

JOURNALISTAVTALET

Tidskrifter

2020–2023

Giltighetstid: 2020-11-01–2023-03-31

| ✖ | Medieföretagen



JOURNALIST
FÖRBUNDET

Innehållsförteckning

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL Tidskrifter	5
§ 1 Avtalets omfattning	9
1.1 Avtalets omfattning	9
1.2 Undantag för vissa medarbetare	9
1.3 Uppnådd pensionsålder	9
1.4 Utlandstjänstgöring	9
§ 2 Anställning	10
2.1 Anställning tills vidare	10
2.2 Tidsbegränsad anställning	10
§ 3 Allmänna förhållningsregler	14
3.1 Konkurrerande verksamhet, uppdrag åt annan, bisyssla med mera	14
3.2 Diskretion	14
3.3 Förödmjukande uppdrag	14
§ 4 Upphovsrätt	15
4.1 Publicering	15
4.2 Stadigvarande utbyte respektive överlåtelse	15
4.3 Överlåtelse i andra fall	16
4.4 Text- och bildbyrå	16
4.5 Reklamändamål	16
4.6 Bok, särtryck eller liknande	16
4.7 Elektronisk utgivning/spridning	17
4.8 Medarbetare som slutat	17
4.9 Annat utnyttjande	17
4.10 Avvikelse	17
4.11 Ideell rätt	17
§ 5 Lön för del av löneperiod och extra ersättning	18
5.1 Lön för del av löneperiod	18
5.2 Extra ersättning	18
§ 6 Arbetstid	20
6.1 Omfattning	20
6.2 Ordinarie arbetstid	20
6.3 Arbetsschema	21
6.4 Femdagarsvecka	21
6.5 Rast	21
6.6 Helger	21
6.7 Dygnsvila	23
6.8 Veckovila	23

6.9 Måltidsuppehåll	23
6.10 Paus	23
6.11 Sammanlagd arbetstid	24
§ 7 Obekväm arbetstid	25
7.1 Tillägg för obekväm arbetstid	25
7.2 Nationaldag	25
§ 8 Övertid	26
8.1 Övertidsarbete	26
8.2 Rätten till övertidskompensation	26
8.3 Beräkning av övertidskompensation	27
8.4 Mertid och övertid för deltidsanställda	28
8.5 Särskild kompensationsledighet	29
§ 9 Sjuklön med mera	30
9.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan	30
9.2 Försäkrans och läkarintyg	30
9.3 Sjuklönens storlek	31
9.4 Vissa samordningsregler	34
9.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön	35
§ 10 Semester	38
10.1 Allmänna bestämmelser	38
10.2 Semesternas längd	38
10.3 Semesterlön, semesterersättning m m	41
10.4 Semester för nyanställda	43
10.5 Sparande av semester	44
§ 11 Tjänstledighet, löneberäkning och permission	45
11.1 Tjänstledighet	45
11.2 Hel kalendermånad	45
11.3 Månadslön	45
11.4 Permission	46
11.5 Annan tjänstledighet	46
§ 12 Resor i tjänsten	47
12.1 Rätt till restidsersättning	47
12.2 Beräkning av restid	47
12.3 Ersättningens storlek	48
§ 13 Föräldralön	49
13.1 Löneutfyllnad vid tjänstledighet vid barns födelse m m	49
13.2 Ledighet med tillfällig föräldrapenning	50
§ 14 Kompetensutveckling	51
14.1 Kontinuerlig kompetensutveckling	51

14.2 Kompetensutvecklingsråd	51
14.3 Individuellt utvecklingssamtal	51
14.4 Introduktionsutbildning	51
14.5 Fort- och vidareutbildning	52
§ 15 Uppsägning	53
15.1 Uppsägning från medarbetarens sida	53
15.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida	54
15.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning	56
§ 16 Förhandlingsordning	59
§ 17 Giltighetstid	60
17.1	60
Avtal om förfarandet vid intrång i upphovsrätt	61
Villkor vid utlandsresa	63
Bilaga 2 LÖNEAVTAL	64
Bilaga 3 Avtal för studiepraktikanter	72
Bilaga 4 Utvecklingsavtalet	74
Bilaga 5 Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag	75
Bilaga 6 Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte	83
Bilaga 7 Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister	85
Bilaga 8 Vägen framåt	88

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
- Användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal
- Rätten till arbetstagares uppfinningar samt
- Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL Tidskrifter

Ärende: Uppgörelse om löner och allmänna villkor för journalistavtal
Tidskrifter för perioden från och med den 1 november 2020 till
och med den 31 mars 2023

Parter: Medieföretagen
Svenska Journalistförbundet

Tid: 2021-02-05

Plats: Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Närvarande:

För Medieföretagen

Charlott Richardson

Hans O Andersson

Louise Bjarnestam

jämte delegation

För Svenska Journalistförbundet

Ulrika Hyllert

Tomas Backlund

Johan Lif

Katarina Dahlskog

jämte delegation

§ 1 Avtal om löner och villkor

Mellanvarande kollektivavtal för Tidskrift om allmänna villkor inklusive bilagor prolongeras för tiden från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023 med följande ändringar och tillägg.

Bilaga 1 Löneavtal

Bilaga 2 Ändringar i allmänna villkor

§ 2 Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,3 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 november 2020 och 0,4 procent från och med den 1 april 2022. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt

0,7 procent från och med den 1 november 2020 och till 1,1 procent från och med den 1 april 2022.

Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 5, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse under den föregående avtalsperioden. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla fr o m 1 november 2020. Aktuell redigering innebär ingen ändring av överenskommelserna.

§ 3 Tjänstesektorns samarbetsavtal

Parterna är överens om att arbetstidsfrågor i mångt och mycket bör ses ur ett arbetsmiljöperspektiv, vilket föreskriften ”Organisatorisk och social arbetsmiljö”, AFS 2015:4 (OSA) delvis reglerar.

Parterna är vidare överens om att det finns ett ömsesidigt intresse att öka kännedomen om och tillämpningen av nämnda föreskrift.

Detta görs förslagsvis genom en inventering av nuvarande material och aktiviteter, såväl hos förbunden som genom andra aktörer som t ex Prevent. Det bör också ingå i uppdraget att föreslå partsgemensamma insatser, om det framkommer att sådana kan underlätta för lokala parter, att tillämpa föreskriften i praktiken.

Exempel på partsgemensamma insatser kan vara att ta fram skrifter, genomföra webinarier för lokala parter eller i rådgivning och på webben marknadsföra befintligt material i högre utsträckning.

Parterna rekommenderar operativ styrgrupp inom ramen för Framtidens kollektivavtal att ta fram ett projektdirektiv med intentionen att påbörja ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden.

§ 4 Arbetstidskonsultation

På endera lokal parts begäran ska de centrala parterna medverka i en rådgivande konsultation i syfte att klarlägga hur avtalets arbetstidsbestämmelser är tänkta att tillämpas.

Till protokollet noteras att pågående lokala schemaförhandlingar inte ska ajourneras i avvaktan på konsultation.

§ 5 Statistikavtal/Uppföljningsavtal

Parterna har sedan tidigare ett tecknat statistikavtal. Detta prolongeras under avtalsperioden.

Medieföretagen, som är en del av Svenskt Näringslivs utvecklingsprojekt av lönestatistik, ska underrätta Journalistförbundet om hur projektet utvecklas. Parterna ska med anledning av detta, under avtalsperioden, diskutera på vilket sätt som den gemensamma lönestatistiken kan förbättras och förändras för att stödja uppföljningen av löneavtalet.

§ 6 Samarbetskommitté

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

§ 7 PP Pension

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

§ 8 Protokollsanteckningar

För tillämpningen av avtalet antecknar parterna följande till protokollet:

Till löneavtalet moment med rubriken omfattning 2020 och 2022

I normalfallet revideras lönerna årligen. Avtalet har ingen lönerevision år 2021. Det innebär att löneökning för medarbetare som nyanställts i 2020 års lönenivå blir föremål för revidering den 1 april 2022. Företaget ska på individuell förfrågan från medarbetaren se över om det är möjligt att för aktuell medarbetare genomföra en revision år 2021.

Till § 1, Avtalets omfattning

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

Till § 15 mom 15.2.1 och mom 15.3.1 Uppsägning

Parterna har diskuterat övergångsreglerna för uppsägningstiderna i samband med verksamhetsövergång. Med anledning av detta antecknar parterna att Medieföretagen vid verksamhetsövergång kommer att uppmåna förvärvande medlemsföretag att uppta lokal inrangeringsförhandling. Detta gäller endast verksamhetsövergång där både överlåtare och förvärvare är bundna av Tidskriftsavtalet.

Till § 28 Lagen om anställningsskydd

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

§ 9 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023, och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 april 2022 – 31 mars 2023) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande kollektivavtalsområden inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 1 oktober 2021.

§ 10 Avslutning

Förhandlingen förklarades avslutad.

För Medieföretagen

För Svenska Journalistförbundet

Charlott Richardson

Ulrika Hyllert

Hans O Andersson

Johan Lif

Louise Bjarnestam

Katarina Dahlskog

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Avtalets omfattning

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

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.

1.2 Undantag för vissa medarbetare

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

1.3 Uppnådd pensionsålder

För medarbetare som uppnått 68 års ålder (från och med 2023, 69 års ålder) kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal. För rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden krävs en särskild överenskommelse.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.

1.4 Utlandstjänstgöring

Om en medarbetare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands 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 (sid 63).

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

§ 2 Anställning

2.1 Anställning tills vidare

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

2.2 Tidsbegränsad anställning

Mellan arbetsgivaren och medarbetaren kan överenskommelse om tidsbegränsad anställning träffas enligt nedan. Med stöd av lokal överenskommelse får vid respektive anställningsform angiven maximitid överskridas vid anställningens ingående eller senare.

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

2.2.1 Anställning för särskilda behov

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

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

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

Anmärkning

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

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

2.2.2 Vikariat

Anställning i form av vikariat. Med vikariat avses

- att medarbetaren ersätter en annan medarbetare under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet

eller

- att ledigbliven befattning, i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen utsetts, besätts med vikarie under högst sex månader

eller

- att ordinarie tjänst som blivit ledig till följd av att anställd medarbetare under begränsad tid uppehåller annan tjänst besätts av vikarie under högst sex månader.

2.2.3 Provanställning

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

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

Innan anställning för provanställning tillsätts skall journalistklubben informeras.

2.2.4 Avbrytande av provanställning

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

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

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

2.2.5 Avbrytande av övriga visstidsanställningar

Övriga visstidsanställningar enligt kollektivavtalet kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

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

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

Anmärkning

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

2.2.6 Avtal om uppsägning av tidsbegränsad anställning

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

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

2.2.7 Praktikanställning

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

2.2.8 Särskild uppsägningsregel

Om särskilda skäl finns kan Journalistförbundet säga upp arbetsgivarens rätt att, vid enskilt företag, anställa för särskilda behov jämte mom 2.2.1 alternativt provanställa jämte mom 2.2.3. Med särskilda skäl avses att företaget har anställt medarbetare i strid med tillämpningsområdet för respektive anställningsform i mom 2.2.1 eller mom 2.2.3 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.

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

Anmärkning

Företaget får då efter uppsägningstidens utgång i stället tillämpa anställningsformerna enligt § 2 mom 2.2.1 enligt lydelsen i kollektivavtalet 2016-2017. Parterna är även överens om att denna uppsägningsmöjlighet gäller under avtalsperioden 2017 – 2020.

2.2.9 Övergångsbestämmelser

De nya regleringar som införs i mom 2.2.1, mom 2.2.3, mom 2.2.4, mom 2.2.5, mom 2.2.6 och mom 2.2.8 träder i kraft den 1 juli 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 juli 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

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

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

3.1 Konkurrerande verksamhet, uppdrag åt annan, bisyssla med mera

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

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

3.2 Diskretion

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

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

3.3 Förödmjukande uppdrag

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

§ 4 Upphovsrätt

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 överlåtelser 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 jämföras 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 bildbyrå 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 överlåtelser 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.

§ 5 Lön för del av löneperiod och extra ersättning

5.1 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.

5.2 Extra ersättning

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

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 tre månader.

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.

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas till verksamhetens behov. Inriktningen ska vara att så långt möjligt beakta medarbetarens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

Med utgångspunkt från verksamhetens behov har den enskilde medarbetaren rätt att få sina önskemål om arbetstidens längd och förläggning prövade av arbetsgivaren. Om medarbetarens önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren på begäran ange skälen för detta. Den enskilde medarbetarens önskemål ska även vägas mot andra medarbetares behov och önskemål. Arbetsgivaren beslutar om arbetstidens förläggning.

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 rasternas 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 deltidsanställd 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.

§ 7 Obekväm arbetstid

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:

$$\text{Kl 18-23} \quad \frac{\text{månadslönen}}{600}$$

$$\text{Kl 23-07} \quad \frac{\text{månadslönen}}{400}$$

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

$$\text{Kl 00-24} \quad \frac{\text{månadslönen}}{300}$$

Ersättning för obekväm arbetstid utges ej vid övertidsarbete.

Vid tillämpning av divisorerna skall en deltidsanställd 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.

§ 8 Övertid

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 Ersättnings storlek

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

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

$$\frac{\text{Månadslönen}}{94}$$

- b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{Månadslönen}}{72}$$

Ersättningen inbegriper semesterlön.

Anmärkning

Övertidsarbete på för den enskilde medarbetaren arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämföras 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 arbetstidsmåttet 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.

§ 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 9.3-6. 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 Försäkrar och läkarintyg

9.2.1 Skriftlig försäkrar

Medarbetaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkrar 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 timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	--

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.	$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	---

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

Antalet karensavdrag får enligt lagen om sjuklön inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att medarbetaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de

första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

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

Anmärkning 4

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

Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön = den aktuella månadslönen.

Med månadslön avses i detta moment

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

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

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

Anmärkning

Med medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För medarbetare med

intermittent arbete eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

9.3.3 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

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

För medarbetare med månadslön om högst 8 x prisbasbelopp (pbb)/12

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

Anmärkning

Lönegränsen 8 prisbasbelopp gäller från och med den 1 juli 2018.

För medarbetare med högre månadslön

$$90 \% \times \frac{8 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (8 \times \text{pbb})}{365}$$

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

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

Månadslönen = den aktuella månadslönen.

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna begränsningsregel

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

9.3.4 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om medarbetaren enligt detta avtal har rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden, ska arbetsgivaren betala sådan enligt följande:

Sjuklön betalas till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden till den som

- varit anställd minst ett år i följd hos arbetsgivaren eller
- gått över direkt från en anställning med rätt till sjuklön under 90 dagar (grupp 1).

Sjuklön betalas till och med den 45:e kalenderdagen i sjukperioden till övriga (grupp 2).

I sjukperioden ingår samtliga dagar med sjukavdrag (även dagar med karensavdrag), och arbetsfria dagar under perioden.

Högsta antal dagar med sjuklön

Om medarbetaren under en tolv månaders period är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om medarbetaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet. Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.

9.4 Vissa samordningsregler

9.4.1 Rehabiliteringspenning

Om en medarbetare är frånvarande med rehabiliteringspenning under annars sjuklöneberättigad tid enligt 9.3.4 görs löneavdrag som vid sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen enligt 9.3.3.

9.4.2 Livränta p g a arbetsskada

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 8 basbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

Anmärkning

Lönegränsen 8 prisbasbelopp gäller från och med den 1 juli 2018.

9.4.3 Ersättning från annan försäkring

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

9.4.4 Annan ersättning från staten

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

9.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

9.5.1 Inte lämnat friskintyg

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

9.5.2 Nedsatta sjukförmåner

Om medarbetarens sjukförmåner har nedsatts enligt Socialförsäkringsbalken skall arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

9.5.3 Skada vid olycksfall vållad av tredje man

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

9.5.4 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.

9.5.5 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

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

- om medarbetaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken

eller

- om medarbetarens arbetsoförmåga är självförvållad, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

- 1. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension - se 9.3.4.*
- 2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden för medarbetare som uppnått pensionsåldern - se Avtalets omfattning, 1.3.*
- 3. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se 9.4.*

9.5.6 Övriga bestämmelser

9.5.6.1 Förmåner enligt lagen om statligt personskadeskydd

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf skall förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt Socialförsäkringsbalken och lagen om arbets-skadeförsäkring.

9.5.6.2 Smittbärare

Om medarbetaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till smittbärrapenning 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.

§ 10 Semester

10.1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt gällande lag med följande tillägg och undantag. Arbetsgivaren och enskild medarbetare eller journalistklubben kan överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som à-contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Medarbetare som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigering görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Löneavräkning ska inte göras vid anställningens upphörande om det sker på grund av:

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

Anmärkning

Det är viktigt att arbetsgivaren är tydlig med vilket intjänande- och semesterår som tillämpas.

10.2 Semesterns längd

10.2.1 Antal semesterdagar - Semesterns längd

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.

10.2.2 Antal betalda semesterdagar

Antalet intjänade semesterdagar med lön beräknas på följande sätt:

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

- A. = antal avtalade semesterdagar (enligt 10.2.1)
- B. = antal anställningsdagar under intjänandeåret, minus frånvaro som inte är semesterlönegrundande
- C. = antal kalenderdagar under intjänandeåret
- D. = antal intjänade, betalda semesterdagar (brutet tal avrundas uppåt till heltal).

10.2.3 Ändring av semesterdagar

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

10.2.4 Befordrad eller nyanställd medarbetare

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

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

För heltidsanställd eller deltidsanställd medarbetare med ordinarie arbetstid kontinuerligt förlagd till måndag-fredag (med måndag-fredag likställes vid nattarbete söndag-torsdag) och med samma antal ordinarie arbetstimmar varje arbetsdag 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 minskas med en dag för varje sådan helgdag och/eller helgdagsafton.
Vid arbete måndag-fredag avses "schemalagd ledighetsdag" lördag-söndag.*
3. *För medarbetare vars semesterledighet regleras enligt 10.2.5 punkterna 1 och 2 gäller följande:
Antalet semestertimmar som beräknas ingå i uttagen semesterledighet minskas med det antal timmar som medarbetaren enligt arbetstidsschemat skulle ha arbetat under arbetspass, som till sin huvuddel infaller på helgdag och/eller i anmärkning 2 ovan nämnd helgdagsafton.*

10.2.6 Semester vid tidsbegränsad anställning

Semesterledighet för medarbetare med tidsbegränsad anställning, vars anställning inte avses pågå längre än tre månader och som inte varar längre, ska inte läggas ut, såvida inte detta överenskommits. Semesterersättning ska dock utbetalas.

Vid sådan anställning beräknas semesterersättning med 12,5 % på den uppburna lönen.

Anmärkning

I Semesterlagen 30 b § finns bestämmelser om sammanläggning av semesterförmåner vid flera anställningar.

10.3 Semesterlön, semesterersättning m m

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:

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

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

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

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

I övertids-, 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 =
$$\frac{\text{Under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel}}{\text{Antalet anställningsdagar, minus semesterledighetsdagar och hela dagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret}}$$

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

10.3.3 Utbetalning av semesterlön

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

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

Undantag:

1. Om lönen till väsentlig del består av rörliga lönedelar, har medarbetaren rätt att 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 härfor extra ersättning 2020-11-01 med 398 kronor och fr o m 2022-04-01 med 405 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 någon skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats.

10.5 Sparande av semester

10.5.1 Uttag av sparade semesterdagar

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

10.5.2 Sparande av semesterdagar

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

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

10.5.3 Semesterlön för sparade semesterdagar

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

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

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

§ 11 Tjänstledighet, löneberäkning och permission

11.1 Tjänstledighet

Vid tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

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

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

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

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

Med veckoarbetstid avses medarbetarens genomsnittliga arbetstid per vecka under kalenderåret.

Kommentar

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

11.2 Hel kalendermånad

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

11.3 Månadslön

Med månadslön avses:

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

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 frånfalle) kan dock permission beviljas för en eller flera dagar.

11.5 Annan tjänstledighet

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

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 traktamentsberäkning 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.

§ 13 Föräldralön

13.1 Löneutfyllnad vid tjänstledighet vid barns födelse m m

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

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

Exempel 2020:

**Prisbasbeloppet (pbb): år 2020 är 47 300 kr*

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 47\,300 \text{ kr}}{12} = 39\,417 \text{ kr för 2020}$$

För tjänstemän 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 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 överenskommes 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.

§ 14 Kompetensutveckling

14.1 Kontinuerlig kompetensutveckling

I den snabba utveckling som pågår på medieområdet - såväl i journalistiskt, tekniskt som marknadsmässigt avseende - är det av stor vikt att medarbetarnas kompetens kontinuerligt utvecklas. För denna utveckling har företaget och medarbetaren ett ömsesidigt ansvar.

Kompetensutveckling sker bland annat genom fort- och vidareutbildning relaterad till verksamhetens och individens behov.

Skulle enskild medarbetare under längre tid inte ha deltagit i eller kommit i fråga för kompetensutveckling ska - på endera parts begäran – särskild överläggning föras om dennes behov av kompetenshöjning och lämpliga åtgärder härför.

14.2 Kompetensutvecklingsråd

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

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

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

14.3 Individuellt utvecklingssamtal

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

14.4 Introduktionsutbildning

Medarbetare utan tidigare journalistisk erfarenhet eller journalistisk utbildning ska i anslutning till anställning ges introduktionsutbildning.

Innehållet i sådan introduktion fastställs efter samråd med medarbetaren och journalistklubben.

14.5 Fort- och vidareutbildning

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

§ 15 Uppsägning

15.1 Uppsägning från medarbetarens sida

15.1.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från journalistens sida är följande om inte annat följer av 15.3.1-4 nedan:

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
-------------------------------	----------------

mindre än 2 år	1 mån
----------------	-------

från och med 2 år till 4 år	2 mån
-----------------------------	-------

från och med 4 år till 6 år	3 mån
-----------------------------	-------

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

Övergångsbestämmelse. Uppsägningstider för medarbetare anställda före den 1 juli 2017

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

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

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

15.1.2 Formen för uppsägning

För att det inte 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.

15.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

15.2.1 Uppsägningstid

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

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
--------------------------------------	-----------------------

mindre än 2 år	1 mån
----------------	-------

från och med 2 år till 4 år	2 mån
-----------------------------	-------

från och med 4 år till 6 år	3 mån
-----------------------------	-------

från och med 6 år till 8 år	4 mån
-----------------------------	-------

från och med 8 år till 10 år	5 mån
------------------------------	-------

från och med 10 år	6 mån
--------------------	-------

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

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

Övergångsbestämmelse. Uppsägningstider för medarbetare anställda före den 1 juli 2017

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

Denna uppsägningstid beräknas enligt tabellen nedan.

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

Exempel:

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

15.2.2 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.

15.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

15.3.1 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 15.2.1.

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 15.2.1.

15.3.2 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om

anställningsskydd, genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren.

Anställningar som fortsätter efter att medarbetaren uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att medarbetaren uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 68 år 2020 och blir 69 år den 1 januari 2023.

15.3.3 Uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen – uppsägningstid

För medarbetare som kvarstår i tjänst vid företaget efter att ha uppnått den för medarbetaren gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (65 år) gäller uppsägningstiden enligt 15.1.1 och 15.2.1.

För medarbetare som anställts vid företaget efter det att denne har uppnått den ordinarie pensionsåldern gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

15.3.4 Förkortning av uppsägningstid

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

15.3.5 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.

15.3.6 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.

15.3.7 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.

§ 16 Förhandlingsordning

Paragraf § 16 har utgått och ersatts av avtal om förhandlingsordning, bilaga 7.

§ 17 Giltighetstid

17.1

Detta avtal gäller från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023 och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Avtal om förfarandet vid intrång i upphovsrätt

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 av talet 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 överenskommit. 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 herefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Stockholm den 24 mars 1998

Förlags- och
Medieförbundet

Sverker Erlandson

Svenska
Journalistförbundet

Jeanette Janson

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.

Avtalsperiod

Detta avtal reglerar löner och lönesättning under perioden 2020-11-01 – 2023-03-31.

Omfattning 2020 och 2022

Lönerevision omfattar medarbetare som börjat sin anställning i företaget senast 2020-10-31 respektive 2022-03-31, och vars lön inte är fastställd i 2020 eller 2022 års löneläge.

Anmärkning

För medarbetare som är lönesatta i 2020 års lönenivå se förhandlingsprotokoll § 8.

Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, individuell utveckling och bra resultat. Därigenom bidrar lönebildningen till ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för löneutveckling och anställningstrygghet.

Löneavtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Målet är att uppnå en lönesättning som både arbetsgivare och medarbetare förstår och accepterar.

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

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, medarbetare och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning. Som en följd av detta kan också de lokala parternas samverkan i lönefrågor stärkas.

Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt kopplad till företagets mål och verksamhetsidé.

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- individuell kompetens och engagemang
- förmåga att utveckla verksamheten
- marknadskrafterna

Ovanstående innebär att lönesättningen 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.

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

De lokala parterna ska även diskutera hur lönepolicyn ska tillämpas för nyanställda medarbetare.

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

Löneprocessen

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

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

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

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

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. I samband med detta ska lönerevision för föräldralediga och sjukskrivna i förhållande till SGI beaktas.

Steg 2 – Information till chefer och medarbetare

Chefer och medarbetare ska informeras om löneprocessen och dess tidsplan. För att löneprocessen ska fungera förutsätts att varje medarbetare vet på vilka grunder lönen sätts och vilken lönepolicy som gäller.

Steg 3 – Resultat- och lönesamtal

Chef och medarbetare ska erbjudas ett lönesamtal i samband med lönerevisionen. Samtalet genomförs på arbetsgivarens initiativ.

Lönesamtalet är en dialog om lönen där medarbetare får en återkoppling på sitt arbete under den gångna perioden.

Vid samtalet bör diskuteras:

- en uppföljning av medarbetarens mål
- hur medarbetarens arbetsinsatser bedöms i förhållande till företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning m.m.

Steg 4 – Löneförhandling/lönerevision

Journalistklubben ska till företaget lämna skriftlig uppgift om vilka som är medlemmar i klubben.

Företaget lämnar därefter skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda medarbetare och redovisar vid behov vilka överväganden som gjorts. Därmed inleds förhandlingen om lönerevision. Den lokala förhandlingen ska genomföras skyndsamt. Vill klubben avstå från förhandling ska den utan dröjsmål meddela företaget detta.

Parterna har en genomgång av medarbetare som kan komma ifråga för särskild lönejustering för att passa in i företagets lönestruktur: befordrade, medarbetare som fått markant befattningsförändring eller nyanställda d v s medarbetare som inte tidigare 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 ur tillgängligt löneutrymme.

Anmärkning

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

Steg 5 – Besked om ny lön

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

Steg 6 – Åtgärdsplan

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. Medarbetare som inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning.

Med medarbetare som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om medlem så begär kan facklig representant delta i överläggningen.

För dessa medarbetare ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och medarbetare. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med facklig representant. Åtgärder i planen ska syfta till att medarbetaren framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Chef och medarbetare ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Chef och medarbetare ska utvärdera åtgärdsplanen. Om medlem så begär kan även facklig representant delta i utvärderingen. Uppföljning sker senast vid kommande utvecklingssamtal.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd skall arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation.

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa antalet medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan, om så begärs.

Steg 7 – Utvärdering

Efter avslutad lönerevision gör de lokala parterna en genomgång av och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtalen
- förhandlingsklimatet

i syfte att förbättra löneprocessen inför kommande år.

Lönehöjningar 2020 och 2022

En pott om 2,9 % för 2020 och 1,8 % för 2022, av lönesumman för heltids- och deltidsanställda medarbetare ska bildas och fördelas individuellt bland dessa.

Med lönesumman avses summan av de fasta kontanta lönerna den 31 oktober 2020 respektive 31 mars 2022. (I lönesumman ingår inte ersättningen enligt OB-bestämmelserna). I beräkningsunderlaget ska ingå samtliga i Journalistförbundet enkelorganiserade medarbetares löner, dock med undantag för medarbetare som ej omfattas av löneavtalet eller som är redaktionschef eller motsvarande.

Lägsta löner

Nivåer från den 1 november 2020 och den 1 april 2022

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 2020 om 26 934 kronor och för 2022 om 27 419 kronor och. För övriga medarbetare gäller en lägsta lön för 2020 om 24 490 kronor och för 2022 om 24 931 kronor.

Lönebeloppen enligt ovan avser medarbetare med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad till i källskattetabellen angivet värde

Tillämpning

För att uppnå angiven lägsta lön används medarbetarens bidrag till löneutrymmet. Om summan inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del ej tas från det tillgängliga utrymmet för lönehöjningar.

Lönebeloppen enligt ovan avser medarbetare med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad till i källskattetabellen angivet värde

Studiepraktikant

Studiepraktikant är efter oavlönad introduktion om två veckor för resterande del av praktikperioden berättigad till en månadslön om 50 % av lägstalön för "övriga medarbetare" enligt ovan.

Redan genomförd lönerevision

Har företag i avvaktan på denna uppgörelse redan utgivit lönehöjning ska denna avräknas med vad medarbetare erhåller enligt denna överenskommelse.

Har vid ett företag personliga tillägg utgivits och därvid uttryckligen överenskommits, att eventuellt centralt avtal om generella lönehöjningar ska tillämpas, gäller sådan överenskommelse.

Pensionsmedförande lönehöjningar

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

Retroaktiv omräkning

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

Övertidsersättning

Övertidsersättning ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Sjukavdrag

Sjukavdrag under arbetsgivarperioden, d v s de första 14 dagarna, ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag fr. o m dag 15 t o m dag 90, omräknas ej retroaktivt på lönedelar upp till 8 basbelopp.

Lönedelar över 8 basbelopp omräknas.

Sjukavdrag fr. o m dag 91 på lönedelar över 8 basbelopp omräknas retroaktivt.

Förhandlingsordning

Lokal förhandling

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

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.

Lönekonsultation

På endera lokal parts begäran ska de centrala parterna medverka i en rådgivande lönekonsultation i syfte att klarlägga hur avtalet är tänkt att tillämpas, om inte annat överenskommes.

Om det på företaget saknas lokal facklig organisation kan centrala parter ändå gemensamt genomföra en rådgivande lönekonsultation om företaget och de centrala parterna är överens om det.

1 Allmänna villkor

Allmänna villkor gäller i tillämpliga delar.

2 Praktikantlön

För lön, se punkten ”Studiepraktikant” i löneavtalet.

3 Riktlinjer för praktikanttjänst

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

4 Anställning

Praktiktjänst innebär att praktikanten utför journalistiskt arbete på en redaktion i sådan omfattning att förutsättningarna är uppfyllda för att det 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 kvalitet i utbildningen främjas. Det innebär ett särskilt ansvar för att journalistutbildningen på högskolenivå samt folkhögskolor med utbyggd och erkänd journalistutbildning kan få sitt behov av praktikantplatser tillgodosett.

Ansvaret 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.

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

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

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

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

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

Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag Bilaga 5

Generella regler

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

Anmärkning 1

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

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

- § 3 Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %. Det betyder att när märkessättande förbund upphör med avsättningar, eller uppnått 2 %, till Flexpension ska ytterligare avsättningar göras till Flexpension i Tjänsteföretag under de tre

efterföljande åren så att premienivåerna blir lika, dock högst till en premienivå om 2 procent. Parterna konstaterar att premieskillnaden vid införandet av Flexpension i Tjänsteföretag är 0,7 procent.

Skulle löneökningssutrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningssutrymme ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.

Anmärkning

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

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

Undantag från ovanstående punkter gäller för tjänsteman som ej fyllt

25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då tjänstemannen fyller 25 år och senast två månader därefter.

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

Anmärkning 4

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

Anmärkning 5

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

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

kommit överens om.

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

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

Anmärkning 1

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

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

- vid första lönerevisionen efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningstrymme enligt gällande löneavtal, samt årets eventuella premieavsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.
- under det andra till och med det femte årets lönerevisioner efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningstrymme enligt gällande löneavtal, samt respektive

års eventuella premieavsättning till Flexpension i Tjänsteföretag. Därutöver, vilket inte medför någon avräkning från löneökningssutrymmet, utges vid revisionstidpunkten en fjärdedel av den kollektiva premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag som gällde vid tidpunkten då bundenhet av kollektivavtalet uppstod.

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

Anmärkning 2

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

Kompletterande premier till ITP 1

- § 8 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad medarbetaren fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken medarbetaren uppnår 65 års ålder.
- § 9 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

§ 10 Den kompletterande premien ska betalas för medarbetare som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken medarbetaren uppnår 65 års ålder.

§ 11 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

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

Anmärkning

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

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

Utbetalningsregler

§ 13 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension i Tjänsteföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

§ 14 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 15 För tjänstemän som är mellan 25 och 65 år och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om

hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

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

Gemensam information

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

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Medarbetare har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

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

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

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

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister Bilaga 7

Omfattning

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

Förhandlingspreskription

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

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

Anmärkning

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

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

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

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

Lokal förhandling

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

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

Central förhandling

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

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

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare¹ och
2. inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

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

Anmärkning

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

¹Denna regel träder i kraft den 1 juli 2017.

Rättsligt avgörande

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

Giltighetstid

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

Anmärkning

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

Vägen framåt

Steg för steg

En partsgemensam vägledning
för turordning vid arbetsbrist

Ingress

Omställningsavtalet

Mellan Svenskt Näringsliv och PTK gäller ett omställningsavtal. Avtalet ska underlätta för både företag och anställda då företaget behöver säga upp personal på grund av arbetsbrist.

För att göra det lättare för lokala parter att tillämpa omställningsavtalet har Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer tagit fram denna vägledning som steg för steg beskriver vad lokala parter behöver göra för att träffa överenskommelse om en avtalsturlista.

Omställningsavtalet innebär att företaget betalar premier till TRR, som under vissa förutsättningar möjliggör, två olika typer av stöd till anställda som sägs upp: Omställningsstöd och Avgångsersättning (AGE). För mer information och om omställningsavtalet i dess helhet se www.trr.se

Avtalet anger också att avtalsturlistor förutsätts träffas för att motsvara de behov företagen har i omställningssituationer: ”de lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställande av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska 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”.

Avtalet innebär alltså att någon part inte kan neka till att förhandla om arbetsbristen och behovet av en avtalsturlista.

Vad är en avtalsturlista?

En avtalsturlista innebär att företaget och de lokala fackliga organisationerna utifrån verksamhetens fortsatta behov kommer överens om vilken eller vilka tjänstemän som fortsatt ska vara kvar i företaget. Överenskommelsen utgör därmed ett bindande kollektivavtal om vilka anställda som företaget ska säga upp på grund av arbetsbrist.

Medieföretagen och Journalistförbundet rekommenderar de lokala parterna som avser att träffa överenskommelse om en avtalsturlista att vara tydliga med detta, allt för att undvika missförstånd och oklarheter. Även om avsikten inte tydliggjorts är en överenskommelse mellan lokala parter som innebär avsteg från lagens turordningsregler att betrakta som en avtalsturlista.

Syftet med att träffa en avtalsturlista är att företaget på bästa sätt ska kunna hantera sitt behov av att ha rätt organisation för framtida utmaningar och att ha förutsättningar för att bedriva en konkurrenskraftig verksamhet med goda möjligheter att fortsatt sysselsätta de tjänstemän som inte blir uppsagda. Företagets fortsatta behov och de enskilda tjänstemännens kompetenser (se vidare under punkt 10 Företagets krav och behov) är viktiga utgångspunkter för att kunna bedöma vilka som skall omfattas av en avtalsturlista.

Krav på en avtalsturlista

Det är viktigt att en avtalsturlista inte är diskriminerande enligt någon av diskrimineringslagens grunder eller strider mot god sed på arbetsmarknaden. Om så ändå skulle vara fallet kan avtalsturlistan helt eller delvis förklaras ogiltig även om lokala parter varit överens om den.

Omställningskonsultation

Om det visar sig vara svårt att kunna enas om processen och/eller en avtalsturlista kan lokala parter be centrala parter att gemensamt hålla en omställningskonsultation på företaget. Detta innebär att centrala parter på plats gemensamt ger råd till lokala parter i hur de ska hantera processen i enlighet med omställningsavtalets intentioner.

Vägledning

Uppsägning p.g.a. arbetsbrist kan vara komplext och är alltid ingripande för de inblandade. Denna vägledning är en sammanfattning av de steg som behöver tas för att en överenskommelse om avtalsturlista ska kunna nås. Vägledningen gör inte anspråk på att redogöra för alla frågor som kan uppstå. Kontakta gärna din organisation om behov uppstår.

1 – Skapa samsyn

En facklig organisation som är informerad om företagets utveckling, ekonomiska situation och liknande behöver mindre tid för att ”komma ikapp” företagets kunskap och sannolikheten är då större att förhandlingarna kan föras mer effektivt.

2 – Kallelse till förhandling

Så snart företaget kommit fram till att personalen behöver minskas, och att ett antal anställda behöver sägas upp, ska företaget kalla de fackliga organisationerna som företaget har kollektivavtal med, till en förhandling enligt MBL 11 §.

Om det inte finns någon klubb eller förening på företaget ska företaget istället kalla fackföreningens regionala organisation, respektive avtalsbärande förbund till förhandlingen. Exempel på förhandlingsframställan finns i bilaga 1.

I flertalet kollektivavtal förutsätts att fackförbund som är med i PTK bildar ett gemensamt lokalt organ, PTK-L, som förhandlar som en part med arbetsgivaren om den nya organisationen och arbetsbristen. Kontrollera om det finns några särskilda regler om PTK-L och dess bildande i ditt kollektivavtal.

Kan Medarbetarenaparten inte uppträda genom PTK-L kan arbetsgivaren träffa överenskommelse med varje organisation för sig.

Förhandlingen ska hållas inom tre veckor, om parterna inte enas om annat, efter att de fackliga organisationerna fått del av förhandlingsframställan.

3 – Varsel till arbetsförmedlingen

Företaget ska underrätta/varsla arbetsförmedlingen om arbetsbristen innebär att fem eller fler personer kan bli uppsagda. Företaget kan göra det på www.arbetsformedlingen.se

4 – Information till facklig organisation

Arbetsgivare har en särskild informationsskyldighet inför förhandlingar om arbetsbrist, se 15 § MBL. För att det ska bli en effektiv förhandling är det viktigt att den fackliga organisationen så tidigt som möjligt kan sätta sig in i frågan genom att företaget redovisar följande:

- Skälen till de planerade uppsägningarna
- Hur organisationen ser ut före och efter arbetsbristen
- Hur många som kan komma att bli uppsagda
- Relevanta uppgifter om de personer som är närmast berörda av arbetsbristen
- När arbetsgivaren planerar att verkställa uppsägningarna.

Finns det ytterligare information som underlättar processen för lokal arbetstagarpart att sätta sig in i situationen och därmed kunna komma

överens om en avtalsturlista är det lämpligt att den ges så tidigt som möjligt innan förhandling ska äga rum.

Företaget ska också till de fackliga organisationerna lämna en kopia av det varsel som eventuellt har lämnats till Arbetsförmedlingen.

5 – Information till medarbetarna och intressenter

Medarbetarna behöver normalt informeras om att företaget kallat till förhandling om arbetsbrist. Informationen bör hållas på en övergripande nivå så att företaget inte föregår förhandlingsresultatet. Det är naturligt att företaget och de fackliga organisationerna så tidigt som möjligt kommer överens om vad, när och hur medarbetarna ska informeras (informationsplan).

Om företaget är börsnoterat kan även marknaden behöva informeras.

6 – Gör en riskbedömning

Företaget ska göra en riskbedömning i samverkan med skyddsombudet/arbetsmiljöombudet om hur arbetsmiljön kommer att påverkas för den framtida organisationen., se www.prevent.se. Riskbedömning kan t.ex. behandla arbetsmängd, arbetsinnehåll samt arbetstidens omfattning och förläggning. Omfattningen av en riskbedömning kan variera stort från ett enkelt konstaterande av få/inga risker till en mer omfattande analys. Riskbedömningen redovisas under förhandlingen och justeras/anpassas vid behov. Exempel på riskbedömning finns i bilaga 2.

7 – Förhandlingen inleds – beskrivning av omorganisationen respektive arbetsbristen

Förhandlingen inleds med att företaget beskriver nuvarande organisation och företagets förslag till fortsatt organisation samt grunden till att det föreligger arbetsbrist. Det gör företaget genom att ange orsaken till arbetsbristen samt vilka kategorier och hur många tjänster som enligt företaget berörs av arbetsbristen. Det är viktigt att de fackliga företrädarna ges möjlighet att förstå bakgrunden till arbetsbristen.

8 – Red ut tystnadsplikt

En bra förhandlingsprocess bygger på ömsesidigt förtroende. En neddragning är ofta en känslig process vilket förutsätter att känslig information inte får spridning i ett för tidigt skede. Det är viktigt att de som förhandlar kan lita på varandra och tar ansvar för att information och känsliga uppgifter inte sprids innan man är överens om att så får ske.

Detta kan med fördel tas om hand genom att parterna i ett tidigt skede blir överens om när, vem, vad och på vilket sätt information ska ges (informationsplan).

Vid behov kan en särskild förhandling om tystnadsplikt, enligt MBL 21 §, ske.

9 – Identifiera turordningskrets

Beroende på förutsättningarna kan de lokala parterna komma överens om att arbetsbristen ska begränsas till en del av verksamheten, t.ex. om en viss enhet enbart är den som berörs. Det kan vara en fördel att verksamheten kan fortsätta att bedrivas på andra enheter utan störningar eller oro bland de anställda. Arbetsbristen kan också vara enklare att hantera om turordningskretsen begränsas. Det är viktigt att parterna är medvetna om att tillämpningen av en överenskommelse om att begränsa arbetsbristen till en del av verksamheten/enhet, i sig innebär att överenskommelse träffats om en avtalsturlista.

10 – Företagets krav och behov

Företaget behöver identifiera vilka kompetenser som behövs för den fortsatta verksamhetens behov och redogöra för dessa.

Med kompetenser kan t.ex. menas kunskaper, förmågor, egenskaper och prestationer som är viktiga för den fortsatta verksamheten. Hur olika krav uppfyllts tidigare kan vara en viktig utgångspunkt för att identifiera vilka som är mest lämpliga för att vara kvar i den nya organisationen.

11 – Pröva omplacering till lediga befattningar

Företaget ska pröva, om de, som riskerar uppsägning, istället kan omplaceras till en ledig befattning inom företaget.

Omplaceringsskyldigheten gäller till samtliga driftsenheter och samtliga kollektivavtalsområden inom företaget. Företaget avgör vem som ska erbjudas vilken ledig tjänst efter lämplighet.

12 – Identifiera vilka som saknar efterfrågad kompetens

Parterna förutsätts träffa överenskommelse om en avtalsturlista för de tjänstemän som inte når upp till den samlade kompetensen som företaget behöver för att klara fortsatt behov i verksamheten. Det betyder att parterna är överens om att dessa personer ska sägas upp p.g.a. arbetsbrist.

De fackliga organisationerna ska innan överenskommelse träffas få tillgång till den ytterligare information som behövs för att ta ställning till den

föreslagna avtalsturlistan. Detta kan t.ex. ske genom att det ges tillfälle att prata med de medlemmar som berörs.

13 – Protokoll

Förhandlingen om avtalsturlista ska dokumenteras i ett protokoll som undertecknas av samtliga parter innan uppsägning får ske.

Även en förhandling om arbetsbrist som inte resulterar i en avtalsturlista ska protokollföras.

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna.

Därefter kan uppsägningshandlingar överlämnas till de tjänstemän som ska sägas upp.

Exempel på förhandlingsprotokoll finns i bilaga 3.

Om lokala parter inte kan enas, kan central förhandling begäras. Först efter den centrala förhandlingen kan uppsägningshandlingar lämnas. Om det uppstår problem i processen kring avtalsturlista kan lokala parter be centrala parter att gemensamt hålla en omställningskonsultation på företaget.

14 – Uppsägningstid

Uppsägningstid framgår av kollektivavtalet, och kompletteras med lagens formaliaregler.

Om det skulle vara aktuellt kan företaget och Medarbetarenen komma överens om att förlänga uppsägningstiden.

Enligt 14 § LAS ska skälig ledighet med lön beviljas för den som söker arbete under uppsägningstiden.

15 – Utvärdering

När parterna genomfört förhandlingen och uppsägningarna är gjorda, bör parterna utvärdera hur processen varit. Syftet med utvärderingen är att upptäcka moment som parterna kan förbättra inför en eventuell nästa förhandling om arbetsbrist vid företaget.

Bilaga 1

Exempel på förhandlingsframställan

Kallelse till MBL-förhandling angående omorganisation/arbetsbrist

Företaget är med i detta förbund inom Almega:

Företaget har följande kollektivavtal:

Tid och plats för förhandlingen

Företaget föreslår följande tidpunkt för förhandlingen

Datum:

Tid:

Plats:

Nuvarande verksamhet och organisation

Berörd arbetsplats/driftenhet:

Antal anställda:

Verksamhet och organisation:

Information om arbetsbristen

Skälen till planerade uppsägningar:

Hur organisationen ser ut före och efter arbetsbristen:

Hur många som kan komma att bli uppsagda:

Relevanta uppgifter om berörda personer:

När uppsägningarna planeras ske:

Kontaktuppgifter till företaget

Namn:

Adress:

Telefon:

Mail:

Bilaga 2

Exempel på riskbedömning

Uppgifter om arbetsgivaren

Företag:

Organisationsnummer:

Adress:

Kontaktperson:

Telefon:

Email:

Skyddsombud som planen stämts av med:

Nulägesbeskrivning

Beskriv arbetsmiljön före förändringen.

Den planerade förändringen

Beskriv vilka förändringar som planeras och vilka som berörs.

Riskbedömning

Beskriv vilka arbetsmiljörisker som kan uppstå, t.ex. om personalens inflytande över sin egen arbetssituation påverkas eller om det uppstår behov av introduktion.

Åtgärder

Gör en handlingsplan för hur eventuella risker ska minimeras, vem som har ansvar för detta och ange hur/när planen ska följas upp.

Bilaga 3

Exempel på förhandlingsprotokoll

Protokoll MBL-förhandling

Datum:

Plats:

Arbetsgivare

Företag:

Organisationsnummer:

Närvarande:

Lokal facklig organisation

Närvarande:

Ärende

Förhandling enligt 11 § MBL angående omorganisation/arbetsbrist

Företagets förslag

Den lokala fackliga organisations synpunkter

Resultatet av förhandlingen

Parterna har denna dag träffat en överenskommelse om avtalsturlista som omfattar följande personer. Dessa personer kommer att sägas upp p.g.a. arbetsbrist efter att förhandlingen avslutats. Förhandlingen avslutades i enighet den åååå-mm-dd.

Justering

Ort och datum:

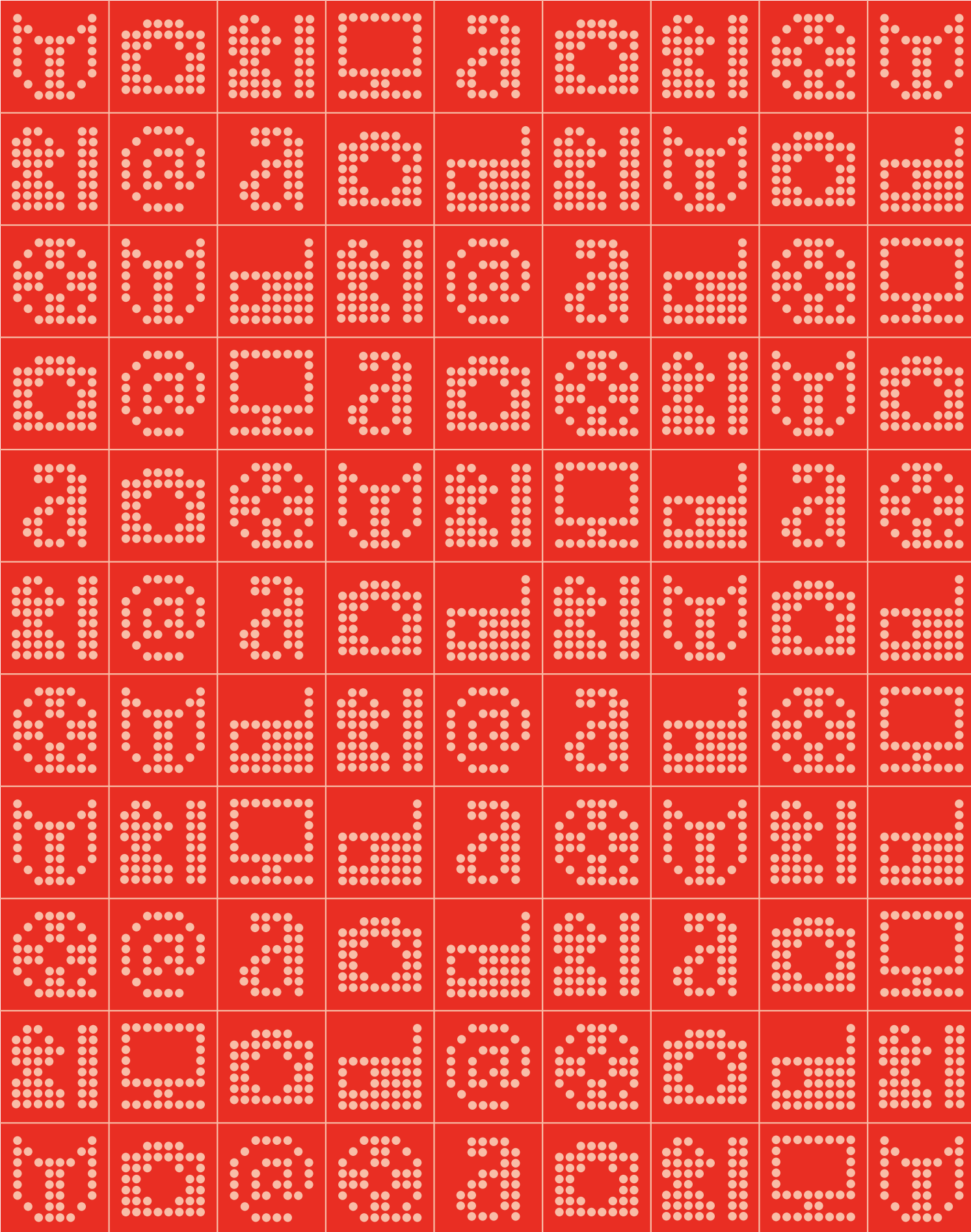
För företaget:

För den lokala fackliga organisationen:

Parterna är överens om att omställningsavtalet är en viktig del för att underlätta omställning. Avtalet innehåller dels stöd till den som blir uppsagd p.g.a. arbetsbrist, dels regler om att lokala parter ska göra avsteg från lagens bestämmelser om turordning efter anställningstid om det finns behov av det.

Vägledningen har tagits fram för att företag och fackliga företrädare ibland haft olika uppfattning om omställningsprocessen och hur de skulle ha kunnat enas om avtalsturlistor. Denna vägledning syftar till att parterna ska nå en samsyn om hur omställningsprocessen bör gå till.

Om ni trots den här vägledningen har svårt att bli överens kan ni ta hjälp av de centrala parterna i en omställningskonsultation som syftar till att stödja en bra process som leder till att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och även i framtiden kunna ge fler tjänstemän anställning.



**Avtalet finns för nedladdning
på www.arbetsgivarguiden.se**

Best nr: 6565 2011

**Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00**

