

# **Utstationeringsavtal**

## **för medarbetare med journalistiska arbetsuppgifter**

### **Journalistförbundet**

#### **§1 Avtalets tillämpningsområde och giltighetstid**

Avtalet är tillämpligt vid utstationering enligt utstationeringslagen med undantag för när en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här (3 §, 3 st i lagen om utstationering).

Ett anställningsförhållande skall råda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden.

Avtalet äger giltighet för medarbetare som är sysselsatta med i huvudsak journalistiska arbetsuppgifter, vid svenskt eller i Sverige verksamt massmedium.

Avtalet har sin grund i villkoren i Journalistavtalet för tidskrift träffat mellan Svenska Journalistförbundet och Medieföretagen och har anpassats till utstationeringslagens regler. Svenska Journalistförbundet förbehåller sig rätten att, oberoende av vad som anges nedan, ändra aktuella villkor i syfte att anpassa avtalet till de krav som uppställs i utstationeringslagen med utgångspunkt från vid varje tidpunkt gällande Journalistavtal.

Förbundet anges löpande i texten varmed avses Svenska Journalistförbundets centrala kansli. I det fall det finns en journalistklubb på arbetsplatsen avses istället i första hand klubben. För information om aktuella kontaktuppgifter samt information huruvida lokal klubb finns, se [www.arbetsmiljoverket.se](http://www.arbetsmiljoverket.se) eller [www.sjf.se](http://www.sjf.se) . Med arbetsgivaren avses det utstationerande företaget

#### **§2 Regler om information och kontakt**

Arbetsgivaren ska utse en kontaktperson i Sverige som har samma behörighet som följer av 11 § i lagen om utstationering (ta emot delgivningar innefattande förhandlingsframställningar, tillhandahålla handlingar som utvisar att avtalsvillkoren är uppfyllda) och som därutöver är behörig att träffa avtal för arbetsgivarens räkning med förbundet i frågor som rör kollektivavtalet och de arbetstagare som utför arbete inom avtalets tillämpningsområde. Arbetsgivaren åtar sig att skyndsamt bereda förbundet tillgång till skriftliga fullmaktshandlingar för kontaktpersonens räkning samt löpande ange aktuella kontaktuppgifter till kontaktpersonen (bostadsadress, telefonnummer, mejladress).

Arbetsgivaren ska förse förbundet med aktuell information om hur många arbetstagare som berörs av utstationeringen och om beräknad längd på arbetsgivarens uppdrag.

Arbetsgivaren ska förse förbundet med information om innehållet i de anställningsavtal som träffas med utstationerade arbetstagare på avtalsområdet såvitt avser de villkor som omfattas av utstationeringsavtalet. Arbetsgivaren åtar sig att informera berörda arbetstagare om villkoren för anställningen i enlighet med de nationella regler i hemlandets lag som genomför direktiv 91/533/EEG. Därutöver ska arbetsgivaren medverka till att bereda förbundet efterfrågad information i frågor som avser avtalstillämpningen för berörda arbetstagare.

Syftet med reglerna är att Svenska Journalistförbundet ska ha möjlighet att kontrollera att avtalets regler iakttas fullt ut i förhållande till de utstationerade arbetstagarna och förbundet.

### **§3 Lön**

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- Verksamhetens krav
- Arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- Uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- Individuell kompetens och engagemang
- Förmåga att utveckla verksamheten
- Marknadskrafterna

Ovanstående innebär att lönesättningen skall utgå från kraven i befattningen och medarbetarens prestation. Lönen skall i princip öka med högre krav och förbättrad prestation. Principerna för lönesättning ska tillämpas så att det uppstår en lönestruktur som är rättvisande för det enskilda företaget och löneskillnader ska kunna motiveras.

För medarbetare med akademisk examen gäller för 2018 en lägsta lön om 25 586 kr/mån och för 2019 om 26 175 kr/mån. För övriga medarbetare gäller en lägsta lön för 2018 om 23 264 kr/mån och för 2019 om 23 800 kr/mån.

Lägsta lön är ett golv, avsedd för helt nyutexaminerade journalister utan tidigare erfarenhet av yrket.

För att lönerna ska uppfylla regler om likabehandling i enlighet med diskrimineringslagstiftningen, se bilaga B med medellöner för ett antal olika befattningar som referens.

#### **3.1 Extra ersättning**

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

### **§4 Sjuklön och föräldralön**

För medarbetare som är sjuk utgår sjuklön från dag 2-14 med 80 % av månadslönen från dag 15-90 med 10 % på lönedelar under 7,5 prisbasbelopp\* och med 90 % på lönedelar över 7,5 prisbasbelopp\*.

Medarbetare som är föräldraledig och har varit anställd hos företaget i sammanlagt minst 1 år har rätt till en löneutfyllnad med 10 % på lönedelar under 10 prisbasbelopp\* och 90 % på lönedelar över 10 prisbasbelopp\*. Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning utgår en löneutfyllnad under högst 10 dagar/år med 10 % på lönedelar under 7,5 prisbasbelopp\* och med 90 % på lönedelar över 7,5 prisbasbelopp\*.

*\*Prisbasbelopp för 2017 är 44 800 kr.*

## **§5 Arbetstider**

Ordinarie arbetstid får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka per en begränsningsperiod om fyra veckor. Den sammanlagda tiden under varje period om 7 dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst 4 månader. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställs med fullgjord arbetstid.

Den ordinarie arbetstiden ska vara schemalagd med varseltid om 2 veckor för schemaändring.

I princip ska fem dagars arbetsvecka tillämpas.

Om ordinarie arbetstid utförs på helgdag som inte är söndag utgår motsvarande ledighet på annan dag. Samma förhållande gäller om sådan helgdag är medarbetarens ordinarie fridag. Sistnämnda regel gäller dock inte då arbetstiden kontinuerligt förläggs måndag-fredag.

Arbetstagaren skall ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila).

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

Raster ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än 5 timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena. Med raster avses sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Utöver raster ska arbetsgivaren ordna arbetet så att medarbetarna kan ta de pauser som behövs utöver raster. Pauser ingår i arbetstiden.

## **§6 Ersättning för arbete på obekväm arbetstid (OB)**

För ordinarie arbete under nedan angivna tider utges följande lönetillägg per timme för helgfri tid under perioden:

Måndag kl 00 – fredag kl 24	kl 18-23	Månadslönen/600
	kl 23-07	Månadslönen/400
Lördagar, söndagar samt helgdagar	kl 00-24	Månadslönen/300

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

### **§7 Ersättning för övertidsarbete och mertidsarbete**

För arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstidens längd utgår följande lönetillägg per timme:

Kl 06-20 helgfri måndag-fredag	Månadslönen/94
Annan tid	Månadslönen/72

Ersättningen inbegriper semesterlön.

eller utges i form av ledig tid (kompensationsledighet) med 1,5 timme per arbetad övertidstimme mellan kl 06-20 helgfri måndag-fredag och med 2 timmar för varje övertidstimme på annan tid.

Medarbetare kan beordras övertidsarbete högst 25 timmar/månad.

Om en deltidsanställd medarbetare har utfört arbete utöver den för deltidsanställningen gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid) utges ersättning per överskjutande timme med månadslönen/(3,5xveckoarbetstiden). Ersättningen inbegriper semesterlön.

### **§8 Semester**

Semester utgår enligt gällande lag. Med semesterår avses tiden från den 1 april till och med den 31 mars. Medarbetarens rätt till semester intjänas under året som föregår semesteråret, intjänandeåret.

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

Semestertillägget för varje betald semesterdag är 0,8 % av medarbetarens månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad.

För varje betald semesterdag som inte tagits ut utgår semesterersättning med 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägget om 0,8 %/dag. För sparad semester beräknas semesterersättningen som att den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphör.

#### **8.1 Annan tjänstledighet**

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

## **§9 Restidsersättning**

Vid beordrad tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten inom Sverige har medarbetaren rätt till restidsersättning. Detta gäller även vid sådan resa i samband med kompetensutveckling/utbildning/information om inte annat överenskommit om.

Restid utges för högst sex timmar per kalenderdygn per timme med  
månadslönen/240

utom när resan har företagits under tiden från kl 18 fredag fram till kl 06 måndag eller från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06 dag efter helgdag, då ersättningen är

månadslönen/190.

I restidsersättningen ingår semesterlön.

## **§10 Resekostnad och logi**

Arbetsgivaren svarar normalt för kostnader som uppkommer till följd av utstationeringen. Sådana kostnadsersättningar utger inte en del av lögstälönen.

## **§11 Arbetsmiljö**

Det erinras om att arbetsgivaren är skyldig att följa arbetsmiljölagen (1977:1160). Av nämnda lag följer bl a att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. I direkt anslutning till att utstationerad medarbetare påbörjar sitt arbete ska arbetsgivaren, i förekommande fall den som annars råder över arbetsstället och förbundet träffas för att hitta former för den fortsatta samverkan där frågor om systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och rehabilitering bör behandlas.

Det åligger också enligt nämnda lag arbetsgivaren en skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs för ohälsa eller olycksfall och att undanröja risker för detta.

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn enligt arbetsmiljölagen.

## **§12 Diskrimineringslagstiftning**

En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, för utstationerade medarbetare i enlighet med 5 § Utstationeringslagen tillämpa bestämmelser i enlighet med 2-7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, samt 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1-4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ Diskrimineringslagen.

## **§13 Pension och försäkringar**

Det rekommenderas att arbetsgivaren utöver lön och andra ersättningar, tecknar avtal med Journalistförbundet om tjänstepension, tex genom PP Pension eller Collectum samt tecknar arbetsskadeförsäkringen TFA.

#### **§14 Förhandlingsordning**

Ömsesidig förhandlingsrätt föreligger i frågor avseende avtalet och utstationerade arbetstagare. Förhandling sker på en nivå. Vill part yrka fullgörelse av förpliktelse mot den andre ska förhandling påkallas inom fyra månader efter det att part fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten inträffat. Påkallar part inte förhandling inom angiven tid, förlorar han rätten till förhandling. Talan ska därefter väckas senast inom tre månader efter att förhandlingen avslutats. Har mot förhandling förelegat hinder som ej berott på käranden, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits. Väcker part inte talan inom föreskriven tid, förlorar han rätten till talan.

Parterna är skyldiga att skyndsamt träda i förhandling när part så begär och förhandlingen ska ske på förbundets regionkontor eller på arbetsstället om parterna inte kommer överens om något annat.

#### **§15 Forum och lagvalsfrågor**

Twister mellan parterna ska avgöras vid svensk domstol med tillämpning av svensk lag.

#### **§16 Giltighet**

Avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om 3 månader. Uppsägningen ska ske skriftligen för att vara giltig.

**Bilaga A** Avtalsförbindelse

**Bilaga B** Exempel på medellöner för några vanliga befattningar inom journalistförbundets avtalsområde i 2016 års nivå.

**Bilaga A**  
Avtalsförbindelse

**Kollektivavtal,**

**Utstationeringsavtal tecknat mellan Företaget å ena sidan,  
och Svenska Journalistförbundet å andra sidan.**

Företaget	Svenska Journalistförbundet
Organisationsnummer	802001-6492
Adress	Box 1116
Adress	111 81 Stockholm
Adress	

Avtalet gäller från och med den \_\_\_\_\_

Avtalsförbindelsen upprättas i två originalexemplar varav arbetsgivaren tar ett och Svenska Journalistförbundet ett.

**För arbetsgivaren**

**För Svenska Journalistförbundet**

.....den ..... 201

Stockholm den .....201

\_\_\_\_\_  
Firmatecknares namnteckning

\_\_\_\_\_  
Avtalstecknare

\_\_\_\_\_  
Namnförtydligande

\_\_\_\_\_  
Namnförtydligande

## **Bilaga B**

Medellöner för några vanliga befattningar inom Journalistförbundets avtalsområde.

Medellönerna är hämtade från lönestatistik framtagen av Medieföretagen inom Almega och avser 2016 års lönenivå för medlemmar i Journalistförbundet anställda på dagspressområdet.

<b>Befattning</b>	<b>Medellön i kr/månad för hela landet</b>
Reporter	34 253 kr
Redigerare	35 973 kr
Redaktör	36 847 kr
Fotograf	34 082 kr
Redaktionell chef	46 049 kr