

4702 Medieföretagen Tidningsavtalet

2025-06-01 – 2027-05-31

Allmänna anställningsvillkor

Uppdaterad 2025-06-04

unionen

Innehållsförteckning

- Förteckning över vissa mellan Medieföretagen och Unionen träffade överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket
- Kollektivavtal
- § 1 Avtalets omfattning
- § 2 Anställning
- § 3 Allmänna förhållningsregler
- § 4 Allmänt om arbetstid
- § 5 Ordinarie arbetstid
- § 6 Övertid
- § 7 Löner
- § 8 Beredskap
- § 9 Restidsersättning
- § 10 Semester
- § 11 Sjuklön m m
- § 12 Ledighet
- § 13 Uppsägning
- § 14 Giltighetstid

Förteckning över vissa mellan Medieföretagen och Unionen träffade överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket

Tjänstegrupplivförsäkring

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring 1976-05-25.

Pensionsförsäkring

Avtal om plan för kompletterande pensionsförmåner (ITP planen) enligt överenskommelsen mellan SAF och PTK.

Omställningsavtal

Överenskommelsen mellan SAF och PTK om omställningsavtal.

Trygghetsförsäkring

Överenskommelse mellan SAF samt PTK och LO om trygghetsförsäkring.

Arbetsmiljöavtal för tidningsföretag

Arbetsmiljöavtal, 1993-12-03, och allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet.

Jämställdhetsavtal

Avtal och åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Utvecklingsavtal

Utvecklingsavtalet, den andra respektive den åttonde juni 1983, om bland annat medbestämmandets former och förhandlingsordning.

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar

Avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK och antogs att gälla från 1 december 2015.

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

Avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK och antogs att gälla från 1 december 2015.

Skiljedomsregler

Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister mellan Svenskt Näringsliv och PTK den 2 juli 2015.

Avtal om korttidsarbete

Avtal om etableringsjobb (Unionen)

Avtal om informationsutbyte samt om kollektivavtalsbundenhet för utträd arbetsgivare.

Avtal om villkor för SAO-jobb

Kollektivavtal

mellan Medieföretagen och Unionen rörande löner och allmänna anställningsvillkor för tjänstemän vid dagstidningar m fl

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Omfattning

Detta avtal omfattar tjänstemän i de företag som var medlemmar i Tidningsutgivarna och per den 1 juli 2009 gick över till Medieföretagen samt de företag där detta avtal kommit att tillämpas före den 1 juni 2025. Företagen anges i särskild förteckning.

1.2 Tillämpning

Avtalet gäller inte

- tjänstemän i företagsledande befattning
- tjänstemän vars anställning är att betrakta som bisyssla, utom vad gäller sjuklön under arbetsgivarperioden (de fjorton första kalenderdagarna enligt 3 § Lagen om sjuklön) enligt § 11 i detta avtal.

1.3 Uppnådd pensionsålder

För tjänstemän som uppnått 69 års ålder kan arbetsgivaren och tjänstemannen 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

Vid utlandstjänstgöring ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras genom

- överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller
- särskilt utlandsreglemente eller liknande som finns i företaget.

Under utlandsvistelsen ska tjänstemannen tillförsäkras social trygghet motsvarande de avtals- och lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner som gäller vid arbete i Sverige.

§ 2 Anställning

De anställningsformer som anges nedan är en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Vad det avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd så vida inte annat anges.

2.1 Anställning tills vidare

En anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.

2.2 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

- Vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning.
- För avtalad visstid

Ett avtal om avtalad visstid ska omfatta en minsta anställningstid om sju dagar om arbetsgivaren och tjänstemannen inte kommer överens om kortare anställningstid.

Anmärkning 1

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att genom individuell överenskommelse visstidsanställa på kortare tid än sju dagar missbrukas kan organisationen efter lokal och central förhandling i saken återkalla möjligheten för arbetsgivaren att fortsättningsvis träffa dylika individuella överenskommelser. Möjligheten att återkalla gäller inte då lokal överenskommelse träffats. Med missbruk avses att arbetsgivaren återkommande anställer för kort tid trots att verksamhetens behov kunnat tillgodoses genom längre visstidsanställning eller tillsvidareanställning. Vid misstanke om missbruk har den fackliga organisationen rätt att få del av samtliga anställningsavtal där individuell överenskommelse träffats om kortare anställningstid än sju dagar avseende den senaste sexmånadersperioden.

Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid.

Anmärkning 2

Avsikten med en lokal överenskommelse är att arbetsgivaren och tjänstemannaparten tillsammans ser över i vilka typsituationer ett sådant korttidsanställningsbehov, periodiskt eller återkommande, förekommer i verksamheten och på förhand överenskommer om undantag avseende dessa alternativt i en enskild situation träffar lokal överenskommelse.

Studerande som är inskrivna vid universitet eller högskola kan alltid anställas för avtalad visstid utan krav på minsta anställningstid.

- För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsålderns enligt ITP-planen (f.n. 65 år)
- För säsongsarbete

Anmärkning 3

Parterna är överens om att definitionen av säsongsarbete följer av lagen om anställningsskydd.

Doktorandtjänst, då arbete med doktorsavhandling sker helt eller delvis vid företag.

För skolungdom samt vid praktikarbete.

Till en tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

2.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

Anmärkning

Tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse

gäller i sex månader. Tjänsteman kan härafter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (f.n. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende särskild visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

2.4 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas är 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 tjänstemannen varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Har tjänstemannen direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i avtalad visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

2.4.1 Avbrytande av provanställning

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

Vill inte arbetsgivaren eller tjänstemannen 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 tjänstemannen begär det.

Anmärkning

För anställningsavtal som är träffade före den 1 november 2017 gäller tidigare regler

2.5 Avbrytande av vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen 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 tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När ett avtal om en avtalad visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas provotiden i motsvarande grad.

Om vikariatet eller den avtalade visstidsanställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om tjänstemannen begär det.

Anmärkning

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan skriftligen överenskomma om att ett vikariat eller en avtalad visstid inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.

Anmärkning

För anställningsavtal som är träffade före den 1 november 2017 gäller tidigare regler.

2.5.1 Avtal om uppsägning av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare och tjänsteman 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. 2.5 löpt ut.

2.6 Övergångsbestämmelser

Dessa regler träder i kraft den 1 november 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 november 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut. Vid omvandling till tillsvidareanställning bortses från anställningstid i anställningar som ingåtts före den 1 november 2017.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

3.1 Lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och tjänsteman grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Det nyhetsmaterial som kan komma till tjänstemannens kännedom, är företagets egendom och får inte utan dess medgivande användas för annans räkning. Tjänstemannen ska vara diskret när det gäller arbetsgivarens angelägenheter som prissättningar, datasystem, undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter, nyhets- och annonsmaterial.

3.2 Bisyssla och uppdrag

Om en tjänsteman avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mer omfattande slag, bör han först samråda med arbetsgivaren. En tjänsteman har rätt att ta emot statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

§ 4 Allmänt om arbetstid

4.1 Inledning

Tjänstemän som omfattas av detta avtal undantas från Arbetstidslagen förutom §§ 15 – 17 om rast, måltidsuppehåll och paus.

Undantagen görs med beaktande av vad som i 3 § 4 st Arbetstidslagen sägs om rådets direktiv 2003/88/EG.

4.2 Undantag

4.2.1 Annan arbetsplats

För tjänstemän som utför arbete i sitt hem, eller under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är anordnat, gäller inte reglerna avseende ordinarie arbetstid, förskjuten arbetstid och övertid.

4.2.2 Tjänsteman med lön överstigande lönegränsen

Reglerna om ordinarie arbetstid och övertid gäller inte för tjänsteman som har en månadslön som uppgår till eller överstiger den i 6.3.2 angivna lönegränsen.

4.2.3 Enskilda överenskommelser

Tjänstemän som träffar överenskommelse om att rätten till övertidskompensation ska ersättas med längre semester och/eller högre lön kan träffa överenskommelse om att de ska vara undantagna från bestämmelserna om ordinarie arbetstid, ersättning för förskjuten arbetstid och övertid. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Villkoren gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

En part som vill att villkoren ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

4.2.4 Lokala överenskommelser

Om tjänsteman med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller om särskilda omständigheter föreligger kan arbetsgivare och tjänstemannaklubb träffa skriftlig överenskommelse om att viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän ska vara undantagen från bestämmelserna avseende ordinarie arbetstid, ersättning för förskjuten arbetstid och övertid.

§ 5 Ordinarie arbetstid

5.1 Arbetstidens längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 12 månader såvitt de lokala parterna inte enas om annat.

För heltidsanställd tjänsteman vars ordinarie arbetstid antingen är:

- till någon del förlagd till varje veckoslut (lördags söndagsperiod)

eller

- är förskjuten arbetstid med minst tre timmar per helgfri vecka,

ska den ordinarie arbetstidens längd utgöra högst 37,5 arbetstimmar per helgfri vecka i genomsnitt per begränsningsperiod. Med begränsningsperiod avses schemacykel.

Vid kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda tjänstemän inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år. Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

Om begränsningsperiodens längd påvisas oskäligt belasta tjänsteman eller arbetsgrupp kan lokal part begära att överenskommelse träffas om kortare begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän.

Om parterna inte kan enas efter lokal och central förhandling gäller en begränsningsperiod om tio veckor för ordinarie arbetstid för denna grupp.

5.1.1 Arbetstidsförkortning i vissa fall

Vid företag med schemalagd arbetstid för heltidsanställd tjänsteman om högst 37,5 eller 36 timmar per vecka ska någon förkortning inte ske. Kompensation för utebliven arbetstidsförkortning ska inte utgå i något fall.

Någon minskning av lönen ska inte ske på grund av arbetstidsförkortningen. Om förkortning sker på förskjuten tid bortfaller dock ersättningen för motsvarande tid.

5.1.2 Lokala överenskommelser, annan begränsningsperiod

Där särskilda omständigheter föreligger kan mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben träffas skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän.

Anmärkning

1. *Medieföretagen och Unionen är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.*
2. *Den sammanlagda arbetstiden (ordinarie- och övertid) får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en begränsningsperiod om fyra månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro*

under tid då tjänstemannen annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid. Lokalt kan parterna komma överens om annan begränsningsperiod, dock ej längre än 12 månader. Överstiger överenskommelsen en beräkningsperiod om 4 månader ska berörda tjänstemän kompenseras med ledighet eller ges annat lämpligt skydd.

5.2 Arbetstidens förläggning

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas till såväl verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt det är möjligt beakta att tjänstemannen har möjlighet att förena arbete med socialt liv.

Lokala förhandlingar ska äga rum beträffande förändringar av arbetstidens förläggning.

5.2.1 Femdagarsvecka

I princip ska femdagars arbetsvecka tillämpas. Arbetstiden ska så långt möjligt förläggas till måndag fredag.

Om väsentliga produktionsmässiga eller andra skäl skulle motivera detta kan företaget uppta lokala förhandlingar om en annan ordning.

5.2.2 Veckovila

Vid schemaläggning ska eftersträvas att tjänstemannen får 36 timmars sammanhängande ledighet på bestämd tid varje vecka eller genom särskild överenskommelse likvärdig ledighet. Tjänstemannen kan inte beordras att utföra arbete under sådan ledighet.

5.2.3 Dygnsvila med lön

Efter ordinarie arbetes eller overtidsarbets slut äger tjänstemannen rätt att utan löneavdrag erhålla tio timmars sammanhängande ledighet.

5.2.4 Skift- och nattarbete

Det är angeläget att arbetstidens fördelning och förläggning per skift bestäms efter förhandlingar mellan de lokala parterna.

Treskifts eller ständigt nattarbete får inte överstiga åtta timmar per skift såvida inte de lokala parterna är ense om annat.

När treskiftsarbete införs ska lokala förhandlingar beträffande arbetstidsförkortningen genomföras. Denna ska utläggas med beaktande av produktionsförhållandena i dess helhet vid företaget.

5.2.5 Helgarbete

Om ordinarie arbete utföres på helgdag, som inte är söndag, utgår motsvarande ledighet på annan dag.

Samma förhållande gäller om sådan helgdag är tjänstemannens ordinarie fridag. Sistnämnda regel gäller dock icke då arbetstiden kontinuerligt förlägges måndag – fredag.

Beträffande arbete på vissa helgdagsaftnar, se 12.1 st 2.

5.3 Förskjuten arbetstid

5.3.1 Förskjuten arbetstid

Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstid som är förlagd till de dagar och mellan de tider som framgår av 5.3.3.

5.3.2 Meddelande om förskjuten arbetstid

Arbetsgivaren bör meddela tjänstemannen senast fjorton dagar i förväg att arbetstiden kommer att förskjutas. Meddelandet bör även innehålla uppgift om hur länge förskjutningen är avsedd att gälla.

5.3.3 Ersättning för förskjuten arbetstid

Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

måndag-fredag från kl 18 till kl 24	månadslönen 600
måndag-fredag från kl 00 till kl 07	månadslönen 400
lördag-söndag från lördag kl 00 till söndag kl 24	månadslönen 300
vid helger från kl 00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag, 6 juni och alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter respektive helger	månadslönen 300
från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 00 på pingst-, midsommar- och julafton till kl 00 första vardagen efter respektive helger	månadslönen 150

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan inte ges samtidigt.

Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom ordinarie arbetstidsschemats yttre tidpunkter, det vill säga inom den så kallade bandbredden.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

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

5.3.4 Enskild överenskommelse

Arbetsgivaren och en enskild tjänsteman kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att tjänstemannen i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Villkoren gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

En part som vill att villkoren ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

5.3.5 Lokal överenskommelse

De lokala parterna får, om det finns särskilda skäl, träffa överenskommelse om annan ersättning för förskjuten arbetstid.

5.3.6 När tjänstemannen tidigare fått annan kompensation

Om en tjänsteman avtalat att genom lön eller på annat sätt kompenseras för arbete på förskjuten arbetstid, och därför inte får någon särskild ersättning, ska villkoren i den överenskommelsen inte förändras genom att detta avtal träder i kraft vid visst företag.

§ 6 Övertid

6.1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation och som avräknas från det allmänna övertidsutrymmet avses arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för tjänstemannen, om övertidsarbetet

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

6.1.1 Förberedelse- och avslutningsarbete

Tid som går åt för att utföra förberedelse- och avslutningsarbeten som är nödvändiga och normalt förekommande för tjänstemannens befattning berättigar inte till övertidskompensation och avräknas inte från det allmänna övertidsutrymmet.

6.1.2 Beräkning av övertid

Vid beräkning av fullgjord övertid tas endast fulla halvtimmar med. Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop. Kortare övertidsarbete än en halvtimme per dag ska avräknas och ersättas med övertidskompensation om den sammanlagda arbetstiden per helgfri vecka överstiger 40 timmar.

6.1.3 Varseltid

Anmodan om övertidsarbete bör såvitt möjligt ske senast fyra timmar före den tid då övertidsarbetet ska förekomma.

6.1.4 Reskostnader vid övertidsarbete

Om tjänstemannen inställer sig för övertidsarbete som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden och det uppstår reskostnader, ska arbetsgivaren ersätta dessa. Detta gäller även i de fall tjänstemannen inte har rätt till kompensation för övertidsarbete.

6.2 Allmän övertid

6.2.1 Allmän övertid

När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår. Vid beräkningen av övertid ska ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

6.2.2 Övertidsgräns

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

Begränsningarna får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, till exempel när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

6.2.3 Återföring av övertid

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt avtalet återförs motsvarande antal timmar till allmänna övertidsutrymmet enligt 6.2.1 ovan, allmän övertid.

Exempel

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar räknas av från allmänna övertidsutrymmet. Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar ($4 \text{ timmar} \times 1,5 \text{ tim} = 6 \text{ timmar kompensationsledighet}$).

När kompensationsledigheten har tagits ut tillförs allmänna övertidsutrymmet de fyra övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 100 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannaklubben enas om annat. De lokala parterna kan också träffa överenskommelse om att kompensationsledighet ska läggas ut inom viss tidsperiod.

6.2.4 Lokal överenskommelse om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid

De lokala parterna kan beträffande viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän träffa skriftlig överenskommelse om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid. Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid (mer eller mindre än 200 timmar) ska underställas Medieföretagen och Unionen för godkännande.

6.2.5 Extra övertid

Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns synnerliga skäl, extra övertid tas ut under kalenderåret med högst 100 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben.

6.2.6 Nödfallsövertid

Om en natur- eller olyckshändelse eller någon annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av allmän övertid och övertidsgräns.

6.2.7 Anteckning av övertid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller central representant för Unionen har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Även för tjänstemän som är undantagna från arbetstidsbestämmelserna är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän. Om tjänstemannaklubben så begär ska de lokala parterna gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen även för dessa tjänstemän.

6.3 Övertidskompensation

6.3.1 Rätten till övertidskompensation

Tjänstemän har rätt till övertidskompensation om inte annat framgår nedan.

6.3.2 Lönegräns

Kompensation för övertidsarbete utgår inte till tjänsteman med en lön som uppgår till 56 597 kronor den 1 juni 2025 respektive 58 012 kronor den 1 juni 2026.

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

För en deltidsanställd tjänsteman ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Om en tjänsteman är avlönad med veckolön, ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Om en tjänsteman med fast lön dessutom är avlönad med provision, tantiem, produktionspremie eller liknande får i varje särskilt fall avgöras om och i vilken utsträckning dessa löneformer ska beaktas vid tillämpningen av lönegränsen.

Om en tjänsteman till väsentlig del är avlönad med provision, tantiem, produktionspremie eller liknande bör särskild överenskommelse träffas om rätten till övertidsersättning. Därvid ska hänsyn tas till om andra tjänstemän vid företaget i jämförbar tjänsteställning har rätt till övertidsersättning.

Om en tjänsteman har uppburit särskild skiftersättning eller ersättning för förskjuten arbetstid föregående år ska vid tillämpningen av lönegränsen till hans lön, bestämd enligt ovan, läggas 1/12 av sådana sammanlagda ersättningar under året ifråga.

6.3.3 Enskilda överenskommelser

Om en tjänsteman på grund av sin tjänsteställning har rätt att självständigt beordra andra tjänstemän till övertidsarbete eller om en tjänsteman har rätt att självständigt avgöra om han ska arbeta på övertid, kan arbetsgivaren och tjänstemannen överenskomma att tjänstemannen inte ska ha rätt till särskild kompensation för övertidsarbete utan att förekomsten av övertidsarbete ska kompenseras genom att tjänstemannen erhåller 30 dagars semester.

Om en tjänstemans arbetstid är okontrollerbar och han därför har frihet beträffande arbetstidens förläggning kan arbetsgivaren och tjänstemannen överenskomma att han inte ska ha rätt till särskild kompensation för övertidsarbete utan att förekomsten av erforderligt övertidsarbete

- antingen ska kompenseras genom att tjänstemannen får 28 dagars semester

eller

- ska beaktas vid fastställandet av lönen.

Om arbetsgivaren och tjänstemannen uttryckligen överenskommit om att tjänstemannen dagligen ska utföra egentligt förberedelse och avslutningsarbete om lägst 12 minuter och lönen inte har fastställts eller fastställs med hänsyn härtill ska tjänstemannen kompenseras för detta förhållande genom att tjänstemannen får 28 dagars semester.

En överenskommelse ska vara skriftlig. Den gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

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

Arbetsgivaren ska underrätta berörd tjänstemannaklubb när en överenskommelse har träffats.

6.3.4 Lokala överenskommelser

Arbetsgivare och tjänstemannaklubb kan träffa överenskommelse om att en tjänsteman inte ska ha rätt till övertidsersättning och att förekomsten av övertidsarbete ska beaktas vid fastställande av lönen.

6.4 Kompensation för övertid

6.4.1 Pengar - ledighet

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

Vid samrådet bör arbetsgivaren så långt det är möjligt beakta tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten ska tas ut.

6.4.2 Ersättnings storlek

Övertidsersättning per timme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl 06 - 20 helgfria måndagar - fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

eller efter överenskommelse

kompensationsledighet med 1 1/2 timme för varje övertidstimme.

Övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

eller efter överenskommelse

kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Divisorerna 94 och 72 inbegriper semesterlön.

Övertidsarbete på tjänstemannens arbetsfria vardagar jämställs med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller övertidsarbete på påsk-, valborgsmässa-, pingst-, midsommar-, jul-, nyårsafton och trettondagsafton. Samma gäller även för övertidsarbete efter sådant ordinarie arbetspass, som är förlagt till tid mellan kl 23 och kl 07.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen. För tjänsteman avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Vid beräkning av ersättning enligt 6.4.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

För deltidanställda, vars arbetstid utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidanställd, ska i arbetstidsschemat fastställas vilka veckodagar som ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar. Med ordinarie ledighetsdagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag.

6.4.3 Övertidsarbete som inte ansluter till ordinarie arbetstid

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

6.5 Utbetalning av ersättning

Övertids- och mertidsersättning utbetalas månadsvis i efterskott.

§ 7 Löner

Lönerna bestäms individuellt och utges i princip i form av månadslön. Härvid ska lönen i varje särskilt fall under hänsynstagande till individuell duglighet, kompetens och färdighet anpassas till de anspråk befattningen kräver.

De lokala löneförhandlingarna ska inledas med att de lokala parterna gemensamt går igenom förhandlingsprotokollets Bilaga 1A och 1B ”Löner” och avtalets Bilaga 4 ”Principer för löne-sättning i företagen” samt grunderna för lönesättning på det enskilda företaget. Syftet med denna genomgång är att undvika godtycke och nå rättvisa i lönesättningen. Vid detta tillfälle ska företaget visa att den löneanalys som krävs enligt Diskrimineringslagen har utförts.

Om så inte skett ska en sådan analys göras. Framgår det av denna analys löneskillnader beroende av kön och stridande mot Diskrimineringslagen ska dessa justeras. I sådant fall är det företagets ansvar att tillsammans med tjänstemannaklubben rätta till dessa, varvid kostnaden för att rätta till enskilda löneskillnader som är osakliga och stridande mot Diskrimineringslagen inte ska tas ur tillgängligt pottutrymme.

7.1 Lägsta löner

Dessa lägsta löner för tjänstemän fyllda 20 respektive 24 år må icke i något fall underskridas.

Från och med den 1 juni 2025

20 år 21 210 kr/mån

24 år 24 347 kr/mån

Från och med den 1 juni 2026

20 år 21 740 kr/mån

24 år 24 956 kr/mån

Lönebeloppen ska gälla från och med den 1:a i den månad under vilken tjänstemannen fyller 20 respektive 24 år.

Lönebeloppen gäller inte ferie- och praktikantanställda.

Beloppen avser tjänsteman med heltidsanställning. För deltidsanställd tjänsteman, som omfattas av avtalet, ska beloppet nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning vid företaget.

7.2 Lön för del av löneperiod

Om tjänsteman börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt.

För varje kalenderdag som anställningen omfattar utgår en dagslön.

Beträffande begreppet dagslön se 12.3.1.

§ 8 Beredskap

8.1 Definition

Med beredskap avses tid då tjänstemannen inte har arbetsskyldighet men måste vara anträffbar för att kunna utföra arbete när det uppstår ett behov.

8.2 Lokala avtal

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om beredskap där till exempel beredskapstjänster och ersättningsformer anpassas efter lokala förutsättningar.

Som underlag för sådana överenskommelser kan nedanstående tabell, där beredskapspass, beredskapsersättning samt ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst definieras, tjäna som utgångspunkt.

	Beredskap 1	Beredskap 1	Beredskap 2	Beredskap 2
	Ersättning för beredskap	Ersättning för arbetad tid	Ersättning för beredskap	Ersättning för arbetad tid
Tid 1				
Tid 2				

8.3 Beredskapstjänst

Beredskapstjänst A innebär att tjänstemannen via ett mobilt verktyg eller liknande ska vara anträffbar för att inställa sig i arbete. Beredskapstjänst A kräver inte att tjänstemannen behöver inställa sig på någon angiven plats.

Beredskapstjänst B innebär att tjänstemannen ska inställa sig på arbetsstället eller av arbetsgivaren annan angiven plats för att utföra arbete.

Beredskapstjänst C innebär att tjänstemannen ska inställa sig i hemmet för att utföra arbete.

Anmärkning 1

För de fall arbetsgivaren vill tillämpa Beredskapstjänst C, men tjänstemannen inte anser att hemmet är en önskvärd arbetsplats ska inställelse i arbete ske på arbetsstället eller på annan angiven plats. Ersättning utgår dock enligt beredskapstjänst C.

Anmärkning 2

Vid beredskapstjänst ska arbetsgivaren ta hänsyn till skäliga inställelsetider med beaktande av tjänstemannens typ av beredskap samt andra praktiska och objektiva relevanta förutsättningar. En (1) timme för inställelsetid vid Beredskapstjänst B respektive dagtid vid Beredskapstjänst C kan tjäna som utgångspunkt. Inställelsetid kan vara både kortare och längre.

8.4 Schema

Beredskap ska schemaläggas så att den inte oskäligt belastar enskild tjänsteman. Schema bör upprättas och kommuniceras i god tid. Ändringar av schemaläggning meddelas senast två veckor i förväg. Tillfälliga avvikelser som inte kunnat förutses vid schemaläggning räknas inte som en schemaändring.

Anmärkning 1

Med oskäligt belastar avses som exempel att beredskap inte ska schemaläggas på för få tjänstemän eller att beredskap schemaläggs i flera beredskapspass under samma dygn utan samband med ordinarie arbetstid.

Anmärkning 2

Lokal överenskommelse förutsetts vid behov träffas om nattarbete och viloregler i samband med beredskapstjänst.

8.5 Beredskapsersättning

Om lokal överenskommelse inte träffats om annat ersätts Beredskapstjänst A, B respektive C enligt följande:

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme		
	A	B	C
måndag kl 00 – fredag kl 18	<u>Månadslön</u> 1750	<u>Månadslön</u> 1400	<u>Månadslön</u> 1650
fredag kl 18 - lördag kl 07, samt från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen	<u>Månadslön</u> 1100	<u>Månadslön</u> 900	<u>Månadslön</u> 1050
lördag kl 07 – söndag kl 24 samt från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen till kl 00 första vardagen efter respektive helg	<u>Månadslön</u> 750	<u>Månadslön</u> 600	<u>Månadslön</u> 700
Från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter respektive helg	<u>Månadslön</u> 450	<u>Månadslön</u> 350	<u>Månadslön</u> 400

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

Ersättning för att tjänstemannen har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende Beredskapstjänst A, 4 timmar för Beredskapstjänst B och 2 timmar för Beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt 8.6 nedan.

8.6 Ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst

Om lokal överenskommelse inte träffats om annan ersättning per timme ersätts arbetad tid enligt följande:

Vid beordrad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för faktiskt arbetad tid dock;

1. minst 30 minuter vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst A,
2. minst för tre timmar vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst B respektive,
3. minst för 2 timmar vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst C.

Tjänsteman som har Beredskapstjänst B, men utför arbete enligt Beredskapstjänst A, ska ersättas för minst en timme.

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

Ersättning för resekostnader i anslutning till Beredskapstjänst B betalas ut.

8.7 Enskild överenskommelse

Arbetsgivaren och en enskild tjänsteman kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att tjänstemannen i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för beredskapstjänst.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Anmärkning 1

Finns lokal klubb/förening är det lämpligt att parterna har diskuterat utformning av enskilda överenskommelser. Det kan även vara lämpligt att diskutera enskilda överenskommelser om beredskap i samband med lönerevisionen.

Anmärkning 2

När en enskild överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller annan kompensation som överenskommits. Ersättning utgår istället enligt kollektivavtalets huvudregel.

§ 9 Restidsersättning

9.1 Rätten till restidsersättning

Tjänstemän har rätt till restidsersättning enligt 9.3 med följande undantag:

Undantag

1. Om tjänstemannen inte har rätt till ersättning för övertidsarbete och/eller förberedelse- och avslutningsarbete kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att bestämmelserna om restidsersättning inte ska gälla.
2. Arbetsgivare och tjänsteman kan komma överens om att kompensation för restid ska ges i annan form, till exempel genom att förekomsten av restid beaktas när lönen fastställs.
3. Tjänsteman med arbete som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, till exempel resande försäljare och servicetekniker, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om detta.

9.2 Restid

Restid är den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för att resa till bestämmelseorten.

Vid beräkning av restid som ger rätt till ersättning tas endast sådan restid med som ligger före eller efter tjänstemannens ordinarie arbetstid.

Om restiden ligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller en del av denna, ska tiden kl 22 - 08 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då tjänstemannen under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

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

9.3 Ersättning

1. Restidsersättning per timme

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

2. När resan skett under tiden fredag kl 18 - måndag kl 06

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

3. När resan skett under tiden från kl 18 dag före arbetsfri helgdaysafton eller helgdag till kl 06 dag efter helgdag

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Divisorerna 240 och 190 inbegriper semesterlön.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen. För tjänsteman avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

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

§ 10 Semester

10.1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt lag med följande tillägg och undantag.

10.2 Intjänandeår och semesterår

Intjänandeåret räknas från och med den 1 april till och med den 31 mars året därpå.

Semesteråret är den därpå följande 12-månadersperioden.

Arbetsgivaren kan komma överens med en enskild tjänsteman eller med den lokala tjänstemannaparten om att intjänandeåret och/eller semesteråret ska förskjutas.

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som à-contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Tjänsteman 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. tjänstemannens sjukdom eller
2. tjänsteman som frånträder sin anställning under förhållanden som avses i 4 § tredje stycket i lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till tjänstemannen personligen.

Anmärkning

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

10.3 Semesternas längd

10.3.1 Antal semesterdagar

Semesternas längd är följande:

antal semesterdagar 25	om tjänstemannen har rätt till särskild övertidskompensation enligt 6.3.2
antal semesterdagar 28	om tjänstemannen fyllt eller under semesteråret fyller 40 år
antal semesterdagar 28	om överenskommelse har träffats enligt 6.3.3 andra respektive tredje stycket
antal semesterdagar 30	om tjänstemannen saknar rätt till särskild övertidskompensation enligt 6.3.2, eller om tjänstemannen och arbetsgivaren i stället för särskild övertidskompensation har överenskommit om 30 dagars semester enligt 6.3.3 första stycket.

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

För vid företaget befordrad eller nyanställd tjänsteman ska i intjänandeåret enligt semesterlagen även inräknas tid, varunder tjänstemannen i denna eller annan egenskap varit anställd i företaget eller, i fråga om koncern, i annat till koncernen hörande företag.

10.3.2 Beräkning av semesterdagar

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

För övriga tjänstemän (även deltidanställda) gäller följande:

1. Årlig semesterledighet omräknas till årligt antal semesterlediga timmar genom

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

A = antal semesterdagar

V = genomsnittlig arbetstid per vecka

T = antalet semesterlediga timmar som ska ingå i semesterledigheten

2. Uttagen semesterledighet utgörs av antalet arbetstimmar under de schemalagda arbetsdagar som ingår i semesterledigheten.

Anmärkningar

- a. *Vid utläggning av semesterledighet är det parternas avsikt att arbetstidens förläggning i det enskilda fallet inte ska påverka semesterns längd.*

Semesterledighet kan inte förläggas enbart till del av arbetsdag som ingår i tjänstemannens ordinarie arbetscykel.

- b. *För tjänsteman vars semesterledighet regleras enligt 10.3.2 första stycket gäller följande:*

Infaller under semesterledighet, som omfattar minst fem dagar, helgdag eller påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton som inte är schemalagd ledighetsdag, ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med en dag för varje sådan helgdag och/eller helgdagsafton.

Med "schemalagd ledighetsdag" avses vid måndag - fredagsarbete lördag och söndag.

- c. *För tjänsteman vars semesterledighet regleras enligt 10.3.2 punkterna 1 och 2 gäller följande:*

Antalet semestertimmar som beräknas ingå i uttagen semesterledighet minskas med det antal timmar som tjänstemannen enligt arbetstidsschemat skulle ha arbetat under arbetspass som till sin huvuddel infaller på helgdag och/eller i anmärkning b) ovan nämnd helgdagsafton.

d. Medieföretagen och Unionen är ense om följande:

Arbetsfria dagar utan lön som infaller under en frånvaroperiod räknas som anställningsdagar endast om frånvaron är semesterledighet eller är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen vid beräkning av antal semesterdagar med lön och vid beräkning av genomsnittlig inkomst per dag av vissa rörliga lönedelar enligt 10.4.

10.3.3 Ändring av semesterdagar

Om detta avtal träder i kraft för en tjänsteman som omfattas av ett enskilt avtal eller tjänstereglemente vid företaget, har tjänstemannen rätt till minst samma antal semesterdagar som tidigare.

Om det blir aktuellt att ändra semesterbestämmelser i gällande reglemente, ska arbetsgivaren meddela tjänstemannaparten, och om denna begär det ska förhandlingar äga rum innan beslut fattas.

10.3.4 Semester vid tidsbegränsad anställning

Semesterledighet för tjänsteman 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

10.4 Semesterlön, semesterersättning m m

10.4.1 Semesterlön och semestertillägg

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

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av tjänstemannens månadslön som är aktuell vid semestertillfället samt eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 10.4.6.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

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

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

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

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

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

Med *rörlig lönedel* avses här till exempel provision, tantiem, bonus, premielön, skift , jour , beredskaps och ersättning för förskjuten 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 tjänstemannens personliga arbetsinsats.

I övertids , beredskaps och restidsersättning ingår semesterlön.

10.4.2 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

$$= \frac{\text{Under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel}}{\text{Antalet anställningsdagar, minus semesterledighetsdagar och hela dagar med semester lönegrundande frånvaro under intjänandeåret}}$$

Skift, beredskapsersättning och ersättning för förskjuten arbetstid och liknande ska inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning, om tjänstemannen under intjänandeåret haft sådan ersättning under högst sextio kalenderdagar.

10.4.3 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 tjänstemannen 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 utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt 10.4.1 och 10.4.2.
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 utgång. Detta ska göras vid den första ordinarie löneutbetalningen på det nya intjänandeåret när ordinarie lönerutin kan tillämpas.

10.4.4 Semesterersättning

Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt 10.4.1 och 10.4.2.

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

10.4.5 Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från tjänstemannens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön, se 10.4.1.

10.4.6 Ändrad sysselsättningsgrad

Om tjänstemannen 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 10.4.1.

10.5 Semester för nyanställda

Om en nyanställd tjänstemans betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om tjänstemannen i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar, kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att tjänstemannen 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. tjänstemannens sjukdom eller

2. att tjänsteman frånträder sin anställning under förhållande som avses i 4 § tredje stycket i lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till tjänstemannen personligen.

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

10.6 Sparande av semester

10.6.1 Sparande av semesterdagar

Tjänstemän som har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 får efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att de inte samma år tar ut tidigare sparad semester. Arbetsgivaren och tjänstemannen 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.

10.6.2 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 10.6.1 under samma år.

10.6.3 Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 10.4.1 och 10.4.2. 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 tjänstemannens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se 10.4.6.

§ 11 Sjuklön m m

11.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

11.1.1 Rätten till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden betalas enligt Lagen om sjuklön med tillägg enligt 11.2.2 andra stycket. Hur sjuklönen beräknas anges i 11.3.1 – 11.3.2.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalas enligt 11.3.6 – 11.3.8 och 11.4 – 11.7.

En sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Rätten till sjuklön under de första 14 dagarna är begränsad om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad (3 § Lagen om sjuklön).

11.1.2 Sjukanmälan

Den tjänsteman som blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Tjänstemannen ska så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när arbetet beräknas kunna återupptas.

Samma gäller om tjänstemannen blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta som ger rätt till ersättning enligt Lagen om ersättning till smittbärare.

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

11.2 Försäkran och läkarintyg

11.2.1 Skriftlig försäkran

Tjänstemannen ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att tjänstemannen har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar tjänstemannen skulle ha arbetat (9 § Lagen om sjuklön).

11.2.2 Läkarintyg

Tjänstemannen ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg för att arbetsgivaren ska vara skyldig att betala sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan (8 § andra stycket Lagen om sjuklön).

Om arbetsgivaren begär det, ska tjänstemannen lämna sådant läkarintyg från en tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Vid anställningens början ska tjänstemannen på begäran uppvisa friskintyg utfärdat av legitimerad läkare.

11.3 Sjuklönens storlek

11.3.1 Sjuklönens storlek

Sjuklönen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan

11.3.2 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en tjänsteman 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

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

Tjänstemän som skulle ha arbetat på schemalagd förskjuten arbetstid får dessutom sjuklön efter karenstid med 80 % av den ersättning för förskjuten arbetstid som de gått miste om.

Anmärkning:

Av 11.1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behövas göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden

11.3.3 Sjuklön utan beaktade av karens

För en tjänsteman 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.

11.3.4 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att tjänstemannen 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.

Anmärkning:

Alla karensavdrag som görs enligt 11.3.2 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 11.1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

11.3.5 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag.

Sjukavdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som

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

Anmärkning:

Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022.

Exempel 2025

Pbb år 2025 56 597 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 56\,597}{12} = 47\,164 \text{ kr för år 2025}$$

För tjänsteman med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

Sjukavdrag görs med

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

För tjänsteman med månadslön över lönegränsen:

Sjukavdrag görs med

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

Med månadslön avses utöver vad som anges i 11.3.6 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

11.3.6 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön

Med månadslön avses den aktuella månadslönen.

I månadslönen ingår

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar.

För tjänsteman som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar bör arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om vilket lönebelopp som ska utgöra den månadslön som sjukavdrag ska göras från.

Veckoarbetstid

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

Veckoarbetstiden beräknas med högst två decimaler, varvid 0 - 4 avrundas nedåt och 5 - 9 uppåt.

·
NYTT
·
NYTT
·
NYTT
·
NYTT
·
NYTT

NYTT

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

Om lönen ändras

Om lönen ändras gäller följande. Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag tjänstemannen får besked om sin nya lön.

Anmärkning:

Med tjänstemannens genomsnittliga veckoarbetstid anses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För tjänstemän med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

11.3.7 Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

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

Med fast kontant månadslön jämfställs här

- fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

För definition av månadslön, se 11.3.6.

11.3.8 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om tjänstemannen 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 tjänstemannen under en tolv månadersperiod 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 tjänstemannen därför under de senaste tolv 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.

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

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

11.4 Vissa samordningsregler

11.4.1 Ersättning från TFA-försäkring

Rätten till sjuklön föreligger inte under akut tid då trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) lämnar ersättning för inkomstförlust vid arbetsskada. Då TFA-försäkringen utger livränta utgår sjuklön enligt detta avtal under för medarbetaren eljest sjuklöneberättigad tid.

På lönedelar upp till 10 basbelopp föreligger inte rätt till sjuklön för tid då rehabiliteringspenning utges.

Anmärkning:

Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022.

11.4.2 Ersättning från annan försäkring

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

11.4.3 Annan ersättning från staten

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

11.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

11.5.1 Inte lämnat friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av tjänstemannen men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har tjänstemannen inte rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

11.5.2 Nedsatta sjukförmåner

Om tjänstemannens sjukförmåner har nedsatts enligt Socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

11.5.3 Skada vid olycksfall vållad av tredje man

Om en tjänsteman har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte betalas enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren betala sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - tjänstemannen inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

11.5.4 Bisyssla

Bestämmelserna om sjuklön m m i detta avtal gäller inte vid anställning som utgör bisyssla utom i del som avser sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden.

11.5.5 Olycksfall hos annan arbetsgivare

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

11.5.6 När sjukpension betalas ut

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

11.5.7 Uppnådd pensionsålder

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden för tjänstemän som uppnått pensionsåldern, se 1.3.

11.5.8 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om tjänstemannen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken, eller
- om tjänstemannens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

11.6 Statligt personskadeskydd

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt Lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt Socialförsäkringsbalken och Lagen om arbetsskadeförsäkring.

§ 12 Ledighet

12.1 Permission, kort ledighet med lön

Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar, till exempel vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom tjänstemannens familj eller nära anhörigs dödsfall. Som nära anhörig räknas maka/make, sambo, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

Permission bör beviljas för påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton om det kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget. För tjänsteman som inte kan beviljas sådan ledighet ska motsvarande ledighet ges annan dag.

Tjänstemannen har rätt till en dags permission under de år nationaldagen (6/6) infaller på lördag eller söndag. Ledighet av detta skäl kan inte uttas annat år, och omfattar endast tjänsteman som är anställd före nationaldagen och inte är tjänstledig eller sjukskriven denna dag.

"12.1.1 Rätt till ledig dag fr o m 1 januari 2026

12.1.2 Rätten till ledighet

Tjänsteman har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänsteman utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Tjänsteman som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

12.1.3 Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren beslutar om ledighet av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom berörd arbetsgrupp.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemannen inom berörd arbetsgrupp om förläggning för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta tjänstemännen senast en månad före ledigheten.

Om arbetsgivaren inte har underrättat tjänstemannen om förläggning enligt föregående stycke får tjänstemännen arbetstidsförkortning genom att fredagen efter Kristi Himmelfärdsdag är ledig.

Lokala parter kan träffa annan överenskommelse om förläggning av ledigheten. Sådan överenskommelse kan till exempel innebära förläggning av ledig tid som del av dag eller per timme.

Om en tjänsteman måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till, får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Rätt till ledighet förutsätter att tjänstemannen är kvar i anställningen vid ledighetstidpunkten. Tjänsteman vars anställning upphört under kalenderåret utan att ha fått arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta. Detsamma gäller tjänsteman som vid tidpunkten för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Den tjänsteman som varit ledig men som slutar senare under kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

Anmärkning

Ledighet enligt punkten 12.1.3 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.

NYTT - NYTT - NYTT - NYTT - NYTT - NYTT - NYTT - NYTT - NYTT - NYTT

12.2 Tjänstledighet, ledighet utan lön

Tjänstledighet som inte är reglerad i lag kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

När tjänstledigheten beviljas ska arbetsgivaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde tjänstemannen. För tjänsteman som har veckovila förlagd till annan dag än söndag ska motsvarande regel tillämpas.

12.3 Löneavdrag vid tjänstledighet

12.3.1 Löneavdrag för heltidsanställd, hel dag

När en tjänsteman är frånvarande minst en dag på grund av tjänstledighet, görs löneavdrag enligt följande:

under en period om högst fem arbetsdagar ska för varje timme som tjänstemannen är tjänstledig göras avdrag med

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

under en period längre än 5 (6) arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde tjänstemannen arbetsfri vardag samt sön och helgdagar) avdrag göras med dagslönen.

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

12.3.2 Löneavdrag för deltidanställd, hel dag

Om tjänstemannen är deltidanställd och arbetar endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittert deltidarbete), ska löneavdrag göras för varje dag som tjänstemannen är tjänstledig och som annars skulle ha varit arbetsdag.

Avdrag görs enligt följande:

Månadslönen dividerad med

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar per vecka} \times 21(25)}{5(6)}$$

Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Exempel

Tjänstemannens deltid är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka	Avdrag
4	$\frac{\text{månadslönen}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{månadslönen}}{14,7}$

Tjänstemannens deltid är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka	Avdrag
3	$\frac{\text{månadslönen}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{månadslönen}}{10,5}$
2	$\frac{\text{månadslönen}}{8,4}$

Med "antal arbetsdagar per vecka" avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

12.3.3 Löneavdrag för del av dag, hel- och deltidsanställd

Löneavdrag görs för varje full halvtimme. Avdraget per timme är 1/175 av månadslönen. För deltidsanställda ska lönen först räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

12.3.4 Löneavdrag för hel kalendermånad

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/ avräkningsperioder ska tjänstemannens hela lön dras av för var och en av dessa månader/perioder.

12.4 Definition av månadslön vid ledighet

Med månadslön avses den aktuella månadslönen. Med fast kontant månadslön avses här

- fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

12.5 Föräldralön

12.5.1 Villkor för föräldralön

Tjänstledighet i samband med barns födelse, adoption eller tagande av fosterbarn ger tjänsteman rätt till föräldralön om denne har varit anställd hos arbetsgivaren under minst 12 månader i följd.

Föräldralön kan utgå vid barns födelse längst till dess barnet är ett och ett halvt år gammalt och vid adoption av barn eller tagande av fosterbarn längst under ett och ett halvt år från dess tjänstemannen fått barnet i sin vård, dock längst till dess barnet uppnår tio års ålder.

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

Anmärkning

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

12.5.2 Föräldralönens storlek

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

- två månadslöner minus 60 löneavdrag beräknat per dag enligt 12.5.2.1 nedan.

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

- tre månadslöner minus 90 löneavdrag beräknat per dag enligt 12.5.2.1 nedan.

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

- fyra månadslöner minus 120 löneavdrag beräknat per dag enligt 12.5.2.1 nedan

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

- fem månadslöner minus 150 löneavdrag beräknat per dag enligt 12.5.2.1 nedan.

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

- sex månadslöner minus 180 löneavdrag beräknat per dag enligt 12.5.2.1 nedan.

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp.

12.5.2.1 Avdragets storlek

Avdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som

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

Exempel 2021:

Pbb: år 2021 47 600 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 47\,600 \text{ kr}}{12} = 39\,667 \text{ kr för 2021}$$

För tjänsteman med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs avdrag per dag med:

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

För tjänsteman med månadslön över lönegränsen görs avdrag per dag med:

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

Månadslön

Med månadslön vid föräldralön avses den aktuella månadslönen.

I månadslönen ingår:

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar.
- förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För tjänsteman som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar bör arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om vilket lönebelopp som ska utgöra den månadslön som avdrag ska göras från.

12.5.3 Reduktion av föräldralön

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

12.5.4 Ledighet utan föräldralön

När tjänsteman saknar rätt till föräldralön görs löneavdrag för tjänstledighet enligt 12.3 och 12.4.

12.5.5 Särskilda regler vid adoption

Utöver vad som gäller i 12.5.1 har tjänsteman, som varit anställd hos arbetsgivaren under minst tolv månader i följd, rätt till sex månaders tjänstledighet vid adoption av barn eller tagande av fosterbarn som uppnått åldern sju år och sex månader vid tidpunkten då tjänstemannen fått barnet i sin vård. Sådan rätt till tjänstledighet gäller som längst intill den tidpunkt barnet uppnår tio års ålder. Särskild löneutfyllnad utgår enligt reglerna ovan.

Bestämmelsen gäller inte vid adoption av andra makens barn eller vid adoption av fosterbarn.

12.6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

12.6.1 Löneutfyllnad

Om en tjänsteman är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, på grund av vård av barn under tolv år eller i samband med barns födelse (de s k pappadagarna), görs löneavdrag under högst tio dagar per barn och kalenderår för varje frånvarotimme enligt följande:

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För tjänsteman med månadslön över lönegränsen:

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

För varje dag en tjänsteman är helt eller delvis ledig tas en av de 10 dagarna i anspråk.

12.6.2 Löneavdrag

Vid ledighet som inte berättigar till löneutfyllnad görs löneavdrag per frånvarotimme, oavsett ledighetens längd, med;

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

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön se 11.3.6.

12.7 Särskild kompensationsledighet – 3 dagar

Med hänsyn till dels de särskilda arbetstidsförhållanden som gäller för tjänstemän vid dagstidningsföretag, dels utformningen av bestämmelsen om övertidsersättning i mellanvarande kollektivavtal är parterna ense om att tjänsteman ska erhålla särskild kompensationsledighet med tre dagar per år.

12.7.1 Omfattning

Bestämmelsen omfattar samtliga tjänstemän oavsett sysselsättningsgrad och anställningsform.

Löpande kalenderår är kvalifikationsår för samtliga anställda.

12.7.2 Intjänandetid tillsvidareanställda på heltid

- Arbete till och med fyra månader berättigar till en ledig dag.
- Arbete mer än fyra månader till och med åtta månader berättigar till två lediga dagar.
- Arbete mer än åtta månader berättigar till tre lediga dagar.

12.7.3 Intjänandetid tillsvidareanställd på deltid

Vid arbete hel arbetsvecka men med en reducerad tid per dag gäller de regler som angivits i 12.7.2 ovan.

Exempel:

en deltidsanställd som arbetat fem timmar per dag mer än åtta månader under kalenderåret har rätt till tre lediga femtimmarsdagar.

12.7.4 Tillsvidareanställd intermittent deltidare

För övriga deltidсанställda gäller att den anställde har rätt till så många lediga dagar som svarar mot förhållandet mellan den deltidсанställdes genomsnittligt antal arbetade dagar per vecka och antalet arbetsdagar vid hel arbetsvecka (fem dagar) multiplicerat med antalet intjänade dagar enligt regeln under 12.7.2.

Vid ”bruten” kvot gäller dock att avrundning ska göras till närmast högre halvt respektive helt tal med undantag av att ”bruten” kvot under 1 alltid uppräknas till 1. Vid avrundning gäller alltså:

- | | |
|---|-------------|
| • mindre än eller lika med | $1,0 = 1,0$ |
| • mer än 1,0 men mindre än eller lika med | $1,5 = 1,5$ |
| • mer än 1,5 men mindre än eller lika med | $2,0 = 2,0$ |
| • mer än 2,0 men mindre än eller lika med | $2,5 = 2,5$ |
| • mer än 2,5 men mindre än eller lika med | $= 3,0$ |

Exempel 1:

En deltidсанställd som arbetat hel arbetstid tre dagar per vecka under mer än åtta månader under kalenderåret har rätt till tre (den deltidсанställdes arbetade dagar per vecka) dividerat med fem (hel arbetsvecka) multiplicerat med tre (intjänade dagar enligt 12.7.2.), dvs $3/5 \times 3 = 1,8$ lediga arbetsdagar, som enligt avrundningsregeln ovan höjes till 2 lediga arbetsdagar.

Exempel 2:

En deltidсанställd som arbetat fem timmar per dag två och en halv dagar genomsnittligt per vecka under mer än åtta månader under kalenderåret har rätt till $2,5/5 \times 3 = 1,5 = 1,5$ lediga 5-timmarsdagar.

Exempel 3:

En deltidсанställd som arbetat fyra timmar per dag tre dagar genomsnittligt per vecka under sju månader under kalenderåret har rätt till $3/5 \times 2 = 1,2 = 1,5$ lediga fyratimmarsdagar.

12.7.5 Tidsbegränsat anställda

För tidsbegränsat anställda och provanställda gäller följande intjänandetid:

- Arbete mindre än två månader berättigar inte till någon ledig dag.
- Arbete mer än två månader till och med fyra månader berättigar till en ledig dag.
- Arbete mer än fyra månader till och med åtta månader berättigar till två lediga dagar.
- Arbete mer än åtta månader berättigar till tre lediga dagar.

I övrigt gäller för dessa anställda vad som anförts i 12.7.2 för heltidsanställda respektive 12.7.3 för deltidсанställda.

12.7.6 Privilegierad frånvaro

Vid beräkning av intjänandetid ska endast sådan frånvaro som enligt semesterlagen är kvalificerande för semester rätt även – med tillämpning av semesterlagens regler – vara kvalificerande för intjänande av särskilda kompensationslediga dagar.

12.7.7 Utläggning av intjänade dagar

Intjänade dagar ska kunna utläggas i en följd, eller var och en för sig. Dagarna kan utläggas i samband med semester eller skild från denna. I de fall intjänade dagar inte kunnat uttagas under kalenderåret förutsättes att de lokala parterna kan komma överens om att sådana dagar kan sparas till nästkommande år. Vid

utläggningen av lediga dagar gäller emellertid – som också framgår av avtalstexten – att utläggningen ska göras så att hinder inte uppstår för arbetet.

Parterna utgår ifrån att samråd beträffande utläggningen sker samt att företagen – med beaktande av vad som ovan sagts – söker tillmötesgå de anställdas intressen på samma sätt som sker vid semesterutläggning.

Då anställd skall sluta sin tjänst ska eftersträvas att intjänade särskilda lediga dagar utlägges under uppsägningstiden.

Om vikarie när vikariatet upphör inte kunnat få ut intjänade särskilda lediga dagar ska ersättning för sådana dagar utgå med en dagslön om 4,6% av den aktuella månadslönen per dag.

12.7.8 För många uttagna lediga dagar

Om anställd slutar och redan fått fler särskilda lediga dagar än som intjänats vid anställningstidens slut ska avräkning i första hand ske mot innestående semesterrätt samt i andra hand mot sådan kompensation för övertidsarbete som enligt kollektivavtalets regler kan utgå i form av ledighet.

Parterna utgår ifrån att ovan nämnda regel kan tillämpas för tillsvidareanställda på hel- eller deltid samt för anställda på viss tid respektive för visst uppdrag samt även i flertalet fall beträffande vikarier.

12.7.9 Ersättning under lediga dagar

Löneavdrag ska inte göras utan lön ska utgå som om den anställda varit i tjänst.

§ 13 Uppsägning

13.1 Uppsägning från tjänstemannens sida

13.1.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från tjänstemannens sida är följande, om inte annat följer av 13.3.2 – 13.3.4.

Tjänstemannens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 mån
Fr o m 2 till 4 år	2 mån
Fr o m 4 år	3 mån

Upplysning

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

13.1.2 Skriftlig uppsägning

Tjänstemannen bör göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör tjänstemannen så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

13.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

13.2.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande, om inte annat följer av 13.3.2 – 13.3.4.

Arbetsgivarens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 mån
Fr o m 2 år till 4 år	2 mån
Fr o m 4 år till 6 år	3 mån
Fr o m 6 år till 8 år	4 mån
From 8 år till 10 år	5 mån
Fr o m 10 år	6 mån

Övergångsbestämmelse. Uppsägningstider för tjänstemän anställda före den 1 januari 2014

Om tjänstemannens nuvarande anställning ingåtts före den 1 januari 2014 är uppsägningstiden dock minst det antal månader som gällde för tjänstemannen den 1 januari 2014. Denna uppsägningstid beräknas enligt tabellerna nedan.

Arbetsgivarens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Ej fyllt 25 år	Fyllt 25 år	Fyllt 30 år	Fyllt 35 år	Fyllt 40 år
Mindre än 6 mån	1	1	1	1	1
Fr o m 6 mån till 6 år	1	2	3	4	5
Fr o m 6 år till 9 år	2	3	4	5	5
Fr o m 9 år till 12 år	-	3	4	5	6
Fr o m 12 år	-	3	4	6	6

Exempel:

En tjänsteman som den 1 januari 2014 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 februari 2014 skulle tjänstemannen enligt de nya reglerna ha en uppsägningstid om tre månader. Eftersom de äldre reglerna per den 1 januari 2014 gett tjänstemannen en längre uppsägningstid bibehålls denna. Efter sex års anställning räknas i hans fall uppsägningstiden helt efter nya regler.

Upplysning

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

13.2.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

Om en tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått femtiofem års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Sådan förlängning av uppsägningstiden görs dock längst till 65-årsdagen.

13.2.3 Varsel

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd ska ge lokalt till arbetstagarorganisationen ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelsen till den lokala tjänstemannaparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelsen i rekommenderat brev till berört förbund.

13.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

13.3.1 Lön under uppsägningstid

Om en tjänsteman inte kan beredas arbete under uppsägningstiden ska lön och andra ersättningar betalas ut som om tjänstemannen varit i tjänst (12 § Lagen om anställningsskydd).

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

Motsvarande gäller tjänsteman med tantiem, produktionspremie eller dylik.

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

13.3.2 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt tabellen i 13.2.1, såvida det inte är en arbetslös tjänsteman som vid anställningstillfället har fyllt femtiofem år.

13.3.3 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

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

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller tjänstemannen.

Anställningar som fortsätter efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen 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 tjänstemannen uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

Företaget bör inhämta besked huruvida tjänstemannen önskar sluta anställningen vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller i stället utnyttja rätten att kvarstå i anställningen. Ett sådant besked bör företaget därför inhämta i god tid före ingången av den månad då en tjänsteman fyller 65 år.

13.3.4 Uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen - uppsägningstid

För tjänsteman som står kvar i tjänst vid företaget efter den ordinarie pensionsålder som gäller för anställningen enligt ITP-planen (65 år) följer uppsägningstiden 13.1.1 och 13.2.1.

NYTT

NYTT

NYTT

NYTT

För tjänsteman som anställts vid företaget efter det att denne har uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas där gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

13.3.5 Förkortning av uppsägningstid för tjänstemannen

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

13.3.6 Skadestånd då tjänstemannen inte iakttar uppsägningstiden

Tjänsteman, som lämnar sin anställning före uppsägningstidens slut förlorar inestående löneförmåner. Beloppet får inte motsvara lön för flera än det antal dagar av uppsägningstiden, som tjänstemannen inte infunnit sig till arbete. Det innehållna beloppet får dock totalt högst motsvara lön för en månad.

13.3.7 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller tjänstemannens sida har tjänstemannen rätt att få ett tjänstgöringsbetyg, som visar

- den tid som tjänstemannen har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter som tjänstemannen utfört, samt
- om tjänstemannen så begär, vitsord om det sätt på vilket arbetet har utförts.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att tjänstemannen har begärt att få betyget.

13.3.8 Intyg om uttagen semester

När anställningen upphör har tjänstemannen rätt att få ett intyg som visar hur många av de lagstadgade tjugofem semesterdagarna som har tagits ut under innevarande semesterår. Arbetsgivaren ska lämna intyget till tjänstemannen senast inom en vecka från det att tjänstemannen begärt att få intyget. Om tjänstemannen har rätt till flera semesterdagar än tjugofem ska den överskjutande semestern här anses ha tagits ut först.

13.4 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i 13.4.1 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i 13.4.1 och 13.4.2.

13.4.1 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

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

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

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

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

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

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

13.4.2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre

arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

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

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

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

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

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

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

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

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

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

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

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

- Nytt stycke

§ 14 Giltighetstid

14.1 Lokala avtal

Lokal överenskommelse ska gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid, om parterna inte enats om annan giltighets- eller uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, tjänstemannaklubben eller av Unionen.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive rätten till lokal överenskommelsemöjlighet ska bestå, ska han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Medieföretagen och Unionen kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör.

14.2 Centralt avtal

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2023 till och med den 31 maj 2025.

Om avtalet inte har sagts upp av Medieföretagen eller Unionen senast fyra månader före giltighetstidens utgång prolangeras det för ett år åt gången.

***Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag**

Generella regler

§ 1

Parterna har träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionsystemet.

Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för tjänsteman som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen. Från och med den 1 januari 2023 betalas kompletterande premier till 66 år för tjänsteman som omfattas av ITP 1.

|
NYTT
|

§ 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 tjänstemannen 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 Alecia 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 tjänstemännen vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Tjänstemannens 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 tjänsteman som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Nyanställd tjänsteman vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Tjänsteman 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.
- Tjänsteman 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.
- Tjänsteman 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 tjänstemannen att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträtts.

Anmärkning 2

För det fall nyanställd tjänsteman 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 tjänstemannen att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Anmärkning 3

När tjänsteman lämnat besked om avstående får avståndet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den tvåmånadersperiod under vilken avståndet 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

Tjänsteman 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 tjänstemannen och arbetsgivaren.

§ 6

Tjänsteman 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 tjänstemannen 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 tjänstemannen.

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

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

§ 7

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

Anmärkning 1

När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av löneutrymme används för ytterligare avsättning

till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådana avsättningar istället utges som lön när den fullt utbyggda premienivån om 2 % har uppnåtts i företaget.

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

- 12 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala 10 % av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 24 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 30%, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 36 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 50%, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 48 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 60 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

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

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningssutrymmet i gällande löneavtal. En sådan förtida uppbyggnad av premienivån 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 tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 66 års ålder.

§ 9

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

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

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

§ 10

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

§ 11

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

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

Utbetalningsregler

§ 13

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

§ 14

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

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 15

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

Även för tjänsteman 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 kollektivavtalslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial. Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagens tjänstemän.

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

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

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

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän 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.

4702 Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Omfattning

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda i företag som är bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor med undantag för tjänstemän 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 tjänsteman 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 april 2018. Fram till och med den 31 mars 2018 gäller övergångsvis en frist om två månader i stället för två veckor.

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

4702 Löneavtal Medieföretagen Tidningsavtalet

1. Lönehöjningar

1.1 Allmän pott för individuella lönehöjningar den 1 juni 2025 respektive den 1 juni 2026

En allmän pott bildas om 3,0 % räknat på tjänstemännens lönesumma den 31 maj 2025 respektive 3,5 % den 31 maj 2026.

NYTT

1.2 Åtgärder vid låg löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. Tjänsteman som inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning. Med tjänsteman som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder.

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

För dessa tjänstemän ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och tjänsteman. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med lokal facklig organisation. Åtgärderna i planen ska syfta till att tjänstemannen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

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

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

Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter.

2. Lägsta löner

2.1

Efter lönerevisionen den 1 juni 2025 ska lönen uppgå till

lägst 21 210 kronor per månad från och med den 1:a i den månad under vilken tjänstemannen fyller 20 år.

lägst 24 347 kronor per månad från och med den 1:a i den månad under vilken tjänstemannen fyller 24 år.

Efter lönerevisionen den 1 juni 2026 ska lönen uppgå till

lägst 21 740 kronor per månad från och med den 1:a i den månad under vilken tjänstemannen fyller 20 år.

lägst 24 956 kronor per månad från och med den 1:a i den månad under vilken tjänstemannen fyller 24 år.

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används tjänstemannens bidrag till potten för individuell lönehöjning. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utom det tillgängliga utrymmet för lönehöjningar.

Lönebeloppen avser tjänsteman 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
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt ITP avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

De angivna lönebeloppen gäller även för vikarier, som i övrigt enligt punkt 4.2 är undantagna från löneavtalets tillämpning.

3. Giltighetstid

De nya lönerna gäller till och med den 31 maj 2026 respektive den 31 maj 2027.

4. Omfattning

4.1

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 maj 2025 respektive den 31 maj 2026

4.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej tjänsteman som den 31 december 2025 respektive den 31 maj 2026

- ej har fyllt 20 år
- eller

- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid, och vars anställning ej har varit fortlöpande under 6 månader

eller

- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna anställningsvillkor, eller vars anställning ej har varit fortlöpande under sex månader

eller

- innehar anställning som utgör bisyssla

eller

- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått 69 års eller har anställts vid företaget efter det han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

NYTT

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 31 maj 2025 respektive den 31 maj 2026 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

NYTT

Tjänsteman som den 31 maj 2025 respektive den 31 maj 2026 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

NYTT

5 Föräldralediga

Tjänsteman som varit helt föräldraledig under minst tre månader före lönerevisionsdatum och har fortsatt beviljad ledighet under minst tre månader efter lönerevisionsdatum har på egen begäran i anslutning till lönerevisionsdatum rätt att få sin lön reviderad med det centrala avtalets värde från och med respektive lönerevisionsdatum.

Sådan tjänstemans lön ingår då ej i pottunderlaget.

Anmärkning

För de år då centrala kollektivavtalsförhandlingar medför att revisionsdatum fastställs först sedan detta datum passerats gäller att en sådan framställan ska lämnas till arbetsgivaren senast en månad efter att kollektivavtal slutits. Frånvaron ska då ha pågått minst tre månader före avtalets utgång och beräknas pågå minst tre månader efter det att det nya kollektivavtalet träffades. Med hänsyn till bestämmelsens utformning är parterna ense om att vid förändrad lagstiftning anpassa regeln i relevanta delar.

6 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 juni 2025 respektive den 1 juni 2026 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt

punkt 1 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemannen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

NYTT

7 Anställningsavtal den 1 december 2024 respektive den 1 december 2025 eller senare

Om företaget och en tjänsteman den 1 december 2024 respektive den 1 december 2025 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2025 års respektive 2026 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

8 Tillämpningsregler

8.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkning av ram för lönehöjningar enligt punkt 1. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet.

8.2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag m m, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Sjukavdrag m m ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

9 Provision

9.1

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur - att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

10 Vissa pensionsfrågor

10.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 6 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

10.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska såsom pensionsmedförande lön till Collectum/PP/PRI anmäla lönehöjning enligt punkt 1 från och med den 1 juni 2025 respektive den 1 juni 2026.

NYTT

11 Förhandlingsordning

11.1 Lönerevision per den 1 juni 2025 respektive den 1 juni 2026

- a. Tjänstemännen ska till företaget senast den 22 augusti 2025 respektive den 27 februari 2026 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar av dem utsedda representanter.
- b. Lokal förhandling ska vara avslutad senast den 26 september 2025 respektive den 3 april 2026.
- c. Begäran om central förhandling påkallas senast den 3 oktober 2025 respektive den 10 april 2026.

NYTT
'TT
NYTT

Anmärkning:

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under a) och b) angivna förhandlingsordningen.

4702 Lokalt löneavtal Medieföretagen Tidningsavtalet

Lokalt löneavtal

Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, till exempel i kronor, procent och fördelning av pottar. Detta avtal är ett alternativ och anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme, samt den individuella fördelningen.

Förutsättningar

Tillämpning av detta avtal inleds genom att arbetsgivaren enligt nedan angivna förhandlingsordning begär det hos den lokala tjänstemannapart på företaget senast den 22 augusti 2025 respektive den 27 februari 2026.

Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.

En information om avtalets innebörd lämnas till samtliga tjänstemän. Arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart anordnar en sådan information.

Inför varje lönerevision ska arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart göra en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget. Berörd lokal tjänstemannapart ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, till exempel företagets resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheterna, försäljningsstatistik med mera.

En gemensam bedömning ska också omfatta lönesituationen i företaget. Till exempel löneutvecklingen de senaste två åren, "intern lönestatistik" samt löneskillnader mellan olika grupper exempelvis mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerevision enligt detta avtal ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart gemensamt göra en utvärdering av revisionen.

Lokalt löneavtal har samma giltighetstid som det centrala löneavtalet och upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska medverka till tjänstemännens kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Utvecklingssamtal kan vara ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

Lönesättning

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- ekonomiskt ansvar

Viktiga faktorer som också ska vägas in vid lönesättningen är tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idérikedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

- Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.
- Om tjänsteman fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge utslag i lönen.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med befordran.
- Löneökningar som ska fördelas individuellt enligt avtal ska fördelas med ovanstående utgångspunkter som grund.

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.

- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Ingångslöner

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter i företaget.

- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget.
- Hänsyn ska därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.
- Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

Förhandlingsordning

Nedanstående förhandlingsordning gäller

1. Senast den 22 augusti 2025 respektive den 17 februari 2026 ska arbetsgivare till lokal tjänstemannapart anmäla sitt önskemål om att tillämpa lokalt löneavtal. Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb, eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.
2. Arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart ska gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av och syftet med avtalet. Skulle parterna i samband med informationen inte finna fortsatt tillämpning meningsfull ska denna avbrytas och snarast övergå till förhandlingar enligt det centrala löneavtalets bestämmelser.
3. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, det vill säga när förhandlingarna ska starta och när de ska vara avslutade. I samband därmed ska lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Förhandlingarna ska dock genomföras på ett sådant sätt att de kan vara avslutade före den tidpunkt som anges i punkt 5 nedan.

4. Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.
5. Om de lokala parterna med eller utan rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse ska förhandlingarna enligt detta avtal avbrytas. Därefter ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart snarast, dock senast den 12 september 2025 respektive den 25 mars 2026, inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet.

Träffas ingen lokal överenskommelse ska central förhandling påkallas senast inom tio dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Arbetsgång och chefernas ansvar

Chef ska diskutera arbetsresultat och sambandet med lönesättningen med var och en av sina medarbetare. Berörda centrala parter ska utarbeta ett gemensamt material som kan vara till hjälp vid sådana samtal.

Varje chef ska ägna särskild omsorg åt de medarbetare som enligt företagets uppfattning inte når upp till de mål som överenskommit och därför får mindre löneökning än vad flertalet i gruppen/företaget får. Sådan medarbetare ska erhålla möjlighet att förbättra sina arbetsinsatser genom till exempel utbildning, förändringar i arbetsfördelning och arbetsorganisation. En särskild plan för sådana insatser ska upprättas.

Om lokal tjänstemannapart eller berörd medlem begär det ska den lokala tjänstemannaparten medverka vid sådana förändringar/utvecklingsinsatser som kan behövas för att få en positiv förändring av arbetsresultatet.

Utvecklingen ska fortlöpande följas av chef och facklig representant. Stora krav ställs särskilt på att analysera orsakerna till att vissa tjänstemän får mindre löneökningar än flertalet i gruppen/företaget. Arbetsgivaren kan inte hävda brist i måluppfyllelse hos enskild tjänsteman om inte möjligheter till utvecklingsinsatser givits.

Utvärdering av lönerevisionen

Arbetsgivare och lokal tjänstemannapart ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerevision. Följande punkter bör beaktas:

- De anställdas och ledningens allmänna reaktioner om försöket med lokal lönesättning utan traditionella centrala löneavtal.
- Chefernas förmåga att informera medarbetarna om den nya lönen i förhållande till arbetsuppgifter och prestationer.
- Resultat av särskilda utvecklingsinsatser för vissa tjänstemän.
- Har till exempel osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till?
- Jämförelse med vad man vet om lönerna hos konkurrenter inom branschen.
- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år i företaget.
- Förändringar som behöver göras för att man ska fortsätta med Lokalt löneavtal nästa avtalsperiod.

Respektive part kan dessutom göra en egen utvärdering för att få reda på hur de egna målen och förväntningarna har blivit uppfyllda.

4702 Principer för lönesättning Medieföretagen Tidningsavtalet

Principer för lönesättning

1 Löner

1.1 Övergripande mål för lönebildningen

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

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar och medarbetarnas arbete, prestationer och utveckling samt relevanta omvärldsfaktorer.

Avtalets inriktning är att skapa en process där tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, tjänstemän och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

Utifrån detta avtal, företagets lönepolicy samt företagets förutsättningar och behov, ska parterna planera lönerevisionen genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning samt former m.m. Då företrädare för Unionen inte anmälts till arbetsgivaren samverkar denne istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal.

1.2 Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en reallöneutveckling.

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft att de kan ha tjänstemän med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Om det finns behov kan parterna i samband med fastställande av tidsplan inleda förhandlingarna med genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

Vid genomgång och planering ingår att diskutera:

- erfarenheter från löneprocessen och tidigare lönerevisioner
- de ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna
- nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras
- hur löneprocessen ska förhindra att det förekommer osakliga löneskillnader p.g.a. kön.
- mål och prioriteringar och därmed sammanhängande lönekriterier för den kommande lönerevisionen utifrån önskad lönestruktur och de förändringsbehov som identifierats
- former och förutsättningar för lönerevisionen
- tidsplan för löneprocessen Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

Information om löneprocessen och dess tidsplan lämnas på lämpligt sätt till chefer och medarbetare.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Lönesättningen, allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att det på företaget finns en förankrad lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

- Löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund.
- Om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

Utvecklingssamtal

Chef och tjänsteman ska varje år hålla utvecklingssamtal. Utvecklingssamtal mellan chef och tjänsteman är ett nödvändigt medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen. Samtal genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med tjänstemannen, fastställa utvecklingsbehov och individuella mål.

Utvecklingssamtal omfattar normalt

- uppföljning från tidigare samtal
- arbetssituation och arbetsmiljörelaterade frågor
- arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll

- företagets behov av kompetens på kort och lång sikt och tjänstemannens behov och önskemål om kompetensutveckling
- utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat och individuella mål.

Arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för tjänstemannens kompetensutveckling. Utvecklingssamtal eller motsvarande utgör en viktig grund för planeringen av kompetensutvecklingen.

Resultatet av utvecklingssamtalet, inklusive kompetensplaneringen, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och medarbetaren.

Lönesamtal

Lönesamtal genomförs mellan chef och tjänsteman. Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ.

Lönesamtalet är en dialog om lönen utifrån tjänstemannens arbete, resultat och utveckling samt bidrag till det gångna årets verksamhet. Utvecklingssamtal utgör underlag för lönesamtalet.

Lönesamtalet omfattar normalt:

- en genomgång av tjänstemannens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt utveckling och genomförd kompetensutveckling
- en uppföljning av tjänstemannens mål och måloppfyllelse, arbetsresultat och bidrag till företagets verksamhet och verksamhetsutveckling
- tjänstemannens lön i förhållande till företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning, lönestruktur m.m.
- den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerevision och hur tjänstemannen kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

Besked om ny lön (lönemotivering)

Efter att nya löner fastställts, i enlighet med förhandlingsordningen, meddelar och motiverar chefen tjänstemannens nya lön i ett särskilt samtal. Det är naturligt att motiveringen är kopplad till det utvecklings- och lönesamtal som chef och tjänsteman har haft.

Lönesättning, vid nyanställning och befordran

- De lokala parterna bör inom ramen för företagets lönepolicy samverka i hur lön ska sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.
- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

- Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.”

4702 Lokalt löneavtal Medieföretagen Tidningsavtalet

Lokalt löneavtal

Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, till exempel i kronor, procent och fördelning av pottar. Detta avtal är ett alternativ och anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme, samt den individuella fördelningen.

Förutsättningar

Tillämpning av detta avtal inleds genom att arbetsgivaren enligt nedan angivna förhandlingsordning begär det hos den lokala tjänstemannapart på företaget senast den 22 augusti 2025 respektive den 27 februari 2026.

Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.

En information om avtalets innebörd lämnas till samtliga tjänstemän. Arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart anordnar en sådan information.

Inför varje lönerevision ska arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart göra en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget. Berörd lokal tjänstemannapart ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, till exempel företagets resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheterna, försäljningsstatistik med mera.

En gemensam bedömning ska också omfatta lönesituationen i företaget. Till exempel löneutvecklingen de senaste två åren, "intern lönestatistik" samt löneskillnader mellan olika grupper exempelvis mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerevision enligt detta avtal ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart gemensamt göra en utvärdering av revisionen.

Lokalt löneavtal har samma giltighetstid som det centrala löneavtalet och upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska medverka till tjänstemännens kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Utvecklingssamtal kan vara ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

Lönesättning

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- ekonomiskt ansvar

Viktiga faktorer som också ska vägas in vid lönesättningen är tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

- Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.
- Om tjänsteman fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge utslag i lönen.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med befordran.
- Löneökningar som ska fördelas individuellt enligt avtal ska fördelas med ovanstående utgångspunkter som grund.

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.

- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänstemän, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Ingångslöner

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter i företaget.

- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget.
- Hänsyn ska därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.
- Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

Förhandlingsordning

Nedanstående förhandlingsordning gäller

1. Senast den 22 augusti 2025 respektive den 17 februari 2026 ska arbetsgivare till lokal tjänstemannapart anmäla sitt önskemål om att tillämpa lokalt löneavtal. Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb, eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.
2. Arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart ska gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av och syftet med avtalet. Skulle parterna i samband med informationen inte finna fortsatt tillämpning meningsfull ska denna avbrytas och snarast övergå till förhandlingar enligt det centrala löneavtalets bestämmelser.
3. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, det vill säga när förhandlingarna ska starta och när de ska vara avslutade. I samband därmed ska lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Förhandlingarna ska dock genomföras på ett sådant sätt att de kan vara avslutade före den tidpunkt som anges i punkt 5 nedan.

4. Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.
5. Om de lokala parterna med eller utan rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse ska förhandlingarna enligt detta avtal avbrytas. Därefter ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart snarast, dock senast den 12 september 2025 respektive den 25 mars 2026, inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet.

Träffas ingen lokal överenskommelse ska central förhandling påkallas senast inom tio dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Arbetsgång och chefernas ansvar

Chef ska diskutera arbetsresultat och sambandet med lönesättningen med var och en av sina medarbetare. Berörda centrala parter ska utarbeta ett gemensamt material som kan vara till hjälp vid sådana samtal.

Varje chef ska ägna särskild omsorg åt de medarbetare som enligt företagets uppfattning inte når upp till de mål som överenskommit och därför får mindre löneökning än vad flertalet i gruppen/företaget får. Sådan medarbetare ska erhålla möjlighet att förbättra sina arbetsinsatser genom till exempel utbildning, förändringar i arbetsfördelning och arbetsorganisation. En särskild plan för sådana insatser ska upprättas.

Om lokal tjänstemannapart eller berörd medlem begär det ska den lokala tjänstemannaparten medverka vid sådana förändringar/utvecklingsinsatser som kan behövas för att få en positiv förändring av arbetsresultatet.

Utvecklingen ska fortlöpande följas av chef och facklig representant. Stora krav ställs särskilt på att analysera orsakerna till att vissa tjänstemän får mindre löneökningar än flertalet i gruppen/företaget. Arbetsgivaren kan inte hävda brist i måluppfyllelse hos enskild tjänsteman om inte möjligheter till utvecklingsinsatser givits.

Utvärdering av lönerevisionen

Arbetsgivare och lokal tjänstemannapart ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerevision. Följande punkter bör beaktas:

- De anställdas och ledningens allmänna reaktioner om försöket med lokal lönesättning utan traditionella centrala löneavtal.
- Chefernas förmåga att informera medarbetarna om den nya lönen i förhållande till arbetsuppgifter och prestationer.
- Resultat av särskilda utvecklingsinsatser för vissa tjänstemän.
- Har till exempel osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till?
- Jämförelse med vad man vet om lönerna hos konkurrenter inom branschen.
- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år i företaget.
- Förändringar som behöver göras för att man ska fortsätta med Lokalt löneavtal nästa avtalsperiod.

Respektive part kan dessutom göra en egen utvärdering för att få reda på hur de egna målen och förväntningarna har blivit uppfyllda.

4702 Principer för lönesättning Medieföretagen Tidningsavtalet

Principer för lönesättning

1 Löner

1.1 Övergripande mål för lönebildningen

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

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar och medarbetarnas arbete, prestationer och utveckling samt relevanta omvärldsfaktorer.

Avtalets inriktning är att skapa en process där tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, tjänstemän och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

Utifrån detta avtal, företagets lönepolicy samt företagets förutsättningar och behov, ska parterna planera lönerevisionen genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning samt former m.m. Då företrädare för Unionen inte anmälts till arbetsgivaren samverkar denne istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal.

1.2 Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en reallöneutveckling.

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft att de kan ha tjänstemän med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Om det finns behov kan parterna i samband med fastställande av tidsplan inleda förhandlingarna med genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

Vid genomgång och planering ingår att diskutera:

- erfarenheter från löneprocessen och tidigare lönerevisioner
- de ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna
- nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras
- hur löneprocessen ska förhindra att det förekommer osakliga löneskillnader p.g.a. kön.
- mål och prioriteringar och därmed sammanhängande lönekriterier för den kommande lönerevisionen utifrån önskad lönestruktur och de förändringsbehov som identifierats
- former och förutsättningar för lönerevisionen
- tidsplan för löneprocessen Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

Information om löneprocessen och dess tidsplan lämnas på lämpligt sätt till chefer och medarbetare.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Lönesättningen, allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att det på företaget finns en förankrad lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

- Löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund.
- Om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

Utvecklingssamtal

Chef och tjänsteman ska varje år hålla utvecklingssamtal. Utvecklingssamtal mellan chef och tjänsteman är ett nödvändigt medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen. Samtal genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med tjänstemannen, fastställa utvecklingsbehov och individuella mål.

Utvecklingssamtal omfattar normalt

- uppföljning från tidigare samtal
- arbetssituation och arbetsmiljörelaterade frågor
- arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll

- företagets behov av kompetens på kort och lång sikt och tjänstemannens behov och önskemål om kompetensutveckling
- utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat och individuella mål.

Arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för tjänstemannens kompetensutveckling. Utvecklingssamtal eller motsvarande utgör en viktig grund för planeringen av kompetensutvecklingen.

Resultatet av utvecklingssamtalet, inklusive kompetensplaneringen, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och medarbetaren.

Lönesamtal

Lönesamtal genomförs mellan chef och tjänsteman. Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ.

Lönesamtalet är en dialog om lönen utifrån tjänstemannens arbete, resultat och utveckling samt bidrag till det gångna årets verksamhet. Utvecklingssamtal utgör underlag för lönesamtalet.

Lönesamtalet omfattar normalt:

- en genomgång av tjänstemannens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt utveckling och genomförd kompetensutveckling
- en uppföljning av tjänstemannens mål och målpuppfyllelse, arbetsresultat och bidrag till företagets verksamhet och verksamhetsutveckling
- tjänstemannens lön i förhållande till företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning, lönestruktur m.m.
- den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerevision och hur tjänstemannen kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

Besked om ny lön (lönemotivering)

Efter att nya löner fastställts, i enlighet med förhandlingsordningen, meddelar och motiverar chefen tjänstemannens nya lön i ett särskilt samtal. Det är naturligt att motiveringen är kopplad till det utvecklings- och lönesamtal som chef och tjänsteman har haft.

Lönesättning, vid nyanställning och befordran

- De lokala parterna bör inom ramen för företagets lönepolicy samverka i hur lön ska sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.
- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

- Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.”

4702

Protokollsanteckning om företagshälsovård

Protokollsanteckning om företagshälsovård

1.

Medieföretagen förklarar sig villig att verka för att företagen i egen regi eller genom anlitande av företagshälsovårdscentral erbjuder de anställda företagshälsovård i enlighet med föreliggande riktlinjer. Parterna konstaterar att dessa riktlinjer bl a innebär att företagen för det fall att fullständig företagshälsovård icke anordnas bör undersöka möjligheterna att överenskomma med tjänsteläkare eller privatpraktiserande läkare på orten om att denne

- a. övervakar ergonomiska och hygieniska förhållanden vid företaget
- b. deltar i bedömningar vid arbetstagares placering i arbete då hälsofrågor kan vara aktuella
- c. bistår med första hjälpen vid olycksfall och sjukdom
- d. utför förekommande hälsoundersökningar.

Medieföretagen framhåller att utvecklingen av företagshälsovården ska ske i takt med de resurser som står till förfogande och att företagshälsovården ska komma alla kategorier anställda till del.

4702

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling

En hårdnande konkurrens på mediemarknaden och en accelererande utveckling på teknik- och organisationssidan leder till att tidningsmedarbetare står inför ökade krav på såväl grundläggande kunskaper som förmåga att skaffa sig nya kunskaper; för företagen blir medarbetarnas utbildningsnivå och yrkeskompetens allt viktigare utvecklingsfaktorer.

Även på arbetsområden där det tidigare räckt med en formell utbildning krävs i framtiden allt mer av lärande i föränderliga arbetssituationer, för att medarbetarna ska kunna bibehålla en tillräckligt hög yrkeskompetens.

Av föränderligheten följer att det finns få gemensamma strukturer över hela branschen som kan utforma en enhetlig utbildningsverksamhet i kompetenshöjande syfte; hänsyn måste tas till aktuella behov, intressen och värderingar på det enskilda företaget.

Detta innebär att behov av kompetensutveckling bör identifieras av varje företag för sig i nära samarbete med medarbetarna, samt planeras i utbildningsprogram, anpassade till företagets storlek och utformade för verksamhetens behov.

Detta förutsätter i sin tur en kartläggning av medarbetarnas kunskapsnivå och behov av kompetenshöjande insatser som nuvarande och framtida arbetsuppgifter aktualiserar, något som till exempel kan ske via regelbundet återkommande utvecklingssamtal.

Beslut om utbildningsinsatser sker i samspel mellan företagets behov och den enskilde medarbetarens ambitioner.

Relevant inläring sker ofta som en del av dagliga arbetet i företaget. Arbetsplatsen/organisationen är således en viktig resurs för kompetensutveckling; dess utformning har stor betydelse för vilka möjligheter medarbetarna har att utvecklas i sitt arbete.

För kompetensutvecklingen har företaget, medarbetaren och den lokala fackliga parten ett ömsesidigt ansvar. I företagets kompetensutvecklingsarbete kan de centrala parterna fungera som rådgivare via respektive utbildningsorgan.

4702 Medieföretagen

Tidningsavtalet

Förteckning

Förteckning över medlemsföretag i Medieföretagen som per 2025-05-28 är bundna av kollektivavtalet med Unionen (Fd HTF) Blå avtalet avseende tjänstemän vid dagstidningar mfl

AB Dagens Nyheter	556246-8172
AB Upsala Nya Tidning	556024-6927
Adeprimo AB	556468-3984
Aftonbladet Hierta AB	556100-1123
Bold Printing Jönköping AB	556423-5512
Bold Printing Malmö AB	556256-4038
Bold Printing Mitt AB	556684-5219
Bold Printing Stockholm AB	556246-8180
Bonnier News Business AB	556490-1832
Bonnier News Local AB	556004-1815
Bonway AB	559111-0993
Bulls Graphics AB	556496-3378
Bull's Presstjänst AB	556029-9108
Dagens Industri AB	556221-8494
Early Bird AB	559354-2631
EGMONT STORY HOUSE AB	556046-9206
Eskilstuna-Kuriren AB	556029-1345
Expressen AB	556025-4525
Fabasgruppen AB	556244-2128
FCK Media AB	559232-5681
Fluid AB	559350-3823
Folkbladet Västerbotten AB	556497-7378
Förlagsaktiebolaget Albinsson & Sjöberg	556203-9395
Gota Media AB	556605-1073
Haparandabladet Media AB	559084-9567
HB Svenska Dagbladets AB & Co	902004-3619
Herenco I.T. AB	556409-4307
Hitta Fonecta AB	559493-0744
Hittapunktse AB	556663-0348
Innerstadspress AB	556471-5133
KLT Tryck AB	556132-5498
Kvällstidningarnas Kundcenter i Jönköping AB	556230-0102

Litzon Press Förlags AB	556196-2910
Lysekilsposten AB	556920-2152
Länstidningen Östergötland AB	556158-8020
Marieberg Media AB	556334-7953
Mediekompaniet Närhet HB	969725-9340
Norra Halland Tidnings AB	556315-5695
Norrköpings Tidningars Media AB	556741-2340
NTM Media AB	559331-8313
NWT Distribution AB	556672-8878
NWT Gruppen AB	556024-5812
NWT Media AB	556194-4587
Nya Länstidningen Västmanland AB	556497-5521
Nya Tidningsbolaget i Östergötland AB	556760-7303
Nyhetsmegafonen i Skellefteå AB	556802-6487
Omnipunktse AB	556774-0864
Online Voices Europe AB	556677-9939
Point Logistik Gota Media AB	556503-3098
PP Pension Tjänstepensionsförening	802005-5573
PRESSEN MORGONTJÄNST KOMMANDITBOLAG	916642-7139
Pressgrannar AB	556564-2138
Reklambyrå STT AB	556512-6512
Schibsted Enterprise Technology AB	556136-0263
Schibsted Marketing Services AB	556690-0782
Schibsted Media Products & Technology AB	559463-5061
Schibsted News Media AB	559343-3666
Schibsted Products & Technology AB	556439-6926
Schibsted Sverige AB	556536-9500
Stampen Lokala Medier AB	556220-1052
Stiftelsen Forskning Och Framsteg	802008-7246
Sveagruppen Media AB	559068-5755
Svensk Hemleverans HB	969783-2302
SvHL Norr Kommanditbolag	969797-3411
Sydsvenska Dagbladets AB	556002-7608
Sydöstran AB	556585-9591
Tidningar i Norr AB	556572-8309
Tidnings AB Nya Dagen (publ)	556197-7025
Tidnings- och Tryckeriföreningen Blekinge upa	735600-1326
TIDNINGSBÄRARNÄ KOMMANDITBOLAG, SKÅNSK TIDNINGS- DISTRIBUTION AB O CO	946000-7579
Tidningstjänst AB	556039-7480
TR Media AB	556078-5114
Tryckeri Gota Media AB	556268-0578
Tryckeriaktiebolaget Öland	556017-2776
TT Nyhetsbyrå AB	556564-5487
TV Check AB	556537-1423
Vend Tillväxtmedier AB	556714-0024
VXO Media AB	556495-0664
Värmlands Folkblad Drift AB	556671-7178

Västerbottens-Kurirens Media AB	556009-4251
Västsvensk Tidningsdistribution AB	559238-4761