rätt enligt § 3 upphovsrättslagen kränks. Det får inte heller utnyttjas så att det kränker medarbetarens journalistiska anseende. Överlämnas material till annat företag skall det företaget erinras om detta.

## § 4 Upphovsrätt Public Service

### 4.1 Rätten till upphovsrättsligt skyddade verk och prestationer

För vissa medarbetare råder ett upphovsrättsligt anställningsförhållande. Med detta avses att dessa i tjänsten framställer litterära och konstnärliga verk eller utför andra prestationer som skyddas av upphovsrättslagen.

Rätten till sådana verk och prestationer tillkommer företaget för nyttjande i dess verksamhet såväl under anställningstiden som därefter. Vid utnyttjandet skall företaget iaktta medarbetarens ideella rätt enligt 3 § upphovsrättslagen.

De närmare förutsättningarna för företagets utnyttjande regleras i överenskommelse mellan de lokala parterna.

### 4.2 Ersättning för visst utnyttjande

För utnyttjande utöver vad som kan anses ligga inom ramen för anställningsavtalet betalar företaget årligen ett belopp att fördelas bland berörda medarbetare. Beloppet fastställs årligen av de centrala parterna i förhandling.

Fördelningen av ersättningen sker enligt regler och i former som de lokala parterna kommer överens om.

## § 4 Upphovsrätt Tidskrift

### 4.1 Publicering

Utan hinder av regleringen i lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk (upphovsrättslagen) får det företag där medarbetaren är anställd, publicera text- och bildmaterial som har medarbetaren som upphovsman, i tidskrift som företaget ger ut, om materialet har tagits fram i medarbetarens anställning hos företaget.

Med publicering enligt detta moment jämställs elektronisk spridning av text- och bildmaterial som endast framställs för sådan spridning.

### 4.2 Stadigvarande utbyte respektive överlåtelse

Som publicering enligt 4.1 anses även publicering i tidskrift som ges ut av annat företag om medarbetarens företag har upprättat stadigvarande utbyte respektive träffat överenskommelse om överlåtelse av text- och bildmaterial med det företaget.

Varje medarbetare skall ha tillgång till en förteckning över de företag med vilka det egna företaget har sådant samarbete som avses i detta moment.

Avtal om sådant samarbete som avses i detta moment, första stycket skall föregås av förhandlingar mellan företaget och journalistklubben vid detta.

Innan överenskommelse har träffats får någon överlåtelse inte ske.

Leder inte de lokala förhandlingarna till en överenskommelse skall - om någon av parterna begär det - centrala förhandlingar tas upp. Leder inte heller dessa förhandlingar till en överenskommelse, skall frågan avgöras av en särskild nämnd om någon av parterna begär det. Sådan begäran skall göras inom 10 dagar efter det att de centrala förhandlingarna har förklarats avslutade.

Den särskilda nämnden består av tre ledamöter. Av dem utser parterna var sin och de sålunda utsedda den tredje, som skall vara nämndens ordförande.

Nämnden skall vid sin bedömning beakta samtliga de argument som parterna i förhandlingar tidigare har fört fram som stöd för sina ståndpunkter. Nämnden skall arbeta skyndsamt. För nämnden gäller lagen (1929:145) om skiljemän i tillämpliga delar.

Bestämmelserna i detta avsnitt skall tillämpas även när det blir fråga om förändringar i bestående avtal.

### 4.3 Överlåtelse i andra fall

Avtal om överlåtelse av text- och bildmaterial i andra fall än sådana som avses i 4.2 får ske endast om medarbetaren och företaget är överens om hur överlåtelsen skall ersättas. Även företaget och journalistklubben kan träffa överenskommelse om överlåtelse.

Innan överenskommelse har träffats får någon överlåtelse inte ske.

### 4.4 Text- och bildbyrå

Fristående text- och bildbyrå jämställs i detta sammanhang med företag som publicerar i tryckt eller elektronisk form. Publicering sker genom att medarbetaren ställer sitt material till förfogande för distribution till byråns abonnenter och kunder. Byråns medarbetare skall underrättas om det sker ändringar bland byråns abonnenter och kunder.

Överlåtelse av material till text- och bildbyrå får ske i den omfattning som tidningens kontrakt med bildbyrån föreskriver.

Text- eller bildbyrå kan göra förändringar bland abonnenter och kunder utan hinder av bestämmelserna i denna paragraf.

### 4.5 Reklamändamål

Vill ett företag till myndigheter, organisationer eller företag för reklamändamål överlåta text- och bildmaterial som en medarbetare har tagit fram i sin anställning hos företaget, måste medarbetaren samtycka till överlåtelsen för att den skall få ske.

### 4.6 Bok, särtryck eller liknande

Under förutsättning att överenskommelse träffas i förväg om hur medarbetaren skall ersättas, så får företaget använda text- och bildmaterial, som medarbetaren har tagit fram i sin anställning hos företaget, för utgivning av bok, särtryck eller liknande.

Vill medarbetaren själv ge ut material som han eller hon tagit fram i sin anställning hos företaget får detta göras om företaget har använt sin rätt enligt 4.1 eller förklarat att man inte tänker använda den.

Om sådan utgivning skall ske inom 12 månader från det att materialet överlämnades för publicering, krävs godkännande av företaget.

### 4.7 Elektronisk utgivning/spridning

Under förutsättning att lokal överenskommelse träffas i förväg om villkoren får företaget använda text- och bildmaterial, som publicerats enligt 4.1,



första stycket, för elektronisk utgivning eller spridning. Under samma förutsättning får text- och bildmaterial som utgivits eller spridits elektroniskt publiceras enligt 4.1 första stycket.

### 4.8 Medarbetare som slutat

Vill ett företag publicera artiklar eller teckningar som härrör från en medarbetare som har slutat vid företaget så skall medarbetaren underrättas om företagets avsikter. Motsätter sig medarbetaren att materialet publiceras och anför han eller hon godtagbara skäl för sin ståndpunkt så får materialet inte publiceras.

Medarbetarens ståndpunkt behöver inte avvaktas om det är okänt var han eller hon befinner sig.

### 4.9 Annat utnyttjande

Vill ett företag utnyttja text- och bildmaterial, som en medarbetare har tagit fram i sin anställning hos företaget på annat sätt än som har angetts tidigare, måste medarbetaren samtycka till att materialet utnyttjas på det sättet för att det skall få ske.

### 4.10 Avvikelse

Avvikelse från vad detta avtal innehåller om utnyttjande av text- och bildmaterial för göras endast om det finns särskilda skäl för det.

För att sådant avtal om avvikelse skall gälla krävs att de centrala parterna godkänner det.

### 4.11 Ideell rätt

Text- och bildmaterial får inte utnyttjas så att medarbetarens rätt enligt 3 § Upphovsrättslagen kränks. Ändringar i text- och bildmaterial skall vidare föregås av godkännande från upphovsmannen om ändringarna inte endast är att anse som normal redigering. Det får inte heller utnyttjas så att det kränker medarbetarens journalistiska anseende. Överlämnas material till annat företag skall det företaget erinras om detta.

## § 4 Upphovsrätt Etermedier

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 skall 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 skall prövas enligt detta avtals förhandlingsordning. Därvid gäller inte vad som stadgas i medbestämmandelagen §§ 35 och 37.

Vid nyttjande av material skall företaget se till att medarbetarens ideella rätt enligt upphovsrättslagen och medarbetarens journalistiska anseende inte kränks. Även vid överlåtelse av material skall 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 Löner

### 5.1 Principer för lönesättning

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Den skall utgå från kraven i befattningen och medarbetarens prestation. Lönen skall i princip öka med högre krav och förbättrad prestation. Arbetsledare skall i princip ha högre lön än underställd personal.

Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen och lönenivån, liksom förmåner som ligger vid sidan av lönen.

Dessa principer skall tillämpas så att det uppstår en lönestruktur som är rättvisande för det enskilda företaget och löneskillnader skall kunna motiveras.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt skall ge utslag i den individuella lönesättningen. Om utvecklingen medför befordran - eller annan markant befattningsförändring - som motiverar tillägg till lönen, skall sådana tillägg inte tas ur den allmänna potten vid lokala lönerrevisioner.

Tillämpningen skall också vara sådan att medarbetare behandlas lika oavsett ålder och kön.

### 5.2 Värdering av befattning och medarbetare

Den individuella lönesättningen bygger bl a på att befattningar och medarbetare värderas och att dessa värderingar sammanvägs. Metoderna kan variera från företag till företag. Gemensamt för samtliga metoder skall emellertid vara att de inte präglas av godtycke. Resultatet ska kunna motiveras och vara rättvisande. Oavsett vilken metod det enskilda företaget väljer ska ett antal kriterier ingå i värderingen. Vilka dessa kriterier är och vilken tyngd de har, kan däremot skifta mellan olika företag.

För processbeskrivning, förhandlingsordning samt nivåer på lägstlöner och praktikantlöner hänvisas till löneavtalet (bilaga 2).

### 5.3 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.*

### **5.4 Extra ersättning Journalistavtalet Tidskrift**

Fr o m det kalenderår då journalisten fyller 40 år utbetalas tillsammans med decemberlönen en extra ersättning. Denna utgör trettio procent av den fasta kontanta månadslönen för december. Ersättningen inbegriper semesterlön.

#### Anmärkning 1

*För det år då journalisten börjar eller slutar sin anställning proportioneras den extra ersättningen i förhållande till hur stor del av året som anställningen har varat. Endast hela anställningsmånader medräknas. För den som slutar sin anställning utbetalas ersättningen tillsammans med ordinarie slutlön och beräknas på den fasta kontanta månadslön, som gäller när anställningen upphör.*

*För journalist som under året varit frånvarande, proportioneras den extra ersättningen i förhållandet till dennes andel av full ordinarie arbetstid. Frånvaro med ersättning enligt §§ 9 och 13 i detta avtal (sjuklön, löneutfyllnad vid tjänstledighet vid barns födelse m m respektive tillfällig föräldrapenning) skall i detta sammanhang jämföras med arbetad tid.*

*För journalist som under året har ändrat sysselsättningsgrad, skall den extra ersättningen omräknas så att den motsvarar den genomsnittliga sysselsättningsgraden under året. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.*

## § 6 Arbetstid Dagspress

### 6.1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden skall utgöra högst 40 timmar i genomsnitt per vecka. För medarbetare, som vid poängberäkning enligt anmärkning till 7.4 har lägst 41 poäng, skall den ordinarie arbetstiden utgöra högst 38 timmar i genomsnitt per vecka.

All ordinarie arbetstid skall vara schemalagd om ej annat överenskommes.

Parterna är i princip överens om att fem dagars arbetsvecka skall tillämpas. Om väsentliga produktionsmässiga eller andra skäl skulle motivera detta kan företaget upptaga förhandlingar med journalistklubben om en annan ordning.

Vid helger skall medarbetare beredas största möjliga ledighet, dock på sådant sätt, att svårigheter icke uppstår för tidnings utgivning eller nyhetsmaterials bearbetning och distribution till tidningsredaktionerna.

Arbetstiden bör om möjligt ordnas så att arbetet inte delas upp av längre raster.

#### *Anmärkning*

*Beträffande arbetstidslagens giltighet på avtalsområdet se protokollsanteckning 6 (sid 158) och §§ 13–17 arbetstidslagen (sid 160).*

### 6.2 Veckovila

Medarbetare äger åtnjuta 36 timmars sammanhängande ledighet på bestämd tid varje vecka eller eljest genom särskild överenskommelse fastställd likvärdig ledighet. Medarbetare kan ej åläggas utföra arbete på sina fridagar.

Vid schemaläggning av arbetstiden bör eftersträvas att medarbetare erhåller största möjliga sammanhängande ledighet.

### 6.3 Särskild kompensationsledighet

Med hänsyn till dels de särskilda arbetstidsförhållanden som gäller för medarbetare och dels utformningen av bestämmelsen om övertidsersättning i mellanvarande kollektivavtal är parterna ense om att medarbetare skall erhålla särskild kompensationsledighet med 3 dagar per år. Dessa dagar skall utläggas så att hinder inte uppstår för det redaktionella arbetet.

Vid uttag av ledighet enligt första stycket utgår ett särskilt tillägg på 0,8 % av medarbetarens vid ledighetstillfället aktuella månadslön. Tillämpningen av ersättningsreglerna följer semesterbestämmelserna.

## § 6 Arbetstid Public Service

### 6.1 Omfattning

Medarbetare enligt detta avtal undantas från arbetstidslagen (1982:673).

#### 6.1.1 Undantag från vissa bestämmelser

Medarbetare skall vara undantagen från bestämmelserna i 6.2, 7.1-7.2 samt 8.1-8.2, om medarbetaren har en månadslön som överstiger ett inkomstbasbelopp (56 600 kronor 2013). Medarbetaren har istället rätt till fem extra semesterdagar per år. Dock skall 8.1.2 samt begränsningsreglerna avseende veckovila och nattvila tillämpas.

#### *Anmärkning:*

*Enligt 6.1.1 omfattas vissa medarbetare inte av bestämmelserna i 6.2, 7.1-7.2 samt 8.1-8.2. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa medarbetare. Om den berörda lokala arbetstagarorganisationen så begär skall arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa medarbetare.*

### 6.2 Ordinarie arbetstid

#### 6.2.1 Normalarbetstid

Ordinarie arbetstid utgör 39 timmar och 10 minuter per helgfri vecka och den förläggs efter samråd mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation mellan klockan 07.00 och 18.00 och fördelas måndag till fredag.

Lokala parter kan träffa avtal om flexibel förläggning av arbetstiden för de som omfattas av normalarbetstid.

Olika lång ordinarie arbetstid kan efter lokal överenskommelse tillämpas under olika delar av året.

#### 6.2.2 Produktionsarbetstid

För medarbetare som på grund av verksamhetens art har arbetsuppgifter som helt eller delvis måste utföras på andra tider än normalarbetstid utgör ordinarie arbetstid i genomsnitt 36,5 timmar per sjudagarsperiod oberoende av under perioden infallande helgdagar. För medarbetare i verksamhet där arbetet förläggs i form av kontinuerligt treskift med storhelgsdrift är arbetstiden i genomsnitt 32,5 timmar per sjudagarsperiod baserat på central överenskommelse från 21 oktober 1975.

Förläggning av schemalagd tid kan ske över veckans alla dagar, dock skall arbetstiden där så är möjligt förläggas på vardagar.

### 6.2.2.1 Schemalägningsregler

Ordinarie arbetstid skall vara schemalagd. Arbetstidsschema skall, utöver att svara mot fastställda verksamhetsförutsättningar, så långt möjligt även tillgodose berörda medarbetares behov/intresse. Följande regler skall beaktas vid upprättande av arbetstidsschema:

- För att vid schemaläggning av produktionsarbetstid söka tillgodose individuella förläggningensönskemål - och därmed optimalt beakta enskilda medarbetares behov av regelbundenhet i arbetstidsförläggningen - skall, så långt möjligt, berörda medarbetare beredas tillfälle att i inbördes samråd förlägga sina arbetstider. En allmän utgångspunkt för denna möjlighet till förläggning av egen arbetstid är, om inte annat lokalt överenskommes, att samtliga arbetspass i aktuellt tjänstgöringsschema bemannas enligt fastställda verksamhetsförutsättningar.
- Arbetsledningen skall vid schemaläggningen eftersträva att uppnå enighet med berörda medarbetare och/ eller facklig företrädare för dessa medarbetare.

Schemaläggningen av arbetstid görs, om inte överenskommelse lokalt träffas om annat, i olika etapper enligt följande:

#### **Etapp 1:**

Övergripande schema för visst kvartal, innehållande uppgifter om produktionsprojekt, produktionsveckor samt övriga kända produktionsförutsättningar, görs minst 28 dagar före respektive kvartal. Om så är möjligt, bör alla sådana preciserings, som nämns under Etapp 2, ske redan under Etapp 1 av planeringsprocessen. Det förhållandet att Etapp 2-preciserings gjorts under Etapp 1 medför dock ingen inskränkning i möjligheterna att, när situationen så kräver, inom ramen för Etapp 2 vidta erforderliga justeringar i den detaljerade schemaläggningen.

#### **Etapp 2:**

Schemaläggningen av arbetstider och veckoviloperioder sker därefter löpande med 28 dagars varseltid. Schemaläggningen skall omfatta 28 dagar om inte den verksamhet schemaläggningen avser är av sådan karaktär att kortare perioder erfordras.



### 6.2.2.2 Begränsningsregler

Vid all schemaläggning skall följande begränsningsregler iakttas:

Avräkningsperiod	Den i avtalet angivna genomsnittliga veckoarbetstiden avräknas per kvartal.
Dagligt ordinarie arbetspass	Minst 5 och maximalt 12 timmar.
Restid	Restid skall inte – även om den räknas som arbetstid – ingå i beräkning av längd på dagligt ordinarie arbetspass.
Viloperiod mellan ordinarie arbetspass	Minst 11 timmar. Har viloperioden brutits av övertid har medarbetaren rätt till motsvarande ledighet i direkt anslutning till viloperioden eller snarast möjligt i anslutning därtill. Ledighet ska utgå utan avräkning av eventuell övertidskompensation.
Nattvila	Alla medarbetare skall ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24.00 och 05.00. Avvikelse från denna regel får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.
Veckovila	Minst 58 timmar. Max 6 veckovilor per år får förläggas utanför hemorten om inte annat överenskommes mellan berörd medarbetare och arbetsgivare. För medarbetare med produktionsarbetstid får två veckoviloperioder sammanläggas. Vid sammanläggning av två veckoviloperioder omfattar den sammanlagda ledigheten minst 96 timmar. I dessa 96 timmar skall alltid ingå tiden från 00.00 dag ett till 24.00 dag fyra.
Veckoslut	Minst två veckoslut (lördag-söndag) per fyra-veckorsperiod skall i medeltal (räknat per år) vara arbetsfria. Medarbetaren är skyldig att arbeta högst 24 veckoslut per år.

---

Kvälls- och/eller nattjänst	<p>Kvälls- och/eller nattjänstgöring (tid som infaller kl 18.00 till 06.00) får förläggas för medarbetare upp till elva gånger per fyraveckorsperiod.</p> <p>För vissa medarbetare där verksamheten så kräver får, efter lokal överenskommelse, kvälls- och/eller nattjänstgöring, som infaller mellan kl. 19.00 till 06.00, förläggas under fjorton kvällar per fyraveckorsperiod. Medarbetare som omfattas av denna begränsningsregel har 34,5 timmars veckoarbetstid i genomsnitt per vecka. För deltidсанställda skall antalet kvälls- och nattjänstgöringar proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden. Lokal överenskommelse om undantag kan träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.</p>
Rast/paus	<p>Raster skall av arbetsledningen förläggas så att medarbetarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast inräknas inte i medarbetarens arbetstid och innebär att medarbetaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen.</p> <p>Rast skall vara lägst en ½ timma och högst 1½ timma. Endast en rast får vara mindre än 1 timma.</p> <p>Arbetet skall av arbetsledningen ordnas så att medarbetarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Pauser inräknas i arbetstiden.</p> <p>Undantag från huvudregeln om maximalt fem timmars arbete mellan raster gäller dock för arbetspass som infaller kl 00.00-06.00 samt på lördag/söndag. Vid sådana tillfällen kan avgränsade arbetspass omfatta 6 timmar. I dessa fall skall en av pauserna uppgå till minst 15 minuter.</p>
Måltidsuppehåll	<p>Rast får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena. Sådant måltidsuppehåll inräknas i medarbetarens arbetstid.</p>
Varsel	<p>Veckovila och förläggning av arbetstid skall meddelas minst 28 dagar i förväg (se dock 6.2.2.1).</p>
Överliggningsrum	<p>När arbetspass förläggs så att det slutar kl. 00.00-06.00 ordnas med överliggningsrum.</p>

---

### **6.2.3 Arbetstid vid kurs eller konferens**

Deltagande i kurs eller konferens medför inte rätt till kompensation i form av OB eller övertidsersättning. För deltidsanställd medarbetare utgår dock övertidsersättning enligt 8.1.3.1 upp till heltid. För det fall att schemalagd ledig dag infaller vid deltagande i kurs eller konferens har medarbetaren rätt att ta ut denna i nära anslutning till kursens eller konferensens avslut, efter överenskommelse med arbetsgivaren. Kurs eller konferens skall endast i undantagsfall förläggas till helger.

### **6.2.4 Uppgifter om arbetstid**

Medarbetare ska föra och lämna uppgifter om arbetstid varje månad, om inte rapportering av arbetstid sker på annat sätt.

## **6.3 Lokala avtal**

Detta avtal tillämpas om de lokala parterna inte avtalat om andra lokalt anpassade lösningar. Sådana lokala avtal skall vara skriftliga och innehålla omfattning, giltighetstid samt uppsägningsregler.

Ett lokalt avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för medarbetarna än vad som följer av minimireglerna i Europaparlamentets och rådets direktiv (203/88/EG) enligt arbetstidslagen 3 § 4 st.

## § 6 Arbetstid Tidskrift

### 6.1 Omfattning

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

Bestämmelserna i 6.2-6.6 och § 8 gäller dock ej medarbetare som enligt reglerna i 8.2 träffat överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte skall utgå.

Härutöver kan lokal överenskommelse träffas om ytterligare undantag från §§ 6 och 8 i detta avtal för journalister som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller i annat fall där särskilda omständigheter föreligger. Sådan överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

#### *Anmärkning*

*Normalarbetstiden för de medarbetare som undantagits från avtalets arbetstidsbestämmelser skall vara densamma som för övriga journalistiska medarbetare. Det är därför av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och journalistklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för journalister som undantagits från avtalets arbetstidsbestämmelser. För vissa av dem sker tidsregistrering 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 skall arbetsgivaren och klubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa journalister.*

### 6.2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka per en begränsningsperiod om fyra veckor.

Arbetsgivaren och journalistklubben kan träffa skriftlig överenskommelse om annan omfattning av ordinarie arbetstid för viss medarbetare eller grupp av medarbetare. Sådan överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

### 6.3 Arbetsschema

Den ordinarie arbetstiden skall vara schemalagd, såvida inte lokal överenskommelse träffas om annat. Sådan överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Medarbetaren skall ges besked om ändringar i sitt arbetstidsschema minst

två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg vid speciella och opåräknade förhållanden.

### 6.4 Femdagarsvecka

Parterna är i princip överens om att fem dagars arbetsvecka skall tillämpas. Om väsentliga produktionsmässiga eller andra skäl motiverar en annan ordning, är arbetsgivaren oförhindrad att begära förhandlingar med journalistklubben om detta.

### 6.5 Rast

Arbetstiden bör om möjligt ordnas så att arbetet inte delas upp av längre raster.

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivaren skall på förhand ange rasterernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

### 6.6 Helger

Om ordinarie arbete utförs på helgdag, som inte är söndag, 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.

För deltidсанställd medarbetare, vars arbetstid utlagts på färre än genomsnittligt fem dagar per vecka, gäller därutöver att för arbete på helgdag, som inte är söndag, utgår motsvarande ledighet på annan dag.

### 6.7 Dygnsvila

Varje medarbetare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. I den dygnsvila som alla medarbetare har rätt till ska tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

### 6.8 Veckovila

Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstiden då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället, men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

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.

### 6.9 Måltidsuppehåll

Rasterna får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

### 6.10 Paus

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att medarbetarna kan ta de pauser som behövs utöver raster.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

### 6.11 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst 4 månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Arbetsgivaren och journalistklubben kan träffa skriftlig överenskommelse om att beräkningsperioden ska vara längre dock högst 12 månader. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörda medarbetare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

## § 6 Arbetstid Etermedier

### 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 skall 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 fyra månader.

De lokala parterna kan om särskilda omständigheter föreligger träffa överenskommelse om en beräkningsperiod för den ordinarie arbetstiden om högst 12 månader. Med särskilda omständigheter kan exempelvis avses att arbetstiden i väsentlig omfattning är förlagd på tidiga morgonpass eller sena kvällspass. En sådan överenskommelse kan gälla för en enskild medarbetare eller för en grupp av medarbetare. Uppsägning av sådan överenskommelse skall göras minst tre månader före det centrala kollektivavtalets utlöpningsdag om ej lokal överenskommelse träffas om annat.

Medieföretagen och Journalistförbundet är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året skall 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 kl. 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 reduktionen infaller om ej annat överenskommits lokalt eller individuellt.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan arbetstidsförkortning.

Anmärkning till stycke 5

*Om arbetspasset påbörjas kl. 03.30 erhålles således arbetstidsförkortning om 1 timme och 30 minuter.*

*Om arbetspass avslutas kl. 03.15 erhålles således arbetstidsförkortning om 15 minuter.*

### 6.3 Arbetstidsschema

Såvida inte annat överenskommits mellan arbetsgivaren och medarbetaren skall den ordinarie arbetstiden vara schemalagd. Schema bör avse beräkningsperiodens längd. Medarbetaren skall ges besked om ändringar i sitt arbetstidsschema minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg vid speciella och opåräknade förhållanden.

Anmärkning

1. *Överenskommelse enligt detta moment gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.*
2. *Vid arbetstidens förläggning skall hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till medarbetarens behov och önskemål. Inriktningen skall 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 skall 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 skall vara tillfredsställande 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 skall 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 skall 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 6 månader. Lokal överenskommelse kan träffas om en beräkningsperiod om högst 12 månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall 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 Dagspress

### 7.1 Ersättning för arbete på obekväm arbetstid

För arbete på obekväm arbetstid utgår till medarbetare, utöver för medarbetaren fastställd månadslön, ersättning på sätt nedan sägs.

### 7.2 Särskilda överenskommelser

Överenskommelse om ersättning för arbete på obekväm arbetstid efter andra regler än som nedan anges, exempelvis genom att förekomsten av sådant arbete beaktas vid fastställandet av den individuella lönen, kan träffas med sådan medarbetare som avses i 8.3, första stycket. Vid träffande av sådan överenskommelse skall i avtalet stadgade grunder iakttas. Den del av medarbetarens lön som angivits utgöra ersättning för arbete på obekväm arbetstid skall redovisas separat.

### 7.3 Obekväm arbetstid

Såsom obekväm anses arbetstid mellan i följande tabell angivna klockslag. Mellanliggande arbetstimmar värderas enligt angivna poängtal.

Arbetstid	Poäng
1. kl 06-07 vardag, ej lördag	1
2. kl 18-22 vardag, ej fredag, lördag	1
3. kl 18-22 fredag	2
4. kl 06-22 lördag	2
5. kl 06-22 söndag	2
6. kl 22-01 alla dagar	2
7. kl 01-06 alla dagar	3

### 7.4 Ersättning per timma

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

	2013-04-01	2014-04-01	2015-04-01
1-poängstid	24,30 kr	24,86 kr	25,48 kr
2-poängstid	48,59 kr	49,71 kr	50,95 kr
3-poängstid	72,89 kr	74,57 kr	76,43 kr

### Anmärkning

För varje medarbetare fastställs i samband med den årliga lönerrevisionen det antal ob-timmar enligt 7.3 ovan, som enligt arbetstidsschema genomsnittligt förekommer under en arbetsvecka för att fastställa arbetstidsmätt enligt 6.1.

Den period, för vilken genomsnittsberäkningen skall ske, utgör veckorna 3-6. Lokala överenskommelser om annan beräkningsperiod träffas om så erfordras för att provperioden skall bli representativ.

### **7.5 Övertidsersättning**

Ersättning för arbete på obekväm tid ingår ej i underlaget för beräkning av övertidsersättning.

### **7.6 Helgtillägg**

Därjämte utgår för arbete å följande dagar, nämligen långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, Kristi himmelfärds dag, pingstafton, pingstdagen, första maj, 6 juni, midsommarafton, midsommardagen, alla helgons dag, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen samt trettondag jul en särskild ersättning med 574 kronor per dag fr o m 2013-04-01, 587 kronor per dag fr o m 2014-04-01 respektive 602 kronor per dag fr o m 2015-04-01. (I det angivna beloppet har inkluderats semesterlön.)

### **7.7 Helger**

Om arbete utföres på helgdag, som icke är söndag, utgår motsvarande ledighet på annan dag. Samma förhållande gäller om sådan helgdag är medarbetares ordinarie ledighetsdag. Sistnämnda regel gäller dock icke då arbetstiden kontinuerligt förlägges måndag fredag. Ledigheten får ej utläggas på dag som till följd av tidningsutgivningen brukar vara ledig dag.

För deltidanställd medarbetare, vars arbetstid utlagts på färre än genomsnittligt fem dagar per vecka, gäller därutöver att för arbete på helgdag, som icke är söndag, utgår motsvarande ledighet på annan dag. Samma förhållande gäller om sådan helgdag infaller på någon av de två dagar som utlagts som ordinarie ledighetsdagar enligt 8.5.

### **7.8 Särskilt morgontillägg**

När arbete påbörjas mellan 01.00 och 06.00 utgår utöver OB-tillägget ett särskilt morgontillägg om 28,76 kronor per timme fr o m 2013-04-01, 29,42 kronor per timme fr o m 2014-04-01, 30,16 kronor per timme fr o m 2015-04-01.

### **7.9 Nationaldag**

År då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller medarbetaren i stället annan ledig dag utan löneavdrag. Medarbetare som kompenseras enligt 7.8 ovan erhåller endast annan ledig dag de år då nationaldag infaller på söndag.

## § 7 Obekväm arbetstid Public Service

### 7.1 Ersättning för obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid ersätts per timme enligt följande:

	<b>OB-ERSÄTTNING</b>
Måndag – fredag från kl 18.00 till kl 23.00	månadslönen <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> 545
från kl 23.00 till kl 03.00	månadslönen <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> 364
från kl 03.00 till kl 07.00	månadslönen <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> 273
Lördag – söndag från lördag kl 00.00 till söndag kl 24.00	månadslönen <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> 273
Vid helger gäller dock följande:	
från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag och alla helgons dag till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	månadslönen <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> 273
från kl 18.00 på skärtorsdagen och samt från 07.00 på nationaldagen, pingst, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	månadslönen <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> 136

#### 7.1.1 Undantag från ersättningsreglerna

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas mellan arbetsgivare och enskild medarbetare i mer kvalificerad befattning där skälig ersättning utges i annan form t.ex. extra semester och/eller högre lön. Den berörda lokala fackliga organisationen skall informeras om sådan överenskommelse inom 2 veckor efter överenskommelse träffats.

### 7.1.2 Övertidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid

Ersättning för obekväm arbetstid och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.

### 7.1.3 Sjuklön och ersättning för obekväm arbetstid

Kompensation för arbete på obekväm arbetstid ingår inte i underlaget för beräkning av sjuklön från 15:e dagen samt för övertidsersättning. Däremot ingår kompensation för arbete på obekväm arbetstid i pensionsunderlaget.

### 7.1.4 Förutsättning för ersättning

Bestämmelsen gäller endast arbete på obekväm tid som beordrats eller godkänts av arbetsgivaren.

## 7.2 Beredskap

### 7.2.1 Ersättning för beredskap

Beredskap ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen</u> 1 400
Dock gäller följande:	
Fredag – söndag	<u>månadslönen</u>
från fredag kl 18.00 till lördag kl 07.00	900
från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00	<u>månadslönen</u> 600
Vid helger	
från kl 18.00 dagen före till kl 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag och alla helgons dag samt nationaldagen	<u>månadslönen</u> 900
från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag och alla helgons dag samt nationaldagen till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 600
från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 07.00 på pingst-, midsommarjul- och nyårsafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslönen</u> 350



Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

Vid påkallad inställelse på arbetsstället utges övertidsersättning för arbetad tid, dock minst för 3 timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse betalas ut. Vid påkallad inställelse till annan plats än arbetsstället, till exempel i hemmet, så skall ersättningen regleras i lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Finns inte sådan överenskommelse utges övertidsersättning för arbetad tid dock minst för en timme. För arbete mellan kl. 22.00 och 06.00 ersätts medarbetaren för minst tre timmar.

### **7.3 Nationaldagen**

De år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag och inte sammanfaller med annan helgdag, skall medarbetare som den dagen arbetar på normalarbetstid erhålla en dags kompensationsledighet att uttas i anslutning till nationaldagen.

### **7.4 Lokala avtal**

Detta avtal tillämpas om de lokala parterna inte avtalat om andra lokalt anpassade lösningar. Sådana lokala avtal skall vara skriftliga och innehålla omfattning, giltighetstid samt uppsägningsregler.

Ett lokalt avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för medarbetarna än vad som följer av minimireglerna i Europaparlamentets och rådets direktiv (2003/88/EG) enligt arbetstidslagen 3 § 4 st.

## § 7 Obekväm arbetstid Tidskrift

### 7.1 Tillägg för obekväm arbetstid

Såvida lokal överenskommelse inte träffas om annat utges kompensation för arbete på obekväm tid enligt följande:

1. För ordinarie arbete under nedan angivna tider utges följande ob-tillägg per timme för helgfri tid under perioden

måndag kl 00 - fredag kl 24:

Kl 18-23	månadslönen
	600
Kl 23-07	månadslönen
	400

2. För ordinarie arbete under lördagar, söndagar samt helgdagar utges följande ob-tillägg per timme:

Kl 00-24	månadslönen
	300

Ersättning för obekväm arbetstid utges ej vid overtidsarbete.

Vid tillämpning av divisorerna skall en deltidanställd medarbetares lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

### 7.2 Nationaldag

År då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller medarbetaren i stället annan ledig dag utan löneavdrag. Medarbetare som kompenseras enligt § 6.6 erhåller endast annan ledig dag de år då nationaldag infaller på söndag.

## § 7 Obekväm arbetstid Etermedier

### 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	<u>månadslönen</u>
	600
kl 00-07	<u>månadslönen</u>
	400

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

kl 00-07	<u>månadslönen</u>
	300

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

kl 00 (lördag/helgdag - kl 24 söndag/helgdag)	<u>månadslönen</u>
	300

Övertidsersättning och ersättning enligt ovan kan ej utges samtidigt.

Vid tillämpning av divisorerna skall 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 Dagspress

### 8.1 Övertidsarbete

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

### 8.2 Kompensation för övertidsarbete

Överenskommet övertidsarbete kompenseras antingen i form av kontant ersättning eller om medarbetaren så önskar och företaget efter samråd med medarbetaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten i form av ledighet.

#### *Anmärkning*

*För studiepraktikant kompenseras eventuellt övertidsarbete med kontant ersättning.*

Kompensation lämnas endast under förutsättning att övertid överstiger 1/2 timme per dag, varvid kompensation skall utgå för hela övertiden.

Den övertid som får uttagas utan särskild ersättning får ej medräknas vid uppgörandet av tjänstgöringsschema.

Kompensation för övertidsarbete utgår enligt följande (i övertidsersättningen har inkluderats semesterlön).

Övertidsarbete	Ersättning per timme månadslönen divideras med	Kompensationsledighet per timme
kl 06-07 vardag, ej lördag	85	1,75
kl 07-18 vardag, ej lördag	94	1,50
kl 18-22 vardag, ej fredag och lördag	85	1,75
kl 22-06 vardag samt kl 18-06 fredag - måndag	72	2,0

Övertidsarbete på följande dagar kompenseras på samma sätt som kl 18-06 fredag-måndag: långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, valborgsmässoafton, första maj, Kristi himmelfärds dag, pingstafton, pingstdagen, 6 juni, midsommarafton, midsommardagen, alla helgons dag, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen, trettondagsafton och trettondag jul.

Om en medarbetare utför överenskommet övertidsarbete på dag som är medarbetarens lediga dag skall övertidsarbetet ersättas enligt de regler som gäller för övertidsarbete på söndagar.

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

Överenskommelse om tidpunkten för kompensationsledighet bör träffas i god tid före ledigheten. Ledigheten skall utläggas som hela ledighetsdagar i den mån intjänad tid och de produktionsmässiga kraven så medger.

#### Anmärkingar

1. *Det står företaget fritt att med medarbetare, som regelmässigt utför övertidsarbete, träffa överenskommelse om annan särskild ersättning härför, dock med iakttagande av i avtalet stadgade grunder.*
2. *Omvandling av inestående kompensationsledighet för överenskommet övertidsarbete till kontant ersättning skall ske genom direkt tillbakaräkning till verkligt arbetad tid, varefter tillämplig divisor i ovanstående tabell används. Om sådan tillbakaräkning inte går att genomföra på grund av redovisningstekniska skäl skall omvandling ske enligt formeln*

$$\frac{\text{antalet inestående timmar} \times \text{månadslönen}}{2 \times 72}$$

### **8.3 Undantag från rätt till kompensation för övertid**

Kompensation för övertidsarbete utgår icke till sådana medarbetare som dels på grund av sin tjänsteställning har att kontrollera arbetstiden för andra medarbetare och dels själva bedömer tidpunkten för och omfattningen av eget övertidsarbete.

#### Anmärkning

*Därest något av de angivna kriterierna inte är uppfyllt äger medarbetare rätt till kompensation för utfört övertidsarbete.*

*När en medarbetare passerar övertidstaket skall företaget och medarbetaren gemensamt diskutera konsekvenserna av detta. Detsamma gäller medarbetare som befordrats till arbetsledare, och ej längre har rätt till övertidsersättning.*

För övriga medarbetare med en månadslön om minst 44 880 kronor för 2013, 45 912 kronor för 2014 respektive 47 060 kronor för 2015 utgår heller ingen kompensation för övertid fr o m den 1 april respektive år.

I detta moment nämnda medarbetare åtnjuter dock dylik kompensation för arbete, som de anmodas utföra på fridagar.

#### 8.4 Anteckningar om övertidsuttaget

Arbetsgivaren skall fortlöpande anteckna övertidsuttaget och formerna för kompensation. Medarbetaren, journalistklubben eller central representant för Journalistförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

#### 8.5 Deltidsanställda

Som övertid för deltidanställd räknas först arbete utöver det för heltidsanställd i motsvarande arbete gällande arbetstidsmättet per dag.

Kompensation för övertidsarbete utgår i enlighet med 8.2–8.3, varvid den deltidanställdas lön omräknas till lön för full arbetsmånad.

I den mån arbete utöver det dagliga arbetstidsmättet för den deltidanställda ej är övertidsarbete, skall utgå antingen kompensationsledighet med en timme för varje arbetad timme eller kontant ersättning per timme med

$$\frac{\text{utgående månadslön}}{\text{veckoarbetstiden} \times 3,5}$$

##### Anmärkning

*I ersättningen har inkluderats semesterlön.*

Därjämte utgår i den mån sådant arbete utförs på tid som är obekvämt enligt bestämmelserna i § 7 ett tillägg om

	2013-04-01	2014-04-01	2015-04-01
1-poängstid	24,30 kr	24,86 kr	25,48 kr
2-poängstid	48,59 kr	49,71 kr	50,95 kr
3-poängstid	72,89 kr	74,57 kr	76,43 kr

För deltidanställd, vars arbetstid utlagts på färre än genomsnittligt fem dagar skall i arbetstidsschema fastställas vilka veckodagar som skall anses utgöra ordinarie ledighetsdagar. För arbete på sådan dag utgår kompensation för övertidsarbetet i enlighet med bestämmelserna i 8.2-8.3, varvid den deltidanställdas lön omräknas till lön för full arbetsmånad.

Deltidsanställd kan ej åläggas att utföra arbete på enligt arbetstidsschemat lediga dagar.

## § 8 Övertid Public Service

### 8.1 Övertidsarbete

Varje påbörjad kvart tillgodoräknas som fullgjord övertid.

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

#### Anmärkning

*Beträffande deltidanställda medarbetare skall arbete som ersätts enligt 8.1.3.1 avräknas från övertidsutrymmet i 8.1.1 nedan.*

#### 8.1.1 Årligt allmänt övertidsuttag

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid tas ut med högst 150 timmar per kalenderår.

#### 8.1.2 Begränsningsmått av övertidsuttag

Den sammanlagda totala arbetstiden (ordinarie arbetstid + övertid) får inte överskrida 48 timmar i genomsnitt per sjudagarsperiod under en beräkningsperiod om tre månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

#### 8.1.3 Avräkning av övertid

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, skall avräknas från övertidsutrymmet enligt 8.1.1 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt 8.1.1 ovan. Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen enats om annat.

#### 8.1.4 Extra övertidsuttag

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid tas ut under kalenderåret enligt följande:

- a) högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen
- b) ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan förbundsparterna eller, om dessa enas därom, mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

### **8.1.5 Nödfallsövertid**

Har naturkatastrof eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, skall övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt 8.1.1 ovan.

### **8.1.6 Anteckning av övertid**

Arbetsgivaren skall föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt § 8. Medarbetaren, den lokala arbetstagarorganisationen eller central facklig representant har rätt att ta del av dessa anteckningar.

## **8.2 Övertidsersättning**

### **8.2.1 Överenskommelse om undantag från övertidsersättning**

Arbetsgivaren och medarbetare som har en tjänsteställning som medför rätt att självständigt beordra andra medarbetare att arbeta övertid eller med hänsyn till sina arbetsuppgifter och/eller ställning naturligt sett har att själv avgöra behovet och förläggningen av egen övertid, kan träffa överenskommelse om att medarbetaren skall vara undantagen från tillämpningen av bestämmelserna i 8.2.

Istället för ersättning för övertidsarbete skall medarbetaren erhålla fem dagars extra semester och/eller högre lön.

Överenskommelse enligt detta moment skall vara skriftlig och avse ett kalenderår om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. Uppsägning av överenskommelsen kan ske senast den sista november respektive år. Vid uppsägning av överenskommelsen sker en omprövning av de extra förmåner i form av eventuell högre lön och extra semesterdagar, som utgetts som kompensation och 8.2 skall återigen tillämpas på medarbetaren.

Information om träffade överenskommelser om undantag enligt detta moment skall lämnas till berörd lokal facklig organisation inom två veckor efter det att överenskommelse träffats.

#### *Anmärkning*

*Vid nyanställning av medarbetare med ringa arbetslivserfarenhet bör detta moment inte tillämpas förrän efter ett års anställning.*



## 8.2.2 Övertidsersättningens storlek

### 8.2.2.1 Ersättningsformer

Övertidsarbete ersätts i pengar (övertidsersättning) eller – om medarbetaren så önskar och arbetsgivaren efter samråd med medarbetaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget – i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och medarbetaren bör, så långt det är möjligt, medarbetarens önskemål beaktas när kompensationsledigheten skall läggas ut.

### 8.2.2.2 Övertidsarbete ej anslutet till ordinarie arbetstid

Om en medarbetare beordras 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 3 timmar. Detta gäller dock inte om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll eller rast.

### 8.2.2.3 Ersättning och tidsgränser

Övertidsersättning per timme utges enligt följande och inkluderar semestertillägg:

- a) för övertidsarbete kl 06-20 helgfria  
måndagar – fredagar:

månadslönen

94

- b) för övertidsarbete på annan tid:

månadslönen

72

#### Anmärkning

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

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under a) utges med 1½ timme och för övertidsarbete som avses under b) med 2 timmar för varje övertidstimme.

### **8.2.3 Övertidsersättning deltidanställda**

För deltidanställda medarbetare finns tre olika ersättningar beroende på när övertidsarbete utförs.

#### **8.2.3.1 Övertidsersättning upp till heltids ordinarie arbetstid**

Om arbete utförs på tid utöver den för deltidanställds avtalade dagliga arbetstiden men inom ordinarie arbetstid för heltidsanställda på arbetsplatsen ersätts denna övertid per timme med:

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Med veckoarbetstid avses här den deltidanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Deltidanställd kan, istället för övertidsersättning, kompenseras för denna övertid i form av kompedighet, timme för timme, efter överenskommelse med arbetsgivaren.

#### **8.2.3.2 Övertidsersättning utöver ordinarie heltidsarbetstid**

Utför deltidanställd arbete på tid utanför den vid arbetsplatsen för heltidsanställda ordinarie arbetstiden ersätts denna enligt 8.2.2.

Vid tillämpningen av divisorerna i 8.2.2 och 8.2.3.1 nedan skall medarbetarens lön uppräknas till lön motsvarande heltidslön.

#### **8.2.3.3 Övertidsersättning upp till heltid av ordinarie arbetstid vid produktionsarbetstid**

Vid arbete som utförs utanför den schemalagda arbetstiden vid produktionsarbetstid, men inom normalarbetstiden för heltidsanställd, oavsett om arbetet sker i anslutning till ordinarie arbetstid eller på ledig dag, ersätts varje timme med:

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

Avräkning av arbetstid sker per 4-veckorsperiod.

Deltidanställd skall normalt inte beordras utföra övertidsarbete på för denne arbetsfri dag.

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid, upp till normal arbetstid för heltid, medräknas endast fullgjord halvtimme.

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

### **8.3 Lokala avtal**

Detta avtal tillämpas om de lokala parterna inte avtalat om andra lokalt anpassade lösningar. Sådana lokala avtal skall vara skriftliga och innehålla omfattning, giltighetstid samt uppsägningsregler.

Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid skall underställas förbundsparterna för godkännande.

Ett lokalt avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för medarbetarna än vad som följer av minimireglerna i Europaparlamentets och rådets direktiv (2003/88/EG) enligt arbetstidslagen 3 § 4 st.

## § 8 Övertid Tidskrift

### 8.1 Övertidsarbete

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

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

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

Medarbetaren är skyldig att utföra övertidsarbete intill 25 timmar per månad. Medarbetaren kan dock inte åläggas att utföra arbete på sina fridagar.

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

### 8.2 Rätten till övertidskompensation

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

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utges utan att övertidsarbete istället ersätts med högre lön och/eller extra semesterdagar utöver lagstadgad semester. En sådan överenskommelse medför att restidsersättning enligt § 12 ej utgår.

Sådana överenskommelser skall främst gälla för medarbetare i chefsställning med rätt att självständigt avgöra behovet av övertidsarbete eller medarbetare som har frihet i arbetstidens förläggning.

Vid träffande av sådan överenskommelse skall i avtalet stadgade grunder iakttas och den andel av medarbetarens lön som utgör ersättning för övertidskompensation skall anges.

Överenskommelsen skall 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 skall upphöra.

Arbetsgivaren skall underrätta journalistklubben om innehållet i sådan överenskommelse.

### 8.3 Beräkning av övertidskompensation

#### 8.3.1 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 medarbetarens önskemål om när kompensationsledigheten skall utläggas.

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

#### 8.3.2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

- |    |   |
|----|---|
| a) | för övertidsarbete kl 06-20<br>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.*

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.

#### 8.3.3 Övertidsarbete ej anslutet till ordinarie arbetstid

För övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges övertidskompensation som om

övertidsarbete skulle ha utförts under minst 3 timmar. Detta gäller dock inte om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.

#### **8.3.4 Reskostnader vid övertidsarbete**

Om medarbetaren inställer sig till övertidsarbete enligt 8.3.3 och reskostnader därvid uppstår skall arbetsgivaren ersätta dessa.

Detta gäller även för medarbetare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

#### **8.3.5 Vid säsonganpassad 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 skall tillämpas, skall ske med utgångspunkt från den längre (under resten av året gällande) dagliga arbetstiden.

### **8.4 Mertid och övertid för deltidsanställda**

#### **8.4.1 Ersättning för mertid**

Om en deltidsanställd medarbetare har utfört arbete utöver den för deltidsanställningen gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Ersättningen inbegriper semesterlön.

Med månadslönen avses här den deltidsanställdes aktuella fasta kontanta månadslön.

Med veckoarbetstid avses här den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.

#### **8.4.2 Beräkning av mertid**

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

#### **8.4.3 Övertidskompensation vid mertidsarbete**

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

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

### **8.5 Särskild kompensationsledighet**

Med hänsyn till dels de särskilda arbetstidsförhållanden som gäller för medarbetare och dels utformningen av bestämmelsen om övertidsersättning i mellanvarande kollektivavtal är parterna ense om att medarbetaren skall erhålla särskild kompensationsledighet med tre dagar per år. Dessa dagar skall utläggas så att hinder inte uppstår för det redaktionella arbetet.

## § 8 Övertid Etermedier

### 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, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.

### 8.4 Arbetskyldighet övertid

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

#### Anmärkning

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

### 8.5 Rätt till övertidskompensation

Medarbetare skall 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 skall 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 han skall arbeta på övertid

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

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

### **8.5.2 Skriftlig överenskommelse. Giltighetstid**

Överenskommelsen enligt 8.5.1 skall 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 skall upphöra.

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

### **8.5.3 Definition av månadslön**

Med månadslön avses den fasta kontanta lönen plus eventuella naturaförmåner 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 Reskostnader vid övertidsarbete**

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

### 8.6.3 Vid säsonganpassad 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 skall tillämpas, skall 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 skall 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<br>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.*

*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.*

### 8.8 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

#### 8.8.1 Ersättning för mertid

Om en deltidсанställd medarbetare har utfört arbete utöver den för hans deltidсанställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Ersättningen inbegriper semesterlön.

Med månadslönen avses här medarbetarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Med veckoarbetstid avses här den deltidсанställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

#### 8.8.2 Beräkning av mertid

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.

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

#### 8.8.3 Övertidskompensation vid mertidsarbete

Om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller beträffande den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för heltidсанställning i motsvarande befattning vid företaget, utges övertidskompensation enligt 8.7.1 - 8.7.2.

Vid tillämpningen av divisorerna i 8.7.2 skall medarbetarens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

## § 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 skall han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare skall han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han 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 skall 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 skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans 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 skall 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 skall 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 frånvarotimme i sjukperioden görs avdrag

1) med: för första frånvarodagen (karensdagen)		$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
2) med: fr o m den andra frånvarodagen i sjukperioden	20 % x	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Till medarbetare som gått miste om ob-tillägg p g a sjukfrånvaro på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön med 80 % av uteblivet ob-tillägg fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneprodukten.

##### Anmärkning 1

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutas skall betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, sjuklönens storlek och sjuklöneprodukten (7 § tredje stycket SjLL).

##### Anmärkning 2

För en medarbetare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % redan fr o m den första sjukfrånvarodagen, görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneprodukten.

##### Anmärkning 3

Till medarbetare som vidkänts helt sjukavdrag enligt regeln om karensdag för sammanlagt tio dagar under de senaste tolv månaderna utges sjuklön även för den första dagen i sjukperioden efter en kompensationsgrad om 80 % (6 § tredje stycket SjLL).

##### 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 överens-kommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag skall 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 förläggningscykel.

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.

### 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 7,5 x prisbasbelopp (pbb)/12

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

För medarbetare med högre månadslön

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (7,5 \times \text{pbb})}{365}$$

#### Anmärkning

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

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

den fasta kontanta månadslönen x 12

365

Månadslönen = den aktuella månadslönen.

Med fast kontant månadslön jämförs 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

#### Journalistavtalet Public Service, Tidskrift och Etermedier

För medarbetare, som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller övergått direkt från anställning, i vilken denne haft rätt till sjuklön under 90 dagar, utges sjuklön t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Till övriga medarbetare utges sjuklön t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdag), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

#### Undantag 1

Om medarbetaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, så att antalet sjuklönedagar, inklusive sjuklönedagar i den aktuella sjuklöneperioden, uppgår till minst 105 för grupp 1 respektive minst 45 för grupp 2, upphör sjuklönerätten för sjukdomsfallet efter 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden.

Med sjuklönedagar avses dels dagar med sjukavdrag (även karensdag), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

#### Undantag 2

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

**Journalistavtalet Dagspress****Fr o m 91:a kalenderdagen**

För medarbetare med en månadslön som överstiger

$$\frac{\text{prisbasbeloppet} \times 7,5}{12}$$

görs för varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) sjukavdrag per dag enligt följande:

$$7,5 \times \frac{\text{prisbasbeloppet}}{365} + 85 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

**Anmärkningar till 9.3.2-4**

1. För medarbetare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % även för den första sjukdagen, görs sjukavdrag för denna enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.
2. Med månadslön avses
  - fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (vid tillämpning av 9.3.3-4 skall genomsnittlig OB-ersättning per månad betraktas som ett fast lönetillägg), samt
  - vid avdrag beräknat enligt 9.3.3-4 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.
3. Vid ledighet enligt 13.1 och 13.2 gäller motsvarande tillämpning av 9.3.3-4 enligt vad som anges ovan under anmärkning 2.
4. Med veckoarbetstid avses det årliga, genomsnittliga antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren.

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

**Maximalt sjukavdrag**

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

**Sjuklönetidens längd**

Medarbetare med årslön under 7,5 prisbasbelopp

Om medarbetaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön



fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden skall arbetsgivaren utge sådan till medarbetaren

- *för grupp 1:* intill sex månaders anställning hos arbetsgivaren: sjuklön under återstoden av den kalendermånad varunder arbetsförmågan börjar.
- *för grupp 2:* efter sex månaders anställning hos arbetsgivaren: sjuklön t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden.
- *för grupp 3:* vid direkt övergång från annan anställning: sjuklön t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden om minst 90 dagars sjuklönerätt gällt i den tidigare anställningen.

### **Medarbetare med årslön över 7,5 prisbasbelopp**

Om medarbetaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden skall arbetsgivaren utge sådan till medarbetaren

- *för grupp 4:* intill sex månaders anställning hos arbetsgivaren: sjuklön under återstoden av den kalendermånad varunder arbetsförmågan börjar.
- *för grupp 5:* efter sex månaders anställning hos arbetsgivaren: sjuklön under återstoden av insjuknandemånaden samt ytterligare 90 kalenderdagar i sjukperioden.
- *för grupp 6:* efter ett års anställning hos arbetsgivaren: sjuklön under återstoden av insjuknandemånaden samt ytterligare 150 kalenderdagar i sjukperioden.
- *för grupp 7:* efter fem års anställning hos arbetsgivaren: sjuklön under återstoden av insjuknandemånaden samt ytterligare 180 kalenderdagar i sjukperioden.
- *för grupp 8:* vid direkt övergång från annan anställning: sjuklön under återstoden av insjuknandemånaden samt ytterligare 90 kalenderdagar i sjukperioden om sjuklönerätt av minst motsvarande längd gällt i den tidigare anställningen.

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagen), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

### **Undantag**

Om medarbetaren under en tolvmånadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp

2, 3, 5 och 8 och 165 dagar för grupp 6 samt 195 dagar för grupp 7. Om medarbetaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, skall antalet sjuklönedagar dras från 195, 165 eller 105. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

När medarbetare återinträder i tjänst efter att ha utnyttjat större delen av sjuklönen under en tolv månadersperiod, kan arbetsgivaren begära friskintyg.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas ej av ovanstående begränsningsregel.

## **9.4 Vissa samordningsregler**

### **9.4.1 Livränta p g a arbetsskada**

#### **Journalistavtalet Dagspress, Public Service och Etermedier**

Om en medarbetare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, skall 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 7,5 basbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

#### **Journalistavtalet Tidskrift**

Om en medarbetare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då denne har rätt till sjuklön, skall sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt 9.3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 % av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 basbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

### **9.4.2 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 skall sjuklönen minskas med ersättningen.

### **9.4.3 Annan ersättning från staten**

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

## **9.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

### **9.5.1 Förtigande av sjukdom**

Om en medarbetare vid anställningen har förtigit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

### **9.5.2 Inte lämnat friskintyg**

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

### **9.5.3 Nedsatta sjukförmåner**

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

### **9.5.4 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), skall arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - medarbetaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

### **9.5.5 Olycksfall hos annan arbetsgivare**

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

### **9.5.6 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön**

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

- om medarbetaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring
- eller
- om medarbetarens arbetsförmåga är självförvållad, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

1. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension - se 9.3.4 undantag 2.*
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.*

## 9.5.7 Övriga bestämmelser

### 9.5.7.1 Förmåner enligt lagen om statligt personskadeskydd

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf skall förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

### 9.5.7.2 Smittbärare

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

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen

För varje timme en medarbetare är frånvarande görs avdrag med:

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

Fr o m 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 9.3.3.

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön, se 9.3.2 respektive 9.3.3.

### **9.5.7.3 Vid sjukpension Journalistavtalet Dagspress**

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar utges till medarbetaren på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp upphör rätten till sjuklön. På lönedelar över 7,5 prisbasbelopp kvarstår rätten till sjuklön enligt reglerna om sjuklönetidens längd även efter det att ITP-sjukpension börjar utges. Den totala ersättningen får inte vid något tillfälle överstiga den vid varje tidpunkt maximala ersättningsnivån enligt lagen om allmän försäkring.

#### 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.

#### Journalistavtalet Public Service

Löpande kalenderår skall vara semesterår och intjänandeår.

### 10.2 Semesterns längd

#### 10.2.1 Antal semesterdagar

##### Journalistavtalet Dagspress

Medarbetare som fyllt eller under semesteråret fyller 40 år åtnjuter varje semesterår 30 dagars semesterledighet, varav 8 dagar kan förläggas till annan tid än den övriga ledigheten. Övriga medarbetare åtnjuter varje semesterår 25 dagars semesterledighet, varav 3 dagar kan förläggas till annan tid än den övriga ledigheten.

##### Journalistavtalet Public Service

Medarbetare har rätt till 25 semesterdagar per kalenderår. Genom överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetaren enligt 8.2.1 samt 7.1.1 kan medarbetaren i stället för 25 semesterdagar erhålla ytterligare upp till 5 semesterdagar.

Medarbetare som fyllt eller under semesteråret fyller 40 år har varje semesterår rätt till ytterligare tre semesterdagar utöver de semesterdagar som följer av stycke 1 ovan.

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

Regler för beräkning av antalet semesterdagar för medarbetare med intermittert arbetstidsförläggning eller intermittert deltidarbete se 10.2.5.

### Journalistavtalet Tidskrift

Semesterns längd är 25 semesterdagar. Genom överenskommelse enligt 8.2 mellan arbetsgivaren och medarbetaren om att rätten till övertidskompensation ersätts med längre semester, kan medarbetaren istället ha 28 eller 30 dagars semester.

### Journalistavtalet Etermedier

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 tjänsterelemente 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 likställs vid nattarbete söndag-torsdag) och med samma antal ordinarie arbetstimmar varje arbetsdag skall 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 skall 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 skall 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, skall antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minska 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.*

## 10.3 Semesterlön, semesterersättning mm

### 10.3.1 Semesterlön och semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället 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:

$0,5 \times$  det antal semesterdagar som medarbetaren har rätt till / 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, skift-, och ersättning för obekvämt 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-, mertids- 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 obekvämt 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 à 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 härför extra ersättning fr o m 2013-04-01 med 339 kronor, fr o m 2014-04-01 med 347 kronor och fr o m 2015-04-01 med 356 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 medarbetarens 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 anställningsskydd 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 förskottad semesterlön i 29 a § Semesterlagen, om

## **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 frånfälle) kan dock permission beviljas för en eller flera dagar.

### **Journalistavtalet Public Service och Etermedier**

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

### **11.5 Annan tjänstledighet Journalistavtalet Tidskrift**

Fr o m det kalenderår då medarbetaren fyller 40 år har denne rätt till fem dagars semesterlönegrundande tjänstledighet per år. Sådan ledighet utläggs enligt samma principer som gäller för kompensationsledighet för övertidsarbete.

## § 12 Resor i tjänsten Dagspress, Tidskrift och Etermedier

### 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 skall 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 skall endast fulla halvtimmar medtas.

Om företaget har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, skall tiden kl 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 skall anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktementsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

### 12.3 Ersättningens storlek

Restidsersättning utges per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$



*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.*

## § 12 Resor i tjänsten, Public Service

### 12.1 Arbetstid vid tjänsteresa

#### 12.1.1 Allmänna bestämmelser

Med tjänsteresa avses resa som medarbetare företar inom ramen för sin anställning till annan plats och ort än sin ordinarie arbetsplats. Tjänsteresa ska vara beordrad i förväg eller godkänd i efterhand av arbetsgivaren.

För medarbetares tjänsteresa till någon av arbetsgivarens fasta arbetsplatser/ ordinarie produktionslokaler gäller de vid arbetsplatsen/ produktionslokalen för jämförbara medarbetare gällande arbetstidsreglerna.

För medarbetare som stationeras utomlands skall anställningsvillkoren regleras genom särskilt utlandsreglemente.

#### 12.1.2 Arbetstid m m vid inrikes tjänsteresa

##### 12.1.2.1 Inrikes tjänsteresa

Vid annan tjänstgöring inom Sverige är den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 39 timmar och 10 minuter per helgfri sjudagarsperiod. Vid annan tjänstgöring inom Sverige som varar kortare tid än sju dagar är arbetstiden för medarbetare med normalarbetstid i genomsnitt 7 timmar och 50 minuter per dag, dock högst 39 timmar och 10 minuter totalt. För medarbetare med produktionsarbetstid enligt gällande arbetstidsschema.

##### 12.1.2.2 Ledighet under inrikes tjänsteresa

Medarbetare har under tjänsteresa rätt till en sammanhängande ledighet om 48 timmar för varje sjudagarsperiod.

Medarbetare som inte kan få ut ledigheten under tjänsteresan har rätt att få ut ledigheten i anslutning till hemkomsten, utan avräkning av eventuell övertidskompensation.

##### 12.1.3 Arbetstid och ersättning vid utrikes tjänsteresa

Arbetstiden är i genomsnitt 7 timmar och 50 minuter per dag, dock högst 39 timmar och 10 minuter per sjudagarsperiod.

För beordrat eller i efterhand godkänt arbete utöver ordinarie arbetstid vid utrikes tjänsteresa utges, om avtal inte träffas om annat, utrikesersättning.

Vid arbete utöver 7 timmar och 50 minuter per arbetsdag och för arbete utöver 39 timmar och 10 minuter per sjudagarsperiod ersätts varje timme med:

månadslönen

87

Ersättning betalas för fullgjorda halvtimmar.

Medarbetare som inte har rätt till övertids- och/eller OB-ersättning vid arbete i Sverige erhåller inte utrikesersättning.

Vid utrikes tjänsteresa utges traktamente.

För deltidsanställd medarbetare utgår övertidsersättning enligt 8.2.3.1 för tid upp till motsvarande heltid.

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

### **12.1.3.1 Ledighet under utrikes tjänsteresa**

Medarbetare har rätt till en sammanhängande ledighet under tjänsteresa om 36 timmar för varje sjudagarsperiod.

Medarbetare som inte kan få ut ledigheten under tjänsteresan har rätt att få ut ledigheten i anslutning till hemkomsten.

### **12.1.4 Tillfällig produktionsplats**

Den genomsnittliga arbetstiden skall vara 39 timmar och 10 minuter per helgfri sjudagarsperiod för samtliga anställda - oberoende av den enskilde medarbetarens normala arbetstidsförläggning - som deltar i programproduktion på produktionsplatser utanför företagets ordinarie produktionslokaler, så kallade tillfälliga produktionsplatser, och vilka produktioner sträcker sig över minst 5 dygn.

Medarbetare som normalt arbetar enligt annan arbetstidsform, skall underrättas om att förändrad arbetstidsförläggning kommer att ske enligt reglerna om varseltider. Medarbetaren äger rätt till kompensationsledighet timme för timme för den ordinarie arbetstid medarbetaren utför på tillfälliga produktionsplatser utöver sitt normala arbetstidsmått. Ledigheten förläggs efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren, normalt i anslutning till hemkomsten.

## 12.2 Social trygghet

Under utlandsvistelsen skall medarbetare tillförsäkras social trygghet motsvarande de avtals- och lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner som gäller för medarbetaren vid dennes ordinarie arbete i Sverige.

Med avtalsfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses ITP, TGL, TFA och förmåner enligt trygghetsavtalet. Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses förmåner enligt lagen om arbetsskadeförsäkring samt sjukpenning och pensionsförmåner enligt lagen om allmän försäkring.

## 12.3 Restid inom Sverige

Med restid avses den tid under en tjänsteresa som går åt för resan till och från bestämmelseorten inom Sverige. Restid räknas som arbetstid dock högst till en total tid för arbete + resa av 13 timmar per kalenderdygn. För medarbetare som kör bil räknas hela tidsåtgången som arbetstid. Utnyttjar medarbetaren sovplats på tåg eller båt, räknas inte tiden 20.00 - 08.00 som arbetstid.

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

Sådan restid, som för medarbetaren sker på övertid, skall inte räknas in i de övertidskvoter som anges i 8.1.1 och 8.1.5. Medarbetare skall inte beordras till tjänsteresa med avräkning enligt denna undantagsregel på för medarbetaren schemalagd ledig dag. Om medarbetaren beordras till resa på ledig dag kompenseras detta som om övertidsarbete skulle ha utförts under 4 timmar.

## 12.4 Restid vid utrikes tjänsteresa

Vid utrikes tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid ersätts medarbetare för varje timme med:

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

För varje resa ersätts högst fem timmar.

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

### **12.5 Lokala avtal**

Detta avtal tillämpas om de lokala parterna inte avtalat om andra lokalt anpassade lösningar. Sådana lokala avtal skall vara skriftliga och innehålla omfattning, giltighetstid samt uppsägningsregler.

Ett lokalt avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för medarbetarna än vad som följer av minimireglerna i Europaparlamentets och rådets direktiv (2003/88/EG) enligt arbetstidslagen 3 § 4 st.

## § 13 Föräldralön Dagspress

### 13.1. Villkor

Medarbetare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till löneutfyllnad från arbetsgivaren om medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren minst i ett år.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 24 månader.

#### 13.1.1 Föräldralönens storlek

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

Denna lönegräns beräknas som:

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

#### Exempel 2013:

Prisbasbeloppet pbb är 2013 44 500 kronor.

Lönegränsen blir därför:

$$10 \text{ x } 44 \text{ 500 kr} = \frac{37 \text{ 083 kr för 2013}}{12}$$

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

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

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

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

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp (2013 är detta 55 625 kronor).

Om medarbetaren har varit anställd i ett men inte två år utgörs föräldralönen av två månadslöner minskat med 60 föräldralöneavdrag enligt denna paragraf.

Om medarbetaren har varit anställd i två år eller mer utgörs föräldralönen av 6 månadslöner minskat med 180 föräldralöneavdrag enligt denna paragraf.

Föräldralönen betalas endast om ledigheten är sammanhängande minst en månad, om inte annat överenskommits lokalt eller individuellt.

Vid delledighet proportioneras beloppen.

*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.*

### 13.1.2 Samordning föräldrapenning

Löneutfyllnad utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall löneutfyllnaden reduceras i motsvarande grad.

## 13.2 Vård av barn

### 13.2.1

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning under högst 10 arbetsdagar per barn och kalenderår görs avdrag per timme beräknat enligt följande.

För medarbetare med månadslön om högst 27 813 kronor för 2013

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12} \\ \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För medarbetare med månadslön över 27 813 kronor för 2013

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{pbb}}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (7,5 \times \text{pbb})}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

**13.2.2**

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning utöver 10 arbetsdagar gäller följande eftersom tillfällig föräldrapenning beräknas per timme oavsett ledighetens längd.

Om en medarbetare är frånvarande utöver ovan nämnda 10 dagar, görs löneavdrag per frånvarotimme med

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

Om ledighetsperioden med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader skall medarbetarens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna.

Beträffande begreppen månadslön och veckoarbetstid se anmärkningar till 9.3.1-4.



## § 13 Föräldralön Public Service

### 13.1 Rätten till föräldralön

En medarbetare som är tjänstledig med föräldrapenning eller havandeskapspenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om:

- medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd vid barnets födelse eller vid mottagandet av adoptiv- eller fosterbarn.

### 13.2 Föräldralönens storlek

Föräldralön utgörs av

- 1 månadslön minus 30 föräldralöneavdrag beräknat per dag om medarbetaren har varit anställd i ett men inte två år i följd
- 5 månadslöner minus 150 föräldralöneavdrag beräknat per dag om medarbetaren har varit anställd i två år i följd eller mer

Föräldralöneavdraget är:

För medarbetare med månadslön om högst 37 083 kronor\*:

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

För medarbetare med månadslön över 37 083 kronor:

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

Föräldralön utges endast för sammanhängande ledighetsperiod om minst en månad om inte annat överenskommes mellan lokala parter eller enskild medarbetare och närmaste chef.

*\* Anmärkning*

*Den ovan angivna lönegränsen utgör 10 x gällande prisbasbelopp dividerat med 12. Prisbasbeloppet för 2013 är 44 500 kr och lönegränsen för 2013 är således 37 083 kr.*

*\*\* prisbasbeloppet*

### 13.3 Utbetalning

Föräldralönen utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under den tid som medarbetaren erhåller föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring.

### 13.4 Samordning föräldrapenning

Föräldralön utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

### 13.5 Avdrag vid havandeskap

Under tjänstledigheten för havandeskap görs avdrag enligt 11.1. 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 under högst 15 arbetsdagar per medarbetare, barn och år görs avdrag per timme beräknat enligt följande.

För medarbetare med månadslön om högst 7,5 x prisbasbeloppet/12 (27 813 kronor 2013):

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

För medarbetare med månadslön över 7,5 x prisbasbeloppet/12 (27 813 kronor 2013):

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{pbb}^*}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (7,5 \times \text{pbb}^*)}{365}$$

\*prisbasbeloppet

För varje arbetsdag en medarbetare är helt eller delvis ledig tas en av de 15 dagarna i anspråk.

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning utöver 15 arbetsdagar gäller följande eftersom tillfällig föräldrapenning beräknas per timme oavsett ledighetens längd.

Om en medarbetare är frånvarande utöver ovan nämnda 15 dagar, görs löneavdrag per frånvarotimme med:

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

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader skall medarbetarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet ”kalendermånad” mot ”avräkningsperiod”.

## § 13 Föräldralön Tidskrift

### 13.1 Löneutfyllnad vid tjänstledighet vid barns födelse mm

#### 13.1.1 Villkor

En medarbetare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till löneutfyllnad från arbetsgivaren om medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 24 månader.

#### 13.1.2

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

Denna lönegräns beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

#### Exempel 2013:

\*Prisbasbeloppet (pbb): år 2013 44 500 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 44\,500 \text{ kr}}{12} = 37\,083 \text{ kr för 2013}$$

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

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

För tjänstemän med månadslön över lönegränsen görs sjukavdrag per dag:

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

Föräldralön betalas endast om ledigheten är sammanhängande minst en månad om inte annat överenskommits lokalt eller individuellt.

*Anmärkning*

*Parterna är överens om att det är av stor vikt att beakta medarbetarens önskemål vid ledighetsuttag förknippad med löneutfyllnad av såväl jämställdhets- som familjeskäl.*

**13.1.3**

Löneutfyllnad utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall löneutfyllnaden reduceras i motsvarande grad.

**13.2 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.

## § 13 Föräldralön Etermedier

### 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
- medarbetarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 24 månader.

### 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 2013:

Prisbasbeloppet (pbb): år 2013 44 500 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 44\,500 \text{ kr}}{12} = 37\,083 \text{ kr för 2013}$$

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 fyra år i följd utgörs föräldralönen av

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

Om medarbetaren har varit anställd i fyra år i följd eller mer utgörs föräldralönen av

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

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

#### 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 lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

### **13.5 Avdrag**

Under tjänstledighet för havandeskap görs avdrag enligt 11.1. 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.

## § 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 Dagspress

### 15.1 Uppsägningstid

Medarbetare äger åtnjuta den uppsägningstid som framgår av nedanstående tabell eller lika många månaders lön:

Medarbetares ålder	Arbetsgivarens uppsägningstid
lägre än 35 år	3 kalendermånader
35 år	4 kalendermånader
40 år	5 kalendermånader
45 år	6 kalendermånader

Medarbetare skall iakttaga minst en kalendermånads uppsägningstid.

För medarbetare, som varit anställd i samma företag minst åtta år, gäller att uppsägningstiden från företagets sida skall utgöra minst åtta kalendermånader. Medarbetare skall från sin sida iakttaga minst tre kalendermånaders uppsägningstid.

Har medarbetare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

### 15.2 Turordningsregler

De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna skall därvid göra ett urval av de anställda som skall sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets 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 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall 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 parten begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i denna text tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevanta faktaunderlag.

### *Anmärkning*

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

### **15.3 Pensionär**

För medarbetare som kvarstår i tjänst vid företaget efter att ha uppnått den för medarbetaren gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP planen gäller lägst en uppsägningstid om 14 dagar vid uppsägning från medarbetarens sida samt 1 kalendermånad vid uppsägning från arbetsgivarens sida.

### **15.4 Uppsägning och avskedande**

Uppsägning och avskedande skall för att vara gällande ske skriftligt samt när det sker från företagets sida ha föregåtts av samråd mellan företaget och journalistklubben.

### **15.5 Tidigare avgång**

Om medarbetare på grund av särskilda omständigheter önskar lämna sin tjänst innan uppsägningstiden gått tillända, ankommer det på företaget att avgöra, huruvida så kan medgivas.

### **15.6 Skälig ledighet**

Under uppsägningstiden skall medarbetare med bibehållna anställningsförmåner beredas skälig ledighet för sökande av ny anställning.

### **15.7 Tjänstgöringsbetyg**

När uppsägning skett, äger medarbetare rätt att senast en vecka efter därom gjord framställning, erhålla tjänstgöringsbetyg utvisande den tid vederbörande varit anställd i företaget, de arbetsuppgifter medarbetaren haft sig förelagda samt, om medarbetaren så önskar, vitsord över arbetets utförande.

### **15.8 Annan uppsägningstid**

Intet hinder föreligger att i personligt tjänstekontrakt intaga bestämmelser om att de i 15.1, tredje stycket intagna reglerna om längre uppsägningstid skall gälla även om tidskvalifikation enligt 15.1 ej uppfylles.

Om företaget och medarbetaren vill överenskomma om längre uppsägningstid än vad som anges i 15.1 skall uppsägningstiden alltid vara minst dubbelt så lång från arbetsgivarens sida som från medarbetarens.

### **15.9 Ej iakttagen uppsägningstid**

Om medarbetare lämnar sin anställning utan att iakttaga föreskriven uppsägningstid, går medarbetaren förlustig inestående löneförmåner, dock högst en månadslön.

### **15.10 Intyg om semester**

När medarbetarens anställning upphör har medarbetaren rätt att erhålla intyg som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som tagits ut under innevarande semesterår.

Företaget skall lämna intyget till medarbetaren senast inom en vecka från det att medarbetaren har begärt att få intyget.

Om medarbetaren har rätt till flera semesterdagar än 25 skall den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

## § 15 Uppsägning Public Service

### 15.1 Uppsägningstid

#### 15.1.1 Uppsägning från medarbetarens sida

Uppsägningstiden vid uppsägning från medarbetarens sida är följande om inte annat följer av 15.3.1-5 nedan:

Anställningstid vid företaget*	Medarbetarens uppsägningstid			
	inte fyllt 23 år	yllt 23 år	yllt 30 år	yllt 35 år
<b>Uppsägningstid i månader</b>				
mindre än 6 månader	1	1	1	1
fr o m 6 månader till 2 år	1	1	2	3
fr o m 2 år	1	3	3	3

\*Om beräkningen av anställningstidens längd stadgas i lagen om anställningsskydd.

#### 15.1.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida\*)

Uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av 15.3.1-5 nedan:

Anställningstid vid företaget**	Medarbetarens uppsägningstid		
	inte fyllt 23 år	yllt 23 år	yllt 30 år
<b>Uppsägningstid i månader</b>			
mindre än 6 månader	1	3	3
fr o m 6 månader till 2 år	1	3	4
fr o m 2 år till 6 år	1	6	6
fr o m 6 år	2	6	6

\* Om uppsägning sker på grund av arbetsbrist måste observeras att det i omställningsavtalet finns bestämmelser som skall beaktas av arbetsgivaren.

\*\* Om beräkningen av anställningstidens längd stadgas i lagen om anställningsskydd.

Om en medarbetare som har sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen har uppnått 55 års ålder och en sammanhängande anställningstid om 10 år, skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

## **15.2 Formen för uppsägning m m**

### **15.2.1 Uppsägning**

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

### **15.2.2 Varsel**

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd skall ge lokalt till arbetstagarorganisation skall anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselkrivelse till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive förbunds adress.

### **15.2.3 Lön under uppsägningstid**

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

För medarbetare som helt eller delvis avlönas med provision, vilken har direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats gäller följande. För varje kalenderdag då medarbetaren inte kan erbjudas arbete skall inkomsten av provisionen anses uppgå till 1/365 av provisionsinkomsten under närmast föregående tolv månadersperiod.

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

### **15.2.4 Turordning vid driftsinskränkning och återanställning**

De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

De lokala parterna skall därvid göra ett urval av de medarbetare som skall sägas upp, så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets 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 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i §§ 25-27 lagen om anställningsskydd komma överens om turordning vid återanställning. Därvid skall de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra sådana förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Om inte de lokala parterna enas, äger förbundsparterna, om endera parten begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller såväl den lokala som den centrala avtalsparten 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.*

## **15.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning**

### **15.3.1 Överenskommelse om annan uppsägningstid**

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om att annan uppsägningstid skall gälla. Om så sker får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga

- om medarbetaren vid anställningstillfället är arbetslös och 55 år eller äldre: 2 månader. Efter 3 års anställning gäller dock uppsägningstid enligt tabellen i 15.1.2.
- i övriga fall: den tid som anges i tabellen 15.1.2.

### **15.3.2 Anställning på prov**

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren.

### **15.3.3 Pensionärer**

Om medarbetaren står kvar i tjänst vid företaget efter 67 års ålder eller efter det att han uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren.

Samma sak gäller om en medarbetare anställs vid företaget efter det att han uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid detta.

### **15.3.4 Uppnådd pensionsålder**

Medarbetarens anställning upphör utan uppsägning i och med att han uppnår 67 års ålder eller efter den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, om inte medarbetaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna besked enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

### **15.3.5 Förkortning av medarbetares uppsägningstid**

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

### **15.3.6 Skadestånd när medarbetare 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 medarbetaren därigenom vållar. Skadeståndet skall lägst uppgå till det belopp som motsvarar medarbetarens lön under den del av uppsägningstiden, som han inte har iakttagit.

### **15.3.7 Tjänstgöringsbetyg**

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller medarbetarens sida har medarbetaren rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid som medarbetaren har varit anställd och
- de arbetsuppgifter som medarbetaren har haft att utföra samt om medarbetaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren skall lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att medarbetaren har begärt att få betyget.



### **15.3.8 Intyg om uttagen semester**

När medarbetarens anställning upphör har han rätt att erhålla intyg som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna han har tagit ut under innevarande semesterår. Arbetsgivaren skall lämna intyget till medarbetaren senast inom en vecka från det att medarbetaren har begärt att få intyget. Om medarbetaren har rätt till flera semesterdagar än 25 skall den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha tagits ut först.

## § 15 Uppsägning Tidskrift

### 15.1 Uppsägning visstidsanställda

För medarbetare, som har anställts för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete gäller inte 15.2-3 nedan.

### 15.2 Uppsägning från medarbetarens sida

#### 15.2.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från journalistens sida är följande om inte annat följer av 15.4.1-4 nedan:

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

*Anmärkning:*

*Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.*

#### 15.2.2 Formen för uppsägning

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

### 15.3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

#### 15.3.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av 15.4.1-4 nedan:

Arbetsgivarens uppsägnings-  
tid i månader

Journalistens har

ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år	fyllt 40 år	fyllt 45 år
-------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Anställningstid vid företaget

Uppsägningstid i månader

mindre än 6 mån	1	1	1	1	1	1
fr o m 6 mån till 6 år	1	2	3	4	5	6
fr o m 6 år till 9 år	2	3	4	5	5	6
fr o m 9 år till 12 år	–	3	4	5	6	6
fr o m 12 år	–	3	4	6	6	6

*Anmärkning*

*Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd. Journalist, som övergått direkt från tidigare anställning med journalistiska arbetsuppgifter, har rätt till en uppsägningstid som om anställningen varat i sex månader.*

Har medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

**15.3.2 Turordning vid driftsinskränkning och återanställning**

De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställande av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna skall därvid göra ett urval av de anställda som skall sägas upp, så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets 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 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25 - 27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall 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 arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

#### Anmärkning 1

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

#### Anmärkning 2

*Lokala kontakter och överenskommelser i frågor om personalinskränkningar och i frågor enligt Omställningsavtalet kan ske mellan arbetsgivaren och journalistklubben - eller om klubb saknas, med annan behörig företrädare för medarbetare som omfattas av detta avtal - oavsett i vilken form övriga tjänstemannaförbund samverkar lokalt.*

## **15.4 Övriga bestämmelser vid uppsägning**

### **15.4.1 Överenskommelse om annan uppsägningstid**

Arbetsgivaren och journalisten kan överenskomma om att annan uppsägningstid skall gälla. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida får dock ej - annat än i fallet nedan - understiga den tid som anges i tabellen i 15.3.1.

Om journalisten vid anställningstillfället är arbetslös och 55 år eller äldre gäller dock att uppsägningstiden från arbetsgivarens sida ej får understiga 2 månader. Efter 3 års anställning gäller uppsägningstid enligt tabellen i 15.3.1.

### **15.4.2 Pensionärer**

Om medarbetaren kvarstår i tjänst vid företaget efter det att denne har uppnått den för medarbetaren gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden 14 dagar vid uppsägning från medarbetarens sida och en månad vid uppsägning från arbetsgivarens sida.

Samma gäller om en medarbetare anställs vid företaget efter det att denne har uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid detta.

### **15.4.3 Uppnådd pensionsålder**

Medarbetarens anställning upphör utan uppsägning i och med att denne uppnår den för journalisten gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, såvida inte journalisten och arbetsgivaren överenskommer om annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

#### **15.4.4 Förkortning av uppsägningstid**

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

#### **15.4.5 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 inte har iakttagit.

#### **15.4.6 Tjänstgöringsbetyg**

När uppsägning har skett har medarbetaren 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 skall lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att medarbetaren har begärt att få betyget.

#### **15.4.7 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 skall lämna intyget till medarbetaren senast inom en vecka från det att denne har begärt att få intyget.

Om medarbetaren har rätt till flera semesterdagar än 25 skall den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

## § 15 Uppsägning Etermedier

### 15.1 Uppsägning visstidsanställda

För medarbetare, som har anställts för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete gäller inte 15.2-3 nedan.

### 15.2 Uppsägning från medarbetarens sida

#### 15.2.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från medarbetarens sida är följande om inte annat följer av 15.4.1-5 nedan:

Medarbetarens uppsägningstid i månader

ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år
-------------------	----------------	----------------	----------------

Anställningstid vid företaget

mindre än 6 mån	1	1	1	1
fr o m 6 mån till 6 år	1	1	2	3
fr o m 6 år	1	2	3	3

#### 15.2.2 Formen för uppsägning

För att det inte skall 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.

#### 15.2.3 Övrigt

I övrigt gäller bestämmelserna i 15.4.

##### Anmärkning

*Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i § 3 lagen om anställningsskydd.*

## 15.3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

### 15.3.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av 15.3.1-5 nedan:

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

#### *Anmärkning*

*Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd. Medarbetare, som övergått direkt från tidigare anställning med journalistiska arbetsuppgifter, har vid uppsägning p g a arbetsbrist rätt till en uppsägningstid som om anställningen varat i sex månader.*

### 15.3.2 Varsel

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd skall ge lokalt till arbetstagarorganisation skall 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.

### 15.3.3 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 skall inkomsten

av provisionen anses uppgå till 1/365 av provisionsinkomsten under närmast föregående tolv månadersperiod.

Motsvarande gäller medarbetare med tantiem, produktionspremie el dyl.

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

### **15.3.4 Turordning vid driftsinskränkning och återanställning**

De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställande av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna skall därvid göra ett urval av de anställda som skall sägas upp, så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera parts begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ Lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycke 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 arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

#### Anmärkning 1

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

#### Anmärkning 2



*Lokala kontakter och överenskommelser i frågor om personalinskränkningar och i frågor enligt Omställningsavtalet kan ske mellan arbetsgivaren och journalistklubben – eller om klubb saknas, med annan behörig företrädare för medarbetare som omfattas av detta avtal - oavsett i vilken form övriga tjänstemannaförbund samverkar lokalt.*

### **15.4 Övriga bestämmelser vid uppsägning**

#### **15.4.1 Överenskommelse om annan uppsägningstid**

Arbetsgivaren och medarbetaren kan överenskomma om att annan uppsägningstid skall gälla. Om så sker får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida ej understiga

- om medarbetaren vid anställningstillfället är arbetslös och 55 år eller äldre: 2 månader. Efter 3 års anställning gäller dock uppsägningstid enligt tabellen i 15.3.1.
- i övriga fall: den tid som anges i tabellen i 15.3.1.

#### **15.4.2 Anställning på prov**

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren.

#### **15.4.3 Pensionärer**

Om medarbetaren kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och medarbetaren.

Samma gäller om en medarbetare anställs vid företaget efter det att han har uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid detta.

#### **15.4.4 Uppnådd pensionsålder**

Medarbetarens anställning upphör utan uppsägning i och med att han uppnår den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, såvida inte han och arbetsgivaren överenskommer om annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

#### **15.4.5 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.

#### **15.4.6 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.

#### **15.4.7 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 han har haft att utföra, samt
- om medarbetaren så begär vitsord beträffande det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren skall lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att medarbetaren har begärt att få betyget.

#### **15.4.8 Intyg om uttagen semester**

När medarbetarens anställning upphör har han rätt att erhålla intyg som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna han har tagit ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren skall 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 skall den över-skjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

---

## § 16 Förhandlingsordning

### 16.1 Tillämpning

Denna förhandlingsordning skall tillämpas vid rättstvister. För intressetvister se Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

### 16.2 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 avtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet 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.

### 16.3 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 tre veckor från den dag då den har begärts, om inte parterna har kommit överens om annat.

### 16.4 Central förhandling

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

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom två månader från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

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

### 16.5 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.

### **16.6 Anmärkning**

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 § lagen om medbestämmande i arbetslivet.

## § 17 Giltighetstid

### 17.1

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016, och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

### Journalistavtalet Dagpress

Parterna är ense om att inleda partsarbete om ett Förhandlingsordningsavtal. I avvaktan på att överenskommelse om ett sådant träffas gäller följande:

Om parterna inte enas om annat ska förhandlingarna om nytt avtal gällande löne- och anställningsvillkor inledas senast tre månader före utlöpningsdagen med att parterna framställer sina krav och därmed sammanhängande förslag till förändringar. Ytterligare krav får framställas senare, endast om part kan hänvisa till att hinder funnits mot att framställa kravet i rätt tid.

Parterna ska planera och genomföra förhandlingsarbetet med avsikt att slutföra förhandlingarna en månad innan det föregående avtalet löper ut.

Om parterna inte enats om nytt avtal senast en månad innan det föregående avtalet utlöper ska parterna gemensamt hos Medlingsinstitutet begära medling, såvida parterna inte enas om annat.

## Underbilaga Journalistavtalet Dagspress

### Protokollsanteckningar

**1.** Klubbstyrelsen och övriga av journalistklubben för förhandlingar och samråd utsedda representanter har rätt att från SJF erhålla erforderliga löneuppgifter och utdrag ur den gemensamma statistiken.

Parterna konstaterade att statistiköverenskommelsen innebär att journalistklubbens styrelse skall ta del av de av företaget upprättade löneuppgifterna före insändandet till Tidningsutgivarna.

**2.** Avtalets bestämmelser får ej medföra försämring av nu gällande förmåner såvida detta ej föränledes av ändrade anställningsförhållanden.

Om tidigare gällande förmåner i något avseende bibehålles skall ej motsvarande avtalsbestämmelse samtidigt tillämpas.

**3.** För överenskommelser om krontalersättning, som träffas mellan företag och journalistklubb och avser personal som faller under kollektivavtalet för redaktionspersonal m fl, gäller att de, därest det icke av omständigheterna framgår att annat var avsett, fortsättningsvis skall justeras med minst den höjning varom de centrala parterna enas i avtalsförhandlingarna. Detta gäller dock ej överenskommelser om bilersättningar samt rese- och traktamentsersättningar och liknande. Dessa regleras i annan ordning.

**4.** Parterna är ense om att avtalsuppgörelsen inte innebär någon reglering av de dispositiva delarna i MBL.

**5.** Tidningsutgivarna och SJF är ense om att följa det arbete som pågår mellan andra centrala parter på den privata arbetsmarknaden i frågan om kollektivavtals tillämpning vid arbete utomlands. Om överenskommelse träffas mellan angivna parter är Tidningsutgivarna och SJF ense om att upptaga överläggningar om en motsvarande överenskommelse.

**6.** Tidningsutgivarna och SJF är ense om att förhandlingar om eventuell anpassning till arbetstidslagen som trädde i kraft den 1 januari 1983 eller till eventuellt kommande ändringar i arbetstidslagstiftningen kan upptas under avtalets giltighetstid.

Träffas överenskommelse om ändringar kan sådana införas under avtalets giltighetstid. Skulle förhandlingar mellan parterna stranda kan undantaget från arbetstidslagen sägas upp av endera parten med iakttagande av 1 månads uppsägningstid.

Anmärkning

*Parterna är ense om att även fortsättningsvis tillämpa de delar av arbetsmiljölagen som den 1 januari 1983 överfördes till arbetstidslagen se sid 160.*



## Underbilaga Journalistavtalet Dagspress

### §§ 13 - 17 arbetstidslagen

Den 1 januari 1983 överfördes nedanstående paragrafer från arbetsmiljölagen till arbetstidslagen. Denna del i arbetstidslagen skall tillämpas på Tidningsutgivarnas och SJFs gemensamma avtalsområde.

#### § 13

Alla arbetstagare skall ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5. Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

#### § 14

Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället, men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

#### § 15

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren skall på förhand ange rasterernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasterernas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

#### § 16

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

## § 17

Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

## Underbilaga Journalistavtalet Dagspress

### Förhandlingsprotokoll ang. upphovsrättsavtal 1997

Ärende:	Upphovsrättsfrågor
Parter:	Svenska Tidningsutgivareföreningen (Tidningsutgivarna) Svenska Journalistförbundet (SJF)
Tid:	30 april 1997
Plats:	Pressens hus
Närvarande för	Tidningsutgivarna Mats Svegfors Bertil Dejke Svenska Journalistförbundet Håkan Carlson Lars E Rabenius

#### § 1

Parterna enas om att kollektivavtalets § 4 från och med den 1 maj 1997 får ny lydelse för företag som framställer elektroniska produkter. Den nya lydelsen framgår av bilaga\* .

För företag som inte framställer elektroniska produkter behåller paragrafen sin tidigare lydelse men får beteckningen § 4a). När sådant företag inleder framställning av elektronisk produkt, t ex en hemsida på internet med något redaktionellt innehåll, skall § 4 börja gälla och ersättning utges enligt § 4 mom 9.

Huruvida ett företag skall tillämpa kollektivavtalets § 4 eller § 4 a) avgörs ytterst av de centrala parterna.

#### § 2

Parterna enas om att gemensamt följa tillämpningen av det nya avtalet. Inslag i detta arbete skall vara studier av utvecklingen på IT-området och av produktutvecklingen inom företagen. Stöd skall ges till de lokala parterna. Tvister skall förebyggas. Formerna för detta arbete skall diskuteras

\*Se § 4 Upphovsrätt

fortlöpande.

Under 1997 bedrivs arbetet i en grupp om 3+3 personer. Gruppen skall ordna minst en gemensam konferens, i vilken företrädare för företag och centrala parter diskuterar utvecklingen och avtalet. Gruppen skall innan året är slut lämna förslag till upplägning av arbetet under 1998.

### § 3

Företag och journalistklubb skall vid behov förhandla om hur lokal praxis och eventuella lokala avtal kan anpassas till det centrala avtalet.

När det gäller information till och insyn för journalistklubb och medarbetare bör formerna diskuteras mellan företag och journalistklubb. Syftet skall vara att värna journalistiska principer och spelregler, medarbetarnas ideella rätt och det upphovsrättsliga skyddet.

### § 4

I anslutning till det nya avtalets mom 1 noteras att med "digital form" avses även återgivning av ljud eller bild på internet.

### § 5

Det nu tecknade avtalet innebär ingen förändring vad beträffar avtalen avseende BONUS och Presskopia.

### § 6

Ersättningen enligt kollektivavtalets § 4 mom 9 fastställs för åren 1997 och 1998 till 1 200\* kronor per helår till varje heltidsanställd medarbetare. För deltidsanställda proportioneras beloppet. Beloppet betalas ut med decemberlönen. De lokala parterna kan överenskomma om annan disposition av ersättningen, t ex individuell fördelning enligt upphovsrättsliga kriterier.

Ersättningen utgår endast vid företag som omfattas av den nya § 4 i kollektivavtalet.

SVENSKA  
TIDNINGSGIVARE-  
FÖRENINGEN

Mats Svegfors  
Bertil Dejke

SVENSKA JOURNALIST-  
FÖRBUNDET

Håkan Carlson  
Lars E Rabenius

---

*\* Beloppet enligt § 6 är fastställt för åren 2007 till 1 900 kronor, 2008 till 2 000 kronor, 2009 till 2 100 kronor, 2010 till 2 125 kronor, 2011 till 2 175 kronor, 2012 till 2 230 kronor, 2013 till 2 275 kronor, 2014 till 2 327 kronor och 2015 till 2 385 kronor.*

## Underbilaga Journalistavtalet Dagspress

### Avtal om förfarandet vid intrång i upphovsrätt

Avtal mellan Svenska Tidningsutgivareföreningen (Tidningsutgivarna) och Svenska Journalistförbundet (SJF) angående förfarandet vid otillåtna utnyttjanden (intrång) av material som skyddas enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk och som framställts i tjänsten av medarbetare för vilka kollektivavtalet för redaktionspersonal mellan Svenska Tidningsutgivareföreningen och Svenska Journalistförbundet är tillämpligt.

#### § 1

Företag som får kännedom om intrång skall informera berörd medarbetare. Medarbetare som upptäcker intrång skall informera företaget.

Företaget och medarbetare skall överenskomma om hur intrånget skall påtalas och vilket ersättningsbelopp som skall krävas. Överläggningen mellan företaget och medarbetaren kan avse bl a frågan om huruvida extern hjälp som medför kostnader skall anlitas för att driva ärendet. Det krav som framställs skall innefatta skäligt vederlag samt ersättning för ekonomisk skada för såväl företaget som för medarbetaren. Beträffande företagets skada skall beaktas att tidningens renommé kan skadas av ett intrång.

Ersättning skall även krävas för ideell skada enligt upphovsrättslagen som kan ha åsamkats medarbetaren.

Företaget handlägger ärendet såväl för egen del som för medarbetaren, såvida överenskommelse om annat ej träffas. Medarbetaren kan agera oberoende av företaget i situationer som regleras i § 4.

#### § 2

Vid överenskommelse om hur ersättningsbelopp skall fördelas mellan företag och medarbetare kan beaktas eventuella överenskommelser vid företaget om fördelning av ersättning vid försäljning av bilder och/eller text.

#### § 3

Kostnader i ärendet fördelas i proportion till vad företaget respektive medarbetaren skall erhålla, såvida inte annat särskilt överenskommes. Kostnader som uppkommer på grund av att företaget eller medarbetaren på egen hand söker extern rådgivning i ärendet bör emellertid betalas av respektive part, såvida annat ej överenskommes.

#### § 4

Om företaget och medarbetaren har olika uppfattningar beträffande ett intrångsärendes handläggning, t ex huruvida intrånget skall beivras eller vilken ersättning som skall krävas, skall företaget och medarbetaren rådgöra med respektive organisation. Uppstår trots detta tvist om handläggningen skall, om företaget eller medarbetaren så begär, ärendet hänskjutas till central förhandling. Besked om huruvida central förhandling skall begäras skall lämnas till motparten snarast möjligt.

Om parterna efter genomförd förhandling inte är överens om intrångsärendets handläggning har företaget respektive medarbetaren rätt att agera oberoende av varandra. Samma gäller om någon av parterna förklarar sig för sin del inte vilja driva ärendet eller om central förhandling inte begärs av någondera parten.

#### § 5

Om tvist uppstår mellan parterna om tolkning eller tillämpning av detta avtal tillämpas kollektivavtalets förhandlingsordning.

#### § 6

Den ordning som överenskommits i detta avtal gäller för intrång som ägt rum efter avtalets ikraftträdande och under avtalets giltighetstid.

Avtalet löper t o m den 31 december 1995 och därefter med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

## Underbilaga Journalistavtalet Public Service

### Bilaga A - Programanställning

#### 1.

Programanställning syftar till att berika public service-företagens utbud. Berikningen sker genom att bereda utomstående möjlighet att under begränsad tid arbeta i public service-företagens programverksamhet och innehållsproduktion.

Med programanställning förstås en utomståendes medverkan i identifierbar innehållsproduktion, program eller programprojekt.

Programanställning får inte användas för att ersätta andra anställningsformer.

Programanställning är tillkommen för att bereda utomstående möjlighet att under begränsad tid berika programverksamheten. Därför medför programanställning inte företrädesrätt enligt LAS 25 § till ny programanställning. Företrädesrätt till andra lediga befattningar erhåller medarbetaren efter sammanlagt 24 månaders programanställning under treårsperioden.

Programanställd omfattas av gällande Upphovsrättsavtal mellan parterna och har därför också rätt att komma ifråga för ersättning enligt dessa avtal.

#### 2.

Programanställningar kan omfatta högst 36 månader från första anställningsdagen i programanställning. Efter 36-månadersgränsen passerats kan ny programanställning inte avtalas förrän efter 36 månader.

#### 3.

För att följa upp tillämpningen av detta avtal, ska de lokala parterna i resp. programföretag, gemensamt utforma information om villkoren för programanställning samt minst en gång per år gemensamt följa upp omfattningen och tillämpningen av avtalet.

#### 4.

Dessa regler tillämpas endast på personer vars anställningsavtal träder ikraft vid detta avtals ikraftträdande eller senare. Reglerna har ingen retroaktiv verkan.

#### 5.

Lokala parter kan teckna lokala avtal om formerna för programanställning. Sådant avtal får dock inte innebära att reglerna i detta avtal ändras.

## Underbilaga Journalistavtalet Public Service

### Lokala avtal och överenskommelser upphovsrätt

Denna bilaga innehåller vissa avtal och överenskommelser som är tecknade av de lokala parterna på Medieföretagens avtalsområde Public Service med stöd av detta avtal.

Ytterligare lokala avtal kan förekomma inom respektive bolag.

### Protokoll – Upphovsrätt SR

från förhandling mellan Sveriges Radio AB och Journalistklubben vid SR den 27 november 1995.

Parterna träffar denna dag, under förutsättning av de centrala parternas godkännande, överenskommelse angående utnyttjande av medarbetares upphovsrätt till i tjänsten framställda verk och utförda prestationer.

I anslutning härtill deklarerar företaget sin avsikt att träffa motsvarande överenskommelser med SIF-klubben respektive CF mfl lokalavdelning vid företaget. Detta sker mot bakgrund av att den kollektivavtalsmässiga grunden och övriga förutsättningar för ovannämnda överenskommelse avser samtliga anställda upphovsmän i företaget, vilkas anställningsvillkor regleras i kollektivavtal mellan SRAO å ena sidan och Svenska Industritjänstemannaförbundet, Journalistförbundet respektive Sveriges Civilingenjörsförbund å andra sidan.

Journalistklubben förklarar sig inte ha någon invändning mot att så sker.

Stockholm som ovan

Sveriges Radio AB

Journalistklubben vid SR



## Underbilaga Journalistavtalet Public Service

### Protokoll – Upphovsrätt SVT

från förhandling mellan Sveriges Television AB och Journalistklubben vid SVT den 27 november 1995.

Parterna träffar denna dag, under förutsättning av de centrala parternas godkännande, överenskommelse angående utnyttjande av medarbetares upphovsrätt till i tjänsten framställda verk och utförda prestationer.

I anslutning härtill deklarerar företaget sin avsikt att träffa motsvarande överenskommelser med SIF-klubben respektive CF mfl lokalavdelning vid företaget. Detta sker mot bakgrund av att den kollektivavtalsmässiga grunden och övriga förutsättningar för ovannämnda överenskommelse avser samtliga anställda upphovsmän i företaget, vilkas anställningsvillkor regleras i kollektivavtal mellan SRAO å ena sidan och Svenska Industritjänstemannaförbundet, Journalistförbundet respektive Sveriges Civilingenjörsförbund å andra sidan.

Journalistklubben förklarar sig inte ha någon invändning mot att så sker.

Stockholm som ovan  
Sveriges Television AB

Journalistklubben vid SVT

## Underbilaga Journalistavtalet Public Service

### Protokoll – Upphovsrätt UR

från förhandling mellan Sveriges Utbildningsradio AB och Journalistklubben vid UR den 27 november 1995.

Parterna träffar denna dag, under förutsättning av de centrala parternas godkännande, överenskommelse angående utnyttjande av medarbetares upphovsrätt till i tjänsten framställda verk och utförda prestationer.

I anslutning härtill deklarerar företaget sin avsikt att träffa motsvarande överenskommelser med SIF-klubben respektive CF mfl lokalavdelning vid företaget. Detta sker mot bakgrund av att den kollektivavtalsmässiga grunden och övriga förutsättningar för ovannämnda överenskommelse avser samtliga anställda upphovsmän i företaget, vilkas anställningsvillkor regleras i kollektivavtal mellan SRAO å ena sidan och Svenska Industritjänstemannaförbundet, Journalistförbundet respektive Sveriges Civilingenjörskörbundet å andra sidan.

Journalistklubben förklarar sig inte ha någon invändning mot att så sker.

Stockholm som ovan  
Sveriges Utbildningsradio AB

Journalistklubben vid UR

## Underbilaga Journalistavtalet Public Service

### Lokala överenskommelser om upphovsrätt

Sammanställning av respektive överenskommelse mellan SR, SVT resp UR och Journalistklubben vid respektive företag angående utnyttjande av medarbetares upphovsrätt till i tjänsten framställda verk och utförda prestationer.

Parterna noterar i anslutning härtill följande:

1. Denna överenskommelse har slutits med stöd av § 8 avtalet om allmänna anställningsvillkor inom Medieföretagens avtalsområde Public Service. I anslutning härtill noterar parterna att de i bilaga 1 nedan ”Utdrag ur 1983 års överenskommelse mellan (RR, SVT respektive UR) och SIF-klubben vid Sveriges Radiokoncernen” angivna utgångspunkterna för den då träffade överenskommelsen alltiämt äger giltighet.
2. Med ”de lokala parterna” i §§ 3 och 4 samt i bilaga 2 (inte bifogad här) avses företaget, Journalistklubben, SIF-klubben samt CF m fl lokalavdelning.

### § 1

För vissa medarbetare råder ett upphovsrättsligt anställningsförhållande. Med detta avses att dessa i tjänsten framställer litterära och konstnärliga verk eller utför andra prestationer som skyddas av upphovsrättslagen. Upphovsrätten till sådana verk och prestationer tillkommer, med beaktande av bestämmelserna om ideell rätt i 3 § upphovsrättslagen, företaget för utnyttjande i dess verksamhet under anställningstiden och därefter i enlighet med denna överenskommelse.

### § 2

Företagets verksamhet består i att inom eller utom landet, antingen direkt genom företaget eller genom annan, göra av företaget självt eller i samverkan med annan framställda produkter av alla slag tillgängliga för allmänheten medelst alla metoder samt all exemplarframställning som erfordras för produktion och distribution.

### § 3

För utnyttjande utöver vad som kan anses ligga i anställningsavtalet betalar

företaget årligen ut ett av de centrala parterna fastställt belopp att fördelas bland berörda medarbetare.

Totalbeloppets uppdelning i antal ersättningsbelopp och storleken av dessa för individuell fördelning fastställs genom överenskommelse mellan de lokala parterna.

#### § 4

Fördelningen av ersättning till berörda medarbetare enligt 3 § avgörs av en av de lokala parterna inrättad nämnd. Nämndens uppdrag och sammansättning framgår av bilaga 2 till denna överenskommelse. Nämndens beslut kan inte överprövas.

#### § 5

Utöver vad som stadgas i § 3 regleras följande särskilt enligt nedan:

- A. Distribution av kopia av (SRs, SVTs resp URs) program i kommersiellt syfte.
- B. Offentliga framföranden som inte omfattas av § 6.

Anm: Med kommersiellt syfte avses i detta sammanhang distribution av programkopia mot vederlag som överstiger självkostnaden.

#### § 6

Distribution av programkopia för nedanstående syften anses inte vara att hänföra till kommersiellt syfte

- för ändamål som företaget åläggs av statsmakterna
- för enskilt bruk enligt lag
- program för undervisningsändamål
- program för utlandssvenskar
- program till institutioner såsom svenska handelsflottan, svenska ambassader, sjömanskyrkor utomlands, förband i FN-tjänst utomlands samt personer i Sverige som har svårigheter att tillgodogöra sig ordinarie sändningar
- program för offentliga institutioner

För det fall företaget beslutar att tillhandahålla program enligt ovan mot vederlag som överstiger självkostnaden, skall ersättning utges enligt principerna i § 7.

### § 7

För i § 5 angiven exploatering, med beaktande av undantagen i § 6 utges ersättning i form av royalty med nedan angivna procentsatser, beräknade på företagets nettointäkt, definierad som till företaget influfta bruttointäkter minus 50 procent.

- Program av typen sportevenemang, nyhetsprogram, överföringar från föreställningar som inte anordnats av företaget, evenemangs-bevakning samt främmande produktioner: SR 3,5 %, SVT/UR 2,5 %.
- Övriga program: SR 7,5 %, SVT/UR 5 %.

### § 8

Royaltybelopp enligt § 7, vilket för visst program proportioneras i förhållande till antalet till Journalistklubben anslutna upphovsmän, fördelas av klubben mellan dessa upphovsmän. Företaget skall informeras om fördelningen, för att kunna ombesörja utbetalning av denna royalty.

### § 9

Företaget skall fortlöpande till Journalistklubben lämna information om utnyttjanden enligt §§ 5 och 6 samt omfattningen av utlandsförsäljningen.

### § 10

Enligt § 1 har företaget att vid allt utnyttjande av program iaktta bestämmelserna om ideell rätt i 3 § upphovsrättslagen.

Som skydd för dessa och andra intressen och för undvikande av kränkande ingrepp eller kränkande användning skall alla frågor om utnyttjande av program eller programinslag handläggas på följande sätt:

Inför utnyttjande av program har huvudupphovsman (t ex producent/projektledare), som är anställd i företaget rätt att kontrollera programmet med stöd av checklista, vari följande moment ingår:

- programuppgifter
- upphovsmän och deras insatser
- ideell upphovsrätt
- ansvar för yttrandefrihetsbrott

- anonymitetsskydd
- skydd mot efterforskning av källa
- skydd mot bruk i domstol och i utredningar av skilda slag
- skydd för medverkandes eller utpekades personliga integritet
- respekt för enskildas privatliv
- saklighet
- opartiskhet
- tidsfaktorn
- policyaspekter
- övriga beaktansvärda aspekter

Huvudupphovsmannen har därefter att till företaget skriftligen meddela sin uppfattning om eventuell inskränkning i utnyttjandet med hänsynstagande till de olika punkterna i checklistan.

Företaget förbinder sig att inte fatta beslut om utnyttjandet ifråga innan upphovsmannen lämnat sitt yttrande, vilket skall ha skett inom 14 dagar från det huvudupphovsmannen tillställts meddelande om det avsedda utnyttjandet. Företaget kommer därvid att noga överväga huvudupphovsmannens synpunkter och göra motsvarande prövning som skulle skett inför sändning i radio.

Ovanstående handlägningsordning gäller inte vid utnyttjande som enligt lag är fritt eller för utnyttjande genom sändning inom eller utom landet.

Ifråga om utnyttjande enligt § 5 har huvudupphovsmannen rätt besluta motsätta sig utnyttjandet med angivande av skäl enligt ovanstående checklista. Sådant beslut kan på begäran av företaget prövas av nämnd. Nämnden skall bestå av tre ledamöter. Företaget å ena sidan och den lokala arbetstagarparten å andra sidan utser vardera en ledamot samt gemensamt ordförande.

Om väsentliga nya omständigheter skulle framkomma som gör att huvudupphovsmannen önskar ändra sin uppfattning om eventuell inskränkning i utnyttjandet av ett program kan detta skriftligen meddelas företaget. Företaget har här efter att beakta detta vid senare beslut om utnyttjandet av programmet.

Anm: I anslutning till § 10 om ideell rätt uttalade arbetsgivarparten följande:

Företaget förbinder sig att inte ge ut kopior av program i sådana fall då meddelarskyddet med fog kan ifrågasättas.

**§ 11**

Överenskommelsen gäller också företags utnyttjande av upphovsrättsliga verk och prestationer som framställs utanför den anställdes ordinarie arbetsuppgifter i den mån detta inte regleras av annat kollektivavtal (med TF, SFF etc) eller om särskild överenskommelse träffas.

**§ 12**

Överenskommelsen gäller även upphovsrättsligt skyddade verk eller prestationer som framställts av anställd innan överenskommelsen träffades.

**§ 13**

Överenskommelsen löper med samma giltighetstid och uppsägningsregler som avtalet om allmänna anställningsvillkor och den behöver inte sägas upp särskilt för det fall avtalet om allmänna anställningsvillkor sägs upp.

Om överenskommelsen upphör att gälla, så upphör parternas skyldigheter och åtaganden enligt denna.

SR/SVT/UR

Journalistklubben vid SR/SVT/UR

## Underbilaga Journalistavtalet Public Service

### Underbilaga angående upphovsrätt

Utdrag ur 1983 års överenskommelse mellan RR, SVT resp UR och SIF-klubben vid Sveriges Radio-koncernen.

Anteckningar till förhandlingsprotokollet

1. Parterna konstaterade i samband med förhandlingarna att frågan om omfattningen av utnyttjandet av anställdas upphovsrätt till i tjänsten utförda verk och prestationer innefattar problemställningar som svårligen kan lösas enbart med hänvisning till gällande rätt.

Parterna har konstaterat att olika principiella uppfattningar råder. Man har emellertid funnit att behovet av en praktisk lösning är så stort att parterna beslutat att träffa bilagda överenskommelse utan att därigenom frånträda sina tidigare deklarerade ståndpunkter. Dessa kan sammanfattningsvis beskrivas så att arbetsgivarparten för sin del hävdar att Sveriges Radio-bolagen övertagit de anställdas upphovsrätt för allt sådant utnyttjande som med hänsyn till företagens public-service-karaktär kan förekomma i deras verksamhet. De anställdas lön innefattar ersättning för detta utnyttjande. Arbetstagarparten däremot hävdar för sin del att den anställde i princip endast överlåtitt förfoganderätten till RR, SVT resp UR att utnyttja hans verk/prestation för en sändning inom landet.

2. Parterna var vidare ense om följande
  - a) Anställd eller SIF-klubben som ombud för anställd äger inte rätt att med tredje part inleda förhandlingar eller träffa uppgörelse om anställds upphovsrätt som omfattas av detta avtal. Anställd äger inte heller själv rätt att utanför företaget utnyttja sådant upphovsrättsligt verk eller sådan prestation.
  - b) Överenskommelsen innebär inte någon inskränkning i arbetsgivarens skyldighet enligt 11, 19 och 38 §§ MBL.



3. Kommissionen uttalade att utformningen av § 3 inte skall uppfattas så att företräde givits åt någon av parternas ståndpunkter i anteckningarna till förhandlingsprotokollet punkt 1.

## Underbilaga Journalistavtalet Tidskrift

### Avtal om förfarandet vid intrång i upphovsrätt enligt

#### 2 § upphovsrättslagen

Avtal mellan Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA) och Svenska Journalistförbundet (SJF) angående förfarandet vid otillåtna utnyttjanden (intrång) av material som skyddas enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk och som framställts i tjänsten av medarbetare för vilka kollektivavtalet för redaktionella medarbetare mellan MIA och SJF är tillämpligt.

#### § 1

Företag respektive medarbetare som får kännedom om upphovsrättsintrång rörande avtalet omfattat material, skall snarast informera den andre parten om detta.

Det ankommer på företaget att också informera den lokala Journalistklubben om sådant intrång.

Företag och berörd medarbetare skall gemensamt besluta huruvida och i vilka former intrånget skall påtalas, samt vilka ersättningsbelopp som skall begäras.

Parterna bör i samband med detta även ta ställning till huruvida ytterligare åtgärder skall vidtas.

Överläggningen mellan företaget och medarbetaren kan även avse frågan huruvida extern hjälp skall anlitas för att driva ärendet vidare.

De ekonomiska krav som framställs skall innefatta skäligt vederlag för utnyttjandet, samt ersättning för ekonomisk och ideell skada för såväl företaget som medarbetaren.

Ersättning skall även krävas för kränkning av medarbetarens ideella rätt, när sådan kränkning ägt rum.

Företaget handlägger ärendet såväl för egen del som för medarbetarens, såvida överenskommelse om annat ej träffas. Medarbetaren kan agera oberoende av företaget i situationer som regleras i § 4.

#### § 2

Vid överenskommelse om hur ersättningsbelopp skall fördelas mellan företaget och medarbetaren kan beaktas eventuella överenskommelser vid företaget om fördelning av ersättning vid försäljning av bilder och/eller texter.

**§ 3**

Kostnader i ärendet fördelas i proportion till vad företaget respektive medarbetaren skall erhålla i ersättning, såvida inte annat särskilt överenskommits. Kostnader som uppkommer på grund av att företaget eller medarbetaren på egen hand söker extern rådgivning i ärendet skall emellertid betalas av respektive part, såvida annat ej överenskommes.

**§ 4**

Om företaget och medarbetaren har olika uppfattningar beträffande ett intrångsärendes handläggning, t ex huruvida intrånget skall beivras eller vilken ersättning som skall krävas, skall företaget och medarbetaren rådgöra med respektive organisation. Kvarstår tvist om handläggningen skall, om företaget eller medarbetaren så begär dessa frågor hänskjutas till central förhandling. Besked om huruvida central förhandling kommer att begäras skall lämnas till motparten snarast möjligt.

Om parterna efter genomförd förhandling inte är överens om intrångsärendets handläggning har företaget respektive medarbetaren rätt att agera oberoende av varandra. Samma gäller om någon av parterna förklarar sig för sin del inte vilja driva ärendet eller om central förhandling inte begärs av någondera parten.

I sådana fall där det är nödvändigt med ett snabbt agerande för att undvika skada, t ex begäran om interimistiskt förbud att fortsätta vidta åtgärd som innebär intrång (53a § URL) eller begäran om att få egendom tagen i beslag (59 § 3 st URL), äger parterna efter underrättelse till varandra ensidigt hemställa hos berörd instans om sådan åtgärd.

**§ 5**

Om tvist uppstår mellan parterna om tolkning eller tillämpning av detta avtal tillämpas kollektivavtalets förhandlingsordning.

**§ 6**

Detta avtal träder i kraft den 1 april 1998 och gäller härefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Stockholm den 24 mars 1998

Förlags- och  
Medieförbundet  
Sverker Erlandson

Svenska  
Journalistförbundet  
Jeanette Janson

## Underbilaga Journalistavtalet Dagspress, Tidskrift och Etermedier

### Villkor vid utlandsresa

#### A. På tjänsteresa som överstiger sju dagar

Fr.o.m. avresedagen t.o.m. 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. Bilaga 2

### 1 Avtalsperiod

Detta avtal reglerar löner och lönesättning under perioden 2013-04-01 – 2016-03-31.

Parterna har gemensamt tagit fram en rekommendation för löneförhandlingsprocessen, se bilaga A.

### 2 Omfattning

Lönerevision enligt punkt 4.1 omfattar medarbetare som börjat sin anställning i företaget senast 2013-03-31 och vars lön ej är fastställd i 2013 års löneläge.

Lönerevision enligt punkt 4.2 omfattar medarbetare som börjat sin anställning i företaget senast 2014-03-31 och vars lön ej är fastställd i 2014 års löneläge.

Lönerevision enligt punkt 4.3 omfattar medarbetare som börjat sin anställning i företaget senast 2015-03-31 och vars lön ej är fastställd i 2015 års löneläge.

Medarbetare som 2013-03-31, 2014-03-31 respektive 2015-03-31 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om överenskommelse ej träffas om annat. När medarbetare återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

Föräldralediga eller sjukskrivna som av den anledningen varit helt frånvarande en månad före lönerevisionsdatumet och bedöms fortsätta vara helt frånvarande även efter lönerevisionsdatumet, har rätt att begära lönehöjning med det centrala avtalets värde från och med respektive lönerevisionsdatum. Begäran ska göras till arbetsgivaren i anslutning till lönerevisionsdatum. För de år då de centrala kollektivavtalsförhandlingarna medför att revisionsdatum fastställts först sedan detta datum passerats gäller att sådan begäran ska göras senast en månad efter att kollektivavtal träffats. Sådan medarbetares lön ingår då ej i pottunderlaget. Denna regel gäller ej föräldralediga med månadslön över 10 prisbasbelopp/12 eller sjukskrivna med månadslön över 7,5 prisbasbelopp/12.

Syftet med denna regel är att medarbetare som är långtidsfrånvarande av ovan angivna skäl, inte ska förlora inkomst på grund av att lokal lönerevision inte blir färdig och att ändrad inkomst därför inte kan anmälas till försäkringskassan. Lokala parter kan därför disponera över denna regel för att bättre kunna anpassa den till lokala behov.

---

### 3 Lokala löneförhandlingar

De lokala löneförhandlingarna skall inledas med att de lokala parterna gemensamt gör en genomgång av kollektivavtalets § 5, reglerna i löneavtalet samt grunderna för lönesättning på det enskilda företaget. Syftet med denna genomgång är att undvika godtycke och nå rättvisa i lönesättningen samt åstadkomma en seriös bedömning av varje medarbetares utveckling under året. Vid detta tillfälle skall företaget visa att den löneanalys som krävs att företaget gör vart tredje år enligt diskrimineringslagen kap 3 har utförts. Om en sådan analys inte utförts under de senaste tre åren skall den göras. Framgår det av denna analys löneskillnader beroende av kön som är osakliga och stridande mot diskrimineringslagen skall dessa justeras. I sådant fall är det företagets ansvar att tillsammans med journalistklubben rätta till dessa, varvid kostnaden för att rätta till enskilda löneskillnader som är osakliga och stridande mot diskrimineringslagen inte skall tas ur tillgängligt pottutrymme.

### 4 Lönehöjningar 2013, 2014 respektive 2015

#### 4.1 Lönehöjningar 2013

En pott om 2,0 % av lönesumman för hel- och deltidsanställda medarbetare ska bildas och fördelas individuellt bland dessa. Vid fördelningen är varje medarbetare garanterad 320 kr per månad, om ej annat överenskommes lokalt. För deltidsanställda ska beloppet proportioneras.

#### 4.2 Lönehöjningar 2014

En pott om 2,3 % av lönesumman för hel- och deltidsanställda medarbetare ska bildas och fördelas individuellt bland dessa. Vid fördelningen är varje medarbetare garanterad 223 kr per månad, om ej annat överenskommes lokalt. För deltidsanställda ska beloppet proportioneras.

#### 4.3 Lönehöjningar 2015

En pott om 2,5 % 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 2013, 2014 respektive 2015. (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.

### 5 Lägsta löner

#### 5.1 Nivåer från den 1 april 2013, 2014 respektive 2015

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 2013 om 22 994 kronor, för 2014 om 23 523 kronor och för 2015 om 24 111 kronor. För övriga medarbetare gäller en lägsta lön för 2013 om 20 907 kronor, för 2014 om 21 388 kronor och för 2015 om 21 923 kronor.

### 5.2 Tillämpning

För att uppnå angiven lägsta lön används medarbetarens bidrag till löneutrymmet under punkt 4. Om summan inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del ej tas från det tillgängliga utrymmet för lönehöjningar.

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

Med ”lön” avses här

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

## 6 Studiepraktikant

Studiepraktikant är efter oavlönad introduktion om två veckor för resterande del av praktikperioden berättigad till en månadslön om 50 procent av lägstalön för ”övriga medarbetare” i 5.1.

## 7 Särskild överläggning

Vid fördelning tas särskild hänsyn till medarbetare med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling. Om särskilda skäl föreligger, kan – på endera parts begäran – särskild överläggning föras om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjning eller andra ändamålsenliga åtgärder.

## 8 Nyanställda och befordrade

Om journalistklubben så begär ska lönerna för följande kategorier medarbetare prövas särskilt vid lönerevisionen, under förutsättning att medarbetaren i fråga ej är undantagen från detta löneavtal.

- Medarbetare som har anställts 12 månader eller senare före respektive lönerevisionsdatum.
- Medarbetare som 12 månader före eller senare respektive

lönerevisionsdatum har befordrats och inte i samband härmed har fått lönehöjning enligt löneprinciperna § 5 i Allmänna villkor.

Om ovanstående bestämmelser leder till att särskilda lönehöjningar ska utges i samband med lönerevisionen, ska detta ske utöver det totala löneutrymme som står till förfogande vid lönerevisionen.

## **9 Redan genomförd lönerevision**

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

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

## **10 Pensionsmedförande lönehöjningar**

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

## **11 Retroaktiv omräkning**

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

### **11.1 Övertidsersättning**

Övertidsersättning ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

### **11.2 Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

### **11.3 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 7,5 basbelopp. Lönedelar över 7,5 basbelopp omräknas. Sjukavdrag fr. o m dag 91 på lönedelar över 7,5 basbelopp omräknas retroaktivt.



### **12 Förhandlingsordning**

#### **12.1 Lokal förhandling**

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

#### **12.2 Central förhandling**

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

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

## Bilaga A till Löneavtal

Rekommendation till löneprocess 2013 - 2016

### Inledning

Parterna har under avtalsrörelsen 2013 diskuterat förutsättningarna för att förbättra den företagsnära lönebildningsprocessen. Som ett första steg i denna utveckling har parterna enats om att rekommendera företag och lokala journalistklubbar att helt eller delvis använda den föreslagna processen som beskrivs nedan.

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.

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

Inom ramen av denna rekommendation bör arbetsgivaren erbjuda mål- och utvecklingssamtal, förslagsvis varje år. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa individuella mål och utvecklingsbehov.

### Principer för lönesättning

Gällande principer för lönesättning i enlighet med kollektivavtalets § 5 ska vara tillämpliga även i detta avseende.

### Löneprocessen

De centrala parterna rekommenderar att en löneprocess i följande cykliska steg med nedanstående innehåll tillämpas på företaget.

Det förutsätts att företaget och lokal facklig organisation samverkar i löneprocessen. Parterna ska sträva efter att finna samarbetsformer som stödjer lönearbetet på ett sätt som passar in i företagets övriga verksamhet.

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

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

### **Steg 1 - Inledande möte mellan arbetsgivare och klubb**

- Förutsättningarna för 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.
- Diskussion kring de lönekriterier som ska ligga till grund för lönesättningen. Kriterier ska vara kända och spegla de kvalifikationer som gäller för arbetsuppgifterna.
- Diskutera hur löneprocessen ska förhindra att det uppstår osakliga löneskillnader på grund av kön. I detta sammanhang ska företaget visa att den löneanalys, som krävs enligt diskrimineringslagen kap 3 att företaget gör, har utförts.
- Diskutera formerna för den lokala löneprocessen, t ex hur lönesamtalen ska utformas.
- Upprätta en tidplan för löneprocessen bland annat med beaktande av de individuella lönesamtalen.

### **Steg 2 – Information till chefer och medarbetare**

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

### **Steg 3 – Resultat- och lönesamtal**

Chef och medarbetare bör ha 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**

Som ett komplement till gällande förhandlingsordning kan de lokala parterna tillämpa även följande rekommendation.

Parterna fastställer vilka individer som omfattas av löneförhandlingen, om detta inte skett tidigare.

Parterna har en genomgång av medarbetare som kan komma ifråga för särskild lönejustering för att passa in i företagets lönestruktur: befordrade, medarbetare som fått markant befattningsförändring eller nyanställda d v s medarbetare som inte tidigare omfattas av lönerevision. Individer omfattas av denna del av förhandlingen på endera parts begäran.

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

De löneökningar som blir följderna av sådana prövningar ska inte tas ut tillgängligt löneutrymme.

Företaget överlämnar förslag till Journalistklubben med nya individuella löner för medlemmar och vid behov redovisar vilka överväganden som gjorts.

Efter förhandling träffar de lokala parterna överenskommelse om lönerevision.

#### **Steg 5 – Besked om ny lön**

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

#### **Steg 6 – Utvärdering**

Efter avslutad lönerevision bör de lokala parterna göra en genomgång av och utvärdera:

- löneprocessen
- lönesamtalen
- förhandlingsklimatet

i syfte att förbättra löneprocessen inför kommande år.

#### **Lönekonsultation**

Centrala parter kan överenskomma om att medverka i en rådgivande löneconsultation i syfte att klarlägga hur parterna kan genomföra löneprocessen vidare.

## **Avtal för studiepraktikanter. Bilaga 3**

### **1 Allmänna villkor**

#### **Journalistavtalet Dagpress:**

För praktikant gäller i tillämpliga delar §§ 3, 4/4a, 5.3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16

#### **Journalistavtalet Public Service:**

För praktikant gäller i tillämpliga delar §§ 3, 4, 5.3, 6, 8, 9, 10, 13, 16. Arbetstiden skall schemaläggas och vara högst 36,5 timmar per vecka i genomsnitt. I och med denna sänkning av veckoarbetstiden jämfört med kollektivavtalet har ersättning getts för det arbete på obekvämt arbetstid, som kan komma att bedrivas under praktiken.

#### **Journalistavtalet Tidskrift och Etermedier:**

Allmänna villkor gäller i tillämpliga delar.

### **2 Praktikantlön**

För lön, se mom 6 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 skall vara fråga om en anställning. Därför skall ett anställningsavtal upprättas mellan företag och praktikant.

### **5 Antagande av praktikant**

Företag bör vid antagande av studiepraktikant beakta branschens och företagets intresse av att kvaliteten 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.

Ansvar för antagandet 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 skall 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 skall företaget för praktikanten presentera företagets mål och organisation, arbetsmetoder och arbetsverktyg för att förbereda studiepraktikanten inför praktikperioden.

### Utvecklingsavtalet. Bilaga 4

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.

**A**

Allmänna bestämmelser, semester .....	109
Allmänna förhållningsregler .....	43
Anmärkning, förhandlingsordning .....	156
Annan tjänstledighet, Journalistavtalet, tidskrift .....	118
Annan uppsägningstid, dagspress .....	139
Annat utnyttjande, publicering av text- och bildmaterial, dagspress .....	52
Annat utnyttjande, upphovsrätt, public service .....	56
Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete, etermedier .....	40
Anställning för viss tid, public service .....	35
Anställning tills vidare, etermedier .....	40
Anställning tills vidare, public service .....	35
Anställning tills vidare, tidskrift .....	38
Anställning, dagspress .....	31
Anställning, etermedier .....	40
Anställning, public service .....	35
Anställning, tidskrift .....	38
Anställningsformer, dagspress .....	31
Anteckningar om övertidsuttaget, övertid, dagspress .....	84
Arbetsgrupper, förhandlingsprotokoll, public service .....	17
Arbetschema, tidskrift .....	67
Arbetskyldighet övertid, etermedier .....	95
Arbetstid vid tjänsteresa, resor i tjänsten, public service .....	121
Arbetstid, dagspress .....	61
Arbetstid, etermedier .....	70
Arbetstid, public service .....	62
Arbetstid, tidskrift .....	67
Arbetstidslagen § 13 – 17, journalistavtalet dagspress, underbilagor .....	160
Arbetstidsschema, etermedier .....	71
Avdrag vid havandeskap, föräldralön, public service .....	129
Avdrag, föräldralön, etermedier .....	133
Avtal för studiepraktikanter, bilaga 3, underbilagor .....	188
Avtal om förfarandet vid intrång i upphovsrätt, journalistavtalet dagspress, underbilagor .....	164
Avtal om förfarandet vid intrång i upphovsrätt, journalistavtalet, tidskrift, underbilagor .....	177
Avtalets omfattning .....	28
Avvikelse, publicering av text- och bildmaterial, dagspress .....	52
Avvikelse, upphovsrätt, dagspress .....	47
Avvikelse, upphovsrätt, public service .....	56

**B**

Beräkning av övertid, etermedier .....	95
Beräkning av övertidskompensation, etermedier .....	97
Beräkning av övertidskompensation, tidskrift .....	92
Beräkning av restid, resor i tjänsten, dagspress, tidskrift, etermedier .....	119
Beredskap, obekvämt arbetstid, public service .....	79
Bilaga A - programanställning, journalistavtalet public service, underbilagor .....	166
Bilaga A till löneavtal - rekommendation till löneprocess 2013 - 2016, underbilagor .....	185
Bilaga till § 4, 4,3,1 och 4,3,2, publicering av text- och bildmaterial, dagspress .....	48
Bok, särtryck eller liknande, publicering av text- och bildmaterial, dagspress .....	51
Bok, särtryck eller liknande, upphovsrätt, public service .....	55
Bokutgivning mm, upphovsrätt, dagspress .....	45

**C**

Central förhandling, förhandlingsordning .....	155
--	-----



## Index

---

### D

Definition av övertidsarbete, etermedier .....	95
Deltidsanställda, övertid, dagspress .....	84
Diskretion, allmänna förhållningsregler .....	43
Dygnsvila, arbetstid, etermedier .....	72
Dygnsvila, arbetstid, tidskrift .....	68

### E

Ej iakttagen uppsägningstid, uppsägning, dagspress .....	139
Elektronisk utgivning/spridning, upphovsrätt, public service .....	55
Ensidig protokollsanteckning Journalistförbundet gällande dygnsvila, förhandlingsprotokoll, dagspress .....	13
Ensidig protokollsanteckning Medieföretagen avseende fortsatt dialog om ett avtal, förhandlingsprotokoll, dagspress .....	13
Ensidig protokollsanteckning Medieföretagen avseende fortsatt dialog om ett avtal, förhandlingsprotokoll, public service .....	16
Ensidig protokollsanteckning Medieföretagen avseende fortsatt dialog om ett avtal, förhandlingsprotokoll, tidskrift .....	23
Ensidig protokollsanteckning Medieföretagen avseende fortsatt dialog om ett avtal, förhandlingsprotokoll, etermedier .....	25
Ersättning för arbete på obekvämt arbetstid, dagspress .....	75
Ersättning för obekvämt arbetstid, public service .....	78
Ersättning för visst utnyttjande, upphovsrätt, public service .....	53
Ersättning per timma, obekvämt arbetstid, dagspress .....	75
Ersättning, upphovsrätt, dagspress .....	48
Ersättningsens storlek, resor i tjänsten, dagspress, tidskrift, etermedier .....	119
Extra ersättning, journalistavtalet tidskrift, löner .....	60

### F

Femdagarsvecka, arbetstid, tidskrift .....	68
Formen för uppsägning mm, public service .....	141
Fort- och vidareutbildning, kompetensutveckling .....	136
Fortgående anställning, dagspress .....	31
Förberedelse- och avslutningsarbete, övertid, etermedier .....	95
Företagets verksamhet, upphovsrätt, dagspress .....	45
Företrädesrätt, anställning, dagspress .....	34
Förhandlingsordning .....	155
Förhandlingspreskription, förhandlingsordning .....	155
Förhandlingsprotokoll ang, upphovsrättsavtal 1997, journalistavtalet dagspress, underbilagor .....	162
Förhandlingsprotokoll, dagspress .....	12
Förhandlingsprotokoll, etermedier .....	25
Förhandlingsprotokoll, public service .....	15
Förhandlingsprotokoll, tidskrift .....	22
Försäkrans och läkarintyg, sjuklön mm .....	99
Förutsättningar för övertidskompensation, övertid, etermedier .....	96
Föräldralön, dagspress .....	125
Föräldralön, etermedier .....	132
Föräldralön, public service .....	128
Föräldralön, tidskrift .....	130
Föräldralönens storlek, etermedier .....	132
Föräldralönens storlek, public service .....	128
Förödmjukande uppdrag, allmänna förhållningsregler .....	44

### G

Giltighetstid .....	157
Giltighetstid, förhandlingsprotokoll, dagspress .....	14
Giltighetstid, förhandlingsprotokoll, etermedier .....	26

Giltighetstid, förhandlingsprotokoll, public service .....	15
Giltighetstid, förhandlingsprotokoll, tidskrift .....	24
<b>H</b>	
Helger, arbetstid, etermedier .....	71
Helger, arbetstid, tidskrift .....	68
Helger, obekvämt arbetstid, dagspress .....	76
Helgillägg, obekvämt arbetstid, dagspress .....	76
<b>I</b>	
Ideell rätt mm, upphovsrätt, dagspress .....	47
Ideell rätt, publicering av text- och bildmaterial, dagspress .....	52
Ideell rätt, upphovsrätt, public service .....	56
Individuellt utvecklingsamtal, kompetensutveckling .....	135
Inskränkningar i rätten till sjuklön, sjuklön mm .....	106
Introduktionsutbildning, kompetensutveckling .....	135
Intyg om semester, uppsägning, dagspress .....	139
<b>J</b>	
Journalistavtalet dagspress, underbilagor .....	158
Journalistavtalet public service, underbilagor .....	166
Journalistavtalet, tidskrift, underbilagor .....	177
<b>K</b>	
Kompensation för övertidsarbete, dagspress .....	83
Kompetensutveckling .....	135
Kompetensutvecklingsråd, kompetensutveckling .....	135
Konkurrerande verksamhet, uppdrag åt annan, bisyssla mm, allmänna förhållningsregler .....	43
Kontinuerlig kompetensutveckling .....	135
<b>L</b>	
Ledighet med tillfällig föräldrapenning, föräldralön, etermedier .....	134
Ledighet med tillfällig föräldrapenning, föräldralön, public service .....	129
Ledighet med tillfällig föräldrapenning, föräldralön, tidskrift .....	131
Lokal förhandling, förhandlingsordning .....	155
Lokal samverkan, upphovsrätt, dagspress .....	47
Lokala avtal och överenskommelser upphovsrätt, journalistavtalet public service, underbilagor .....	167
Lokala avtal, arbetstid, public service .....	66
Lokala avtal, obekvämt arbetstid, public service .....	80
Lokala avtal, övertid, public service .....	90
Lokala avtal, resor i tjänsten, public service .....	124
Lokala överenskommelser om upphovsrätt, journalistavtalet public service, underbilagor .....	170
Lokalredaktör, förhandlingsprotokoll, dagspress .....	13
Lön för del av löneperiod, löner .....	59
Lön, förhandlingsprotokoll, public service .....	18
Löneavtal, bilaga 2 .....	180
Löner .....	59
Lönestatistik, förhandlingsprotokoll, dagspress .....	14
Lönestatistik, förhandlingsprotokoll, etermedier .....	26
Lönestatistik, förhandlingsprotokoll, tidskrift .....	24
Löneutfyllnad vid tjänstledighet vid barns födelse mm, föräldralön, tidskrift .....	130
<b>M</b>	
Medarbetare som slutat, publicering av text- och bildmaterial, dagspress .....	51
Medarbetare som slutat, upphovsrätt, dagspress .....	47
Medarbetare som slutat, upphovsrätt, public service .....	56
Mertid och övertid för deltidsanställda, övertid, tidskrift .....	93
Måltidsuppehåll, arbetstid, tidskrift .....	69

# Index

---

## N

Nationaldag, obekväm arbetstid, dagspress .....	77
Nationaldag, obekväm arbetstid, etermedier .....	82
Nationaldag, obekväm arbetstid, tidskrift .....	81
Nationaldagen, obekväm arbetstid, public service .....	80
Nattvila mm, arbetstid, etermedier .....	73

## O

Obekväm arbetstid, dagspress .....	75
Obekväm arbetstid, etermedier .....	82
Obekväm arbetstid, public service .....	78
Obekväm arbetstid, tidskrift .....	81
Omfattning, arbetstid, etermedier .....	70
Omfattning, arbetstid, public service .....	62
Omfattning, arbetstid, tidskrift .....	67
Ordinarie arbetstid, dagspress .....	61
Ordinarie arbetstid, etermedier .....	70
Ordinarie arbetstid, public service .....	62
Ordinarie arbetstid, tidskrift .....	67

## P

Paus, arbetstid, tidskrift .....	69
Pensionär, avtalets omfattning .....	28
Pensionär, uppsägning, dagspress .....	138
Permission .....	117
Principer för lönesättning, löner .....	59
Protokoll – upphovsrätt sr, journalistavtalet public service, underbilagor .....	167
Protokoll – upphovsrätt svt, journalistavtalet public service, underbilagor .....	168
Protokoll – upphovsrätt ur, journalistavtalet public service, underbilagor .....	169
Protokollsanteckningar, förhandlingsprotokoll, tidskrift .....	24
Protokollsanteckningar, journalistavtalet dagspress, underbilagor .....	158
Publicering av text- och bildmaterial, dagspress .....	48
Publicering, publicering av text- och bildmaterial, dagspress .....	50
Publicering, upphovsrätt, public service .....	54

## R

Rast, måltidsuppehåll och paus, arbetstid, etermedier .....	72
Rast, arbetstid, tidskrift .....	68
Reduktion av föräldralön, föräldralön, etermedier .....	133
Reklamändamål, publicering av text- och bildmaterial, dagspress .....	51
Reklamändamål, upphovsrätt, public service .....	55
Resor i tjänsten, dagspress, tidskrift, etermedier .....	119
Resor i tjänsten, public service .....	121
Restid inom Sverige, resor i tjänsten, public service .....	123
Restid vid utrikes tjänsteresa, resor i tjänsten, public service .....	123
Rätt till övertidskompensation, övertid, etermedier .....	95
Rätt till restidsersättning, resor i tjänsten, dagspress, tidskrift, etermedier .....	119
Rätten till föräldralön, public service .....	128
Rätten till övertidskompensation, tidskrift .....	91
Rätten till sjuklön och sjuknämnan, sjuklön mm .....	99
Rätten till upphovsrättsligt skyddade verk och prestationer, upphovsrätt, public service .....	53
Rättsligt avgörande, förhandlingsordning .....	155

## S

Samarbetskommitté, förhandlingsprotokoll, etermedier .....	25
Samarbetskommitté, förhandlingsprotokoll, public service .....	15
Samarbetskommitté, förhandlingsprotokoll, tidskrift .....	23

Sammanlagd arbetstid, etermedier .....	74
Sammanlagd arbetstid, tidskrift .....	69
Samordning föräldrapenning, föräldralön, public service .....	129
Semester .....	109
Semester för nyanställda, semester .....	114
Semesterlön, semesterersättning mm, semester .....	112
Semesterns längd, semester .....	109
Sjuklön mm .....	99
Sjuklönens storlek, sjuklön mm .....	100
Skälig ledighet, uppsägning, dagspress .....	138
Social trygghet, resor i tjänsten, public service .....	123
Sparande av semester .....	115
Stadigvarande utbyte respektive överlåtelse, publicering av text- och bildmaterial, dagspress .....	50
Stadigvarande utbyte respektive överlåtelse, upphovsrätt, public service .....	54
Statistikavtal, förhandlingsprotokoll, public service .....	18
Särskild kompensationsledighet, arbetstid, dagspress .....	61
Särskild kompensationsledighet, övertid, tidskrift .....	94
Särskilda överenskommelser, obekvämt arbetstid, dagspress .....	75
Särskilt morgontillägg, obekvämt arbetstid, dagspress .....	76
<b>T</b>	
Text- och bildbyrå, publicering av text- och bildmaterial, dagspress .....	51
Text- och bildbyrå, upphovsrätt, dagspress .....	47
Text- och bildbyrå, upphovsrätt, public service .....	55
Tidigare avgång, uppsägning, dagspress .....	138
Tidsbegränsad anställning, tidskrift .....	38
Tillägg för obekvämt arbetstid, etermedier .....	82
Tillägg för obekvämt arbetstid, tidskrift .....	81
Tillämpning, förhandlingsordning .....	155
Tjänstgöringsbetyg, uppsägning, dagspress .....	138
Tjänstledighet, löneberäkning och permission .....	117
Turordningsregler, uppsägning, dagspress .....	137
<b>U</b>	
Undantag för vissa medarbetare, avtalets omfattning .....	28
Undantag från rätt till kompensation för övertid, dagspress .....	84
Upphovsrätt, dagspress .....	45
Upphovsrätt, etermedier .....	57
Upphovsrätt, public service .....	53
Upphovsrätt, tidskrift .....	54
Upphovsrättsmedel, förhandlingsprotokoll, public service .....	16
Upplåtelse/överlåtelse till annan*, upphovsrätt, dagspress .....	46
Uppsägning från arbetsgivarens sida, etermedier .....	150
Uppsägning från arbetsgivarens sida, tidskrift .....	145
Uppsägning från medarbetarens sida, etermedier .....	149
Uppsägning från medarbetarens sida, tidskrift .....	145
Uppsägning visstidsanställda, etermedier .....	149
Uppsägning visstidsanställda, tidskrift .....	145
Uppsägning, dagspress .....	137
Uppsägning, etermedier .....	149
Uppsägning, public service .....	140
Uppsägning, tidskrift .....	145
Uppsägningstid, anställning, dagspress .....	33
Uppsägningstid, uppsägning, dagspress .....	137
Uppsägningstid, public service .....	140
Utbetalning av föräldralön, föräldralön, etermedier .....	133

## Index

---

Utbetalning, föräldralön, public service .....	128
Utlandstjänstgöring, avtalets omfattning .....	30
Utvecklingsavtalet, bilaga 4, underbilagor .....	190

### V

Veckovila, arbetstid, dagspress.....	61
Veckovila, arbetstid, etermedier .....	74
Veckovila, arbetstid, tidskrift .....	69
Vikariepool, förhandlingsprotokoll, public service .....	17
Villkor vid utlandsresa, dagspress, tidskrift, etermedier .....	179
Villkor, föräldralön, dagspress .....	125
Villkor, föräldralön, etermedier.....	132
Vissa samordningsregler, sjuklön mm .....	105
Visstidsanställning i annat företag, anställning, public service .....	37
Vård av barn, föräldralön, dagspress .....	126
Värdering av befattning och medarbetare, löner.....	59

### Ö

Överlåtelse i andra fall, publicering av text- och bildmaterial, dagspress.....	50
Överlåtelse i andra fall, upphovsrätt, public service.....	55
Överskjutande timmar vid deltid (mertid), etermedier.....	98
Övertid, dagspress.....	83
Övertid, etermedier .....	95
Övertid, public service .....	86
Övertid, tidskrift .....	91
Övertidersättning, public service .....	87
Övriga bestämmelser vid uppsägning, etermedier.....	152
Övriga bestämmelser vid uppsägning, public service .....	142
Övriga bestämmelser vid uppsägning, tidskrift .....	147









