

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Uppgörelse om löner och allmänna villkor för journalistavtal
Dagspress mm för perioden från och med den 1 april 2023 till
och med den 31 mars 2025

Parter Medieföretagen
Svenska Journalistförbundet

Tid: 2023-05-11

Plats: Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Närvarande För Medieföretagen
Louise Bjarnestam
Maria Elinder
jämte delegation

För Svenska Journalistförbundet
Ulrika Hyllert
Katarina Dahlskog
Karolina Tolstav
jämte delegation

§ 1 Avtal om löner och villkor

Mellanvarande kollektivavtal för dagspress om allmänna villkor inklusive bilagor prolangeras för tiden från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025 med följande ändringar och tillägg.

Bilaga 1 Löneavtal

Bilaga 2 Ändringar i allmänna villkor

Bilaga 3 Redaktionella ändringar

§ 2 Flexpension

År 2023 ökas inte avsättningen till flexpension. Avsättningen är kvar på 1,1 procent. I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 april 2024.

Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent från och med den 1 april 2024.

Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 4, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse av den 22 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om

ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2023.

§ 3 Arbetstidskonsultation

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

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

§ 4 Statistikavtal/Uppföljningsavtal

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

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

§ 5 Avtal om redaktionell teknik

I överenskommelse 2012 antecknades följande:

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

Parterna noterar att ovan lydelse alltså har giltighet.

§ 6 § 16 och § 8 mom 8 borttagen ur avtal 2010-2012

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

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

§ 7 Samarbetskommitté

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

§ 8 Protokollsanteckningar

Till Förteckning i avtalstrycket

Parterna noterar att överenskommelse om arbetsmiljöpott inte längre är upptagen i förteckningen över särskilda överenskommelser som inte återfinns i avtalstrycket.

Vardera parten kvarstår dock vid sin respektive uppfattning.

Till § 15.1 Uppsägning

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

§ 9 Ensidig protokollsanteckning Journalistförbundet gällande dygnsvila

”Journalistförbundet anser att reglerna om dygnsvila enligt 13 § ATL gäller på dagspressområdet och att parterna inte överenskommit om annat.”

§ 10 Avtalsvärde

Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet, inklusive värdet av den särskilda höjningen av lägsta lönerna 2023, är för perioden 7,4 procent.

§ 11 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025, och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

§ 12 Avslutning

Förhandlingen förklarades avslutad.

För Medieföretagen

För Svenska Journalistförbundet

Louise Bjarnestam

Ulrika Hyllert

Maria Elinder

Katarina Dahlskog

Karolina Tolstav

LÖNEAVTAL

Bilaga 1

Avtalsperiod

Detta avtal reglerar löner och lönesättning under perioden 2023-04-01 – 2025-03-31.

Omfattning 2023 och 2024

Lönerevision omfattar medarbetare som börjat sin anställning i företaget senast 2023-03-31 respektive 2024-03-31, och vars lön inte är fastställd i 2023 eller 2024 års löneläge.

Övergripande mål för lönebildningen

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

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

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

Principer för lönesättning

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

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

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

Ovanstående innebär att lönesättningen skall utgå från kraven i befattningen och medarbetarens prestation. Lönen skall i princip öka med högre krav och förbättrad prestation. Arbetsledare skall i princip ha högre lön än underställd personal. Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen och lönenivån, liksom förmåner som ligger vid sidan av lönen. Dessa principer skall tillämpas så att det uppstår en lönestruktur som är rättvisande för det enskilda företaget och löneskillnader skall kunna motiveras. Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt skall ge utslag i den individuella lönesättningen.

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

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

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

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

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

Löneprocessen

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

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

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

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

Steg 1 - Inledande möte mellan arbetsgivare och klubb

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

framtida kompetensbehov som identifierats. *De lokala parterna kan här adressera specifika grupper.*

- Diskussion kring de **lönekriterier** som ska ligga till grund för lönesättningen. Kriterier ska vara kända och spegla de kvalifikationer som gäller för arbetsuppgifterna.
- Diskutera hur löneprocessen ska förhindra att det uppstår osakliga löneskillnader på grund av kön. I detta sammanhang ska företaget visa att den löneanalys som krävs enligt diskrimineringslagen kap 3 att företaget gör, har utförts.
- Diskutera formerna för den lokala löneprocessen, t ex hur lönesamtalen ska utformas.
- Upprätta en tidplan för löneprocessen bland annat med beaktande av de individuella lönesamtalen. I samband med detta ska lönerrevision för föräldralediga och sjukskrivna i förhållande till SGI beaktas.

Steg 2 – Information till chefer och medarbetare

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

Steg 3 – Resultat- och lönesamtal

Medarbetare ska erbjudas ett lönesamtal i samband med lönerrevisionen. Samtalet genomförs på arbetsgivarens initiativ. Lönesamtalet är en dialog om lönen där medarbetare får en återkoppling på sitt arbete under den gångna perioden.

Vid samtalet bör diskuteras:

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

Steg 4 – Löneförhandling/lönerrevision

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

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

Parterna har en genomgång av medarbetare som kan komma ifråga för särskild lönejustering för att passa in i företagets lönestruktur: befordrade, medarbetare som fått markant befattningsförändring eller nyanställda dvs medarbetare som inte tidigare omfattats av lönerrevision. Individer omfattas av denna del av förhandlingen på endera parts begäran.

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

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

Anmärkning

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

Steg 5 – Besked om ny lön

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

Steg 6 – Åtgärdsplan

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

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

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

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

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

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

Steg 7 – Utvärdering

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

- löneprocessen
- *lönekriterierna*
- lönesamtalen
- förhandlingsklimatet

i syfte att förbättra löneprocessen inför kommande år.

Lönehöjningar 2023 och 2024

En pott om *4,1 % för 2023 och 3,1 % för 2024*, av lönesumman för hel- och deltidsanställda medarbetare ska bildas och fördelas individuellt bland dessa.

Med lönesumman avses summan av de fasta kontanta lönerna den *31 mars 2023 respektive 31 mars 2024*. (I lönesumman ingår inte ersättningen enligt OB-bestämmelserna). I beräkningsunderlaget ska ingå samtliga i Journalistförbundet enkelorganiserade medarbetares löner, dock med undantag för medarbetare som ej omfattas av löneavtalet eller som är redaktionschef eller motsvarande.

Lägsta löner

Nivåer från den 1 april 2023 och den 1 april 2024

För medarbetare med akademisk examen i journalistik eller annan akademisk examen om minst tre års heltidsstudier (minst 120 poäng enligt det gamla systemet eller motsvarande enligt det nya systemet) gäller en lägsta lön för 2023 om 28 769 kronor och för 2024 om 29 661 kronor. För övriga medarbetare gäller en lägsta lön för 2023 om 26 281 kronor och för 2024 om 27 096 kronor.

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

Med "lön" avses här

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

Tillämpning

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

Lönebeloppen enligt ovan avser medarbetare med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska

nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning.

Med "lön" avses här

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

Studiepraktikant

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

Redan genomförd lönerevision

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

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

Pensionsmedförande lönehöjningar

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

Retroaktiv omräkning

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

Övertidsersättning

Övertidsersättning ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Sjukavdrag

Sjukavdrag under arbetsgivarperioden, d v s de första 14 dagarna, ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag fr. o m dag 15 t o m dag 90, omräknas ej retroaktivt på lönedelar upp till 10 basbelopp.

Lönedelar över 10 basbelopp omräknas.

Förhandlingsordning

Lokal förhandling

Om journalistklubb saknas ska förhandling ske med de berörda medarbetarna.

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

Central förhandling

Central förhandling gällande lönerrevision påkallas senast *14 dagar* efter det att lokal förhandling avslutats *i oenighet*.

Parterna är ense om att förhandlingsfrågor efter denna tidsfrist ej ska aktualiseras såvida det ej har förelegat uppenbart hinder att dessförinnan begära förhandlingar.

Lönekonsultation

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

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

Ändringar i allmänna villkor

Bilaga 2

Följande ändringar sker i de allmänna anställningsvillkoren.

§1 Avtalets omfattning

Paragrafen får följande lydelse.

”1.3 Uppnådd pensionsålder

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

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

Arbetsgivaren skall underrätta journalistklubben om sådana överenskommelser.”

§ 4 Upphovsrätt

Anmärkning till 4.9 får följande lydelse.

4.9 Ersättning

”Anmärkning

För år 2023 är upphovsrättsersättningen 2 823 kronor/år.

För år 2024 är upphovsrättsersättningen 2 911 kronor/år. ”

§ 7 Obekväm arbetstid

Paragrafen får följande lydelse.

7.4 Ersättning per timma

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

	<i>2023-04-01</i>	<i>2024-04-01</i>
1-poängstid	<i>30,16 kr</i>	<i>31,09 kr</i>
2-poängstid	<i>60,32 kr</i>	<i>62,19 kr</i>
3-poängstid	<i>90,47 kr</i>	<i>93,28 kr</i>

”

7.6 Helgtillägg

Paragrafen får följande lydelse.

”Därjämte utgår för arbete å följande dagar, nämligen långfredagen, påsk-afton, påskdagen, annandag påsk, Kristi himmelfärds dag, pingstafton, pingstdagen, första maj, 6 juni, midsommarafton, midsommardagen, alla helgons dag, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen samt trettondag jul en särskild ersättning med 712 kronor per dag fr o m 2023-04-01 samt 734 kronor per dag fr o m 2024-04-01. (I de angivna beloppen har inkluderats semesterlön.)”

7.8 Särskilt morgontillägg

Paragrafen får följande lydelse.

”När arbete påbörjas mellan 01.00 och 03.59 utgår utöver OB-tillägget ett särskilt morgontillägg om 35,71 kronor per timme fr o m 2023-04-01 samt 36,81 kronor per timme fr o m 2024-04-01.

När arbete påbörjas mellan 04.00 och 06.00 utgår utöver OB-tillägget ett särskilt morgontillägg om 45,80 kronor per timme fr o m 2023-04-01 samt 47,22 kr per timme fr o m 2023-04-01.”

§ 8 Övertid

Paragrafen får följande lydelse.

”8.3 Undantag från rätt till kompensation för övertid

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

Anmärkning

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

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

För övriga medarbetare med en månadslön om minst 55 711 kronor från den 1 april 2023 respektive 57 438 kr från den 1 april 2024, utgår heller ingen kompensation för övertid.

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

8.5 Deltidsanställda

Paragrafen får följande lydelse.

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

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

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

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

Anmärkning

I ersättningen har inkluderats semesterlön.

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

	2023-04-01	2024-04-01
1-poängstid	30,16 kr	31,09 kr
2-poängstid	60,32 kr	62,19 kr
3-poängstid	90,47 kr	93,28 kr

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

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

9.4.2 Livränta p g a arbetsskada

I bestämmelsens andra stycke ska lagen om arbetsskadeförsäkring ersättas av Socialförsäkringsbalken och bestämmelsen får följande lydelse.

”Om en medarbetare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt 9.3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 % av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 basbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt *Socialförsäkringsbalken* eller för tid då rehabiliteringspenning utges.”

9.4.4 Annan ersättning från staten

Lagen om arbetsskadeförsäkring ska ersättas av Socialförsäkringsbalken och bestämmelsen får följande lydelse.

”Om medarbetaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, *Socialförsäkringsbalken* eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.”

10.3.4 Kransdagsersättning

Paragrafen får följande lydelse.

”Om arbete utförs på del av lördag före eller del av söndag efter semesterledighet som uppgår till minst 5 dagar utgår härför extra ersättning fr o m 2023-04-01 med 422 kronor och fr o m 2024-04-01 med 435 kronor. Beloppen är inklusive semesterlön.”

§ 13 Föräldralön

Paragrafen får följande lydelse.

13.1.1 Föräldralönens storlek

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

Denna lönegräns beräknas som: $\frac{10 \times \text{prisbasbelopp (pbb)}}{12}$

Exempel 2023:

Prisbasbeloppet pbb är 2023 52 500 kronor.

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 52\,500 \text{ kr}}{12} = 43\,750 \text{ kr för 2023}$$

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

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

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

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

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp (2023 är detta 65 625 kronor).”

I övrigt är paragrafen oförändrad.

13.2 Vård av barn

Paragrafen får följande lydelse.

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

För medarbetare med månadslön om högst 32 813 kronor för 2023

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

För medarbetare med månadslön över 32 813 kronor för 2023

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

I övrigt är paragrafen oförändrad.

§ 15 Uppsägning

15.3 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Anmärkningen ändras till:

”Anmärkning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 69 år.”

15.5

Rubriken ändras och punkten ändras i enlighet med överenskommelse av den 5 maj 2023.

”Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i 15.5.1 och 15.5.2 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 15.5.1 och 15.5.2.

15.5.1

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 berörs 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 företrädas 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.

15.5.2

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.”

Förteckning i avtalstrycket

I förteckningen över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket ersätts ”omställningsavtalet” med ”Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK”.

Paragraf §§ 16-17

Paragraf 16 har tidigare utgått då nuvarande förhandlingsordning ersatt den tidigare och nuvarande finns i Bilaga 6. Kollektivavtalets giltighetstid i § 17 flyttas därför till § 16.

Bilaga 6 Avtal om förhandlingsordning

Fotnoten tas bort.

Bilaga 7 Vägen framåt

Vägen framåt tas bort som bilaga.