4704 Medieföretagen Avtal för Tjänstemän i Public Serviceföretag

2025-04-01 – 2027-03-31

Allmänna anställningsvillkor

Uppdaterad 2025-05-09

Unionen

- R R LJ3LXKCGPOPRVM R K

- " MWN°OOBEF OJJPOFS
- f " VUBMVTJPN GBUOJCH
- f " OTÚMWOJCH
- f " MWN°OOBGÁSÌMWOJCHTSFHVTS
- f " SOFUJUJE
- f 3FTPSJUKOTUFO
- f - ÚO
- f 4FNFTUFS
- f 4KVLEPN N N
- f 1FSNJTTJPOPDUKOTUMEJHFU
- f , PNQFUFOTVUVTDLMJCH
- f 6QQI PVTSUU
- f 6QQT°HOJCH
- f %ÁVTSFOTLPNNFMFPN BVT°UOJCHUJNWMVYQFOTJPOJ5KOTUFGÁSFUBH PDUPN EFMJE JQFOTJPOFSJCHTTZF
- f (JVJH FUJUJE

$YDQO RWPJ UWXWS SNWLLYQ J 7

$YDQO RRPPSHDQHIWVHW²SUHPQYQLHRUQ V,7 3

$YQG QYRNQHNQDUNO DWXYXQDDGHUVLD DQV

5 WHYQ WXDDHLY DXSDSUHLVQ Q L Q J

$YDQO R P HYJN²DLHDWNHLGORMPHVQRRFQHNUNLDWXSXSV

+ X YYBWG DFR HWWOVQRQPLWQQJORQFLKQ JDVEVQNVNGVP2H
R F7K. 3

8 WF NYDQQQHJWHDRNPSP H²OVCHEVRDWPHKQH W

$YDQO HUWJKRHWW FNUSL QPJHHOQQVDNQW61Y7 U L Q J V O L

$YDQO P HVQDRQDQ LDVUDEWHLVQ VNHVY I1 QURLFQ 6VYQL
D UWEVDRWQ Q L V D.WDHRQQGHHLQ3PIDWHL WKQWW2XQQQGF-HV
D QHJQRGOHDYBNVNVWEL X%Q GKGVQWQDBBWZRHFVKY LDGDQQ zV I
W L GQYEDBJGYHL G X W W U |

% P P Q ¡ R R E H I J M R M X M S R I V

%HJUHSS	' H QLWQR	
0 §QDGVQQ	0 HGP §QDGVQQDYVHVGHQDNWHXDD P §QDGVQQHQLQNXVLYHIDW D QQHW LJO O *f*	
5, UDJDQQHGHDU	0 HGU, UDJDQQHGHDUDYVHVVDP W OD L J HUV*f*W WQQQUVRP LQW IHQJ§UL P §QDGVQQHQVSVRP EHUHGVNDSV RFK RE HUV*f*W WQQQHOHUONQDQGHU, UDJ QQHGHO	
' DJQQ DYGUDJ	b	
. DOHQGHUGJQQ	' DJQQHQEHU*f*NQDVHQDJW, OMQGH IRUP HO P §QDGVQQHQb b	
7LP QQ	7LP QQEHU*f*NQDVHQDJW, OMQGH IRUP HO	
b	0 §QDGVQQ b UWDUEHWWVHQG EHU*f*NQDGHQDJWSUQFLSHQRP §UVN\NHO	W LRPK P LQ YHFNRDUEHWWVL G
b	P §QDGVQQHQ	W L P YHFNRDUEHWWVL G

%HJUHSS	' H QLW QR	
b	P §QDGVQ,QHQ	W L P YHFNRDUEHWWVL G
b	P §QDGVQ,QHQ	W L P YHFNRDUEHWWVL G
9HFNRDUEHWWVL G	' HQDUEHWWVISHGUYHFNDVRP fU IDWWWQGI, UUHVSHNW LH Y DUEHWWVLVRSUP HQDJWi LGHW W D DYWOD2 P RDNDGSQJ DUEHWWVLJfGHU I, URDNDGHDUDY §UHWLf NQDV DUEHWWVHQGSHUYHFNDLJHQRP VQLW W SHU§U	
' HOV LQGQ	0 HGGHOV LQGQDYVHVP §QDGVQ UHDWUBGW LX\OVBOYfW LQQQJUDG	
2 UGLQDUH DUEHWWVL G	2 UGLQDUH DUEHWWVIGHG QLHUDVLGHW W D DYWOD§VRP GHQVFKHP DQJGD DUEHWWVHQG, UGHQHQVNLGH P HGDUEHWUBQ	
2 EHNYfP bDUEHWWVL G	0 HGREHNYfP DUEHWWVIDXGHVKfU V§GQDUEHWWVLVRP LQU P VLGHW RUGLQDUH DUEHWWVLVP§W WPHHQVRP LQIDGHU, UHNO UHVSHNW LHYWUH NO KHJIUDP §QGDJDU å IUHGDJDU VDP WDUEHWWVHQGHQQJWWVEDKQLi P RP S§QUGDJDUV, QGDJDURFK KHJHU	
YHUW LQGEHW H	0 HG, YHUW LQGEHW IBKVHVLGHW W D DYWODUEHW YRP P HGDUEHWUBQKDU XW, LJKWYHUGHQI, UGHQQHJfGQGH RUGLQDUH DUEHWWVHQGVQJQGRP DUEHWWKDUEHRUGUDWLV, UYfJ HGHU GfUGHW WQQDYNKQQDWNHJRGNfQWLV HIWUKDQGDY DUEHWJYDUHQ	
%HUHGNDS	0 HGEHUHGNDSDYVHVW LGG P HGDUEHWUBQLQW IKDU DUEHWWM GLJKHWP HQ§QJJVYDUD DQWfUEDUI, UDWLQRP I, UHVNLYHQ W LHGVUHYDUHQLQWGDVJS§ DUEHWWWGW	

j Z%o E PEXXKPVWM SR(Q J

0 R PYDWQ$HBWPWI W Q L Q J

0 R P VB JQ G D Q

Mom 2:1 Vissa medarbetare

Avtalet gäller inte för

- företagsledare och personer i företagsledande ställning Innebörden av begreppet företagsledande ställning är densamma som i lagen om anställningsskydd.
- medarbetare som har en anställning som utgör bisyssla
- medarbetare som är musiker i Sveriges Radios Symfoniorkester eller korist i Radiokören
- visstidsanställda medarbetare som engageras för uppgifter inom ramen för avtal mellan Medieföretagen och Svenska Musikerförbundet eller Teaterförbundet - fackförbundet för scen & media.

Mom 2:2 Pensionärer

För medarbetare som står kvar i tjänst vid företaget efter 67 års ålder eller som anställs efter ordinarie uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar. Den del av § 8 som avser sjuklön efter den 15:e kalenderdagen gäller endast om

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

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

Mom 2:3 Lokala avtal

§ 4 Arbetstid och § 5 Resor i tjänsten i detta avtal tillämpas om de lokala parterna inte avtalat om andra lokalt anpassade lösningar. Sådana lokala avtal skall vara skriftliga och innehålla omfattning, giltighetstid samt uppsägningsregler.

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

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

j % R W X ¡ P P R M R K

0 R P WVO$OQQV/L EJ W L O O V Y L G D U

" OTUÊWDCH-ÊWFSUJWTWJEBSF-PN BOOBUJOUF-ÚVFSFOTLPNN JUTFOJH-UN PN CFEBO

0 R P WVO$OQQV/L YQLJV IV W L G

0 R P $VVOLOQVAVY OQQV YV/LQVJ V

" SCFUH-VBSF-PD) NFEBSCFUBSF-LBO ÚVFSFOTLPNN BPN BOTUÊWDCH-GÚSWJTTUJE) BSNFEBSCFUBSFOI B BWWIÊOWJTTUJETBOTUÊWDCH-NÄCH-SF-ÊOTBNN BOWH-UJW ÌSVOEFSFOGN ÌSTQFSJPE ÚVFSH-ÌSBOTUÊWDCH-FOUJWFOUJWTWJEBSF-BOTUÊWDCH

0 R P D U 9 D M V

" VUBVPN BOTUÊWDCH-GÚSWJTTUJE GÌSUSÊ BTPN BOTUÊWDCH-FOBVTFSWJLBSJBUJWJE GÌSOVBSP BVBOTUÊWE NFEBSCFUBSF) BSNFEBSCFUBSFOI B VJLBSJBUJBOTUÊWDCH-NÄCH-SF-ÊOTBNN BOWH-UJSF-ÌSVOEFSFO GN ÌSTQFSJPE ÚVFSH-ÌSBOTUÊWDCH-FOUJWFOUJWTWJEBSF-BOTUÊWDCH

. FE VJLBSJBUBVTFTBUFON FEBSCFUBSF-FSTÊUFSFOBOOBON FEBSCFUBSF-VOEFSEFOCFTGÌSOVBSP . FE VJLBSJBU BVTFTPDLTÌ OÊSFON FEBSCFUBSF-VOEFSI ÚHTUFYNÌ OBEFS BWFSOBUJVUVOEFSEFONÄCH-SF-UJE TPN GBTUÊWDTJ ÚVFSFOTLPNN FVTF-N FWBO BSCFUH-VBSFOPD) EFONVLBWBSGFUBH-BSQBSUFO VQQFÌ NVSFOCFGBUDCH-J BVVBLUBOQ) BUJEFOÌ UFSCF-TÊUT

1BSUFSOB-ÊSÚVFSFOTPN BUJVJLBSJF-JOPSN BWGBWUTLBBOTUÊWBTGÚSI FWBEFOQFSJPE PSEJOBSF CFGBUDCH-TT BVSF-ÊSGÌSOVBSBOEF

0N FON FEBSCFUBSF-IBSVBSJUBOTUÊWEN FSÊOGZSBÌ SQ) VJLBSJBUPD) BWWIÊOWJTTUJETBOTUÊWDCH-VOEFSFO GN ÌSTQFSJPE ÚVFSH-ÌSBOTUÊWDCH-FOUJWFOUJWTWJEBSF-BOTUÊWDCH

. FEBSCFUBSF-LBOF FSEFUBUJUJEQVOLUFOGÚSPN VBOEMDH-UJWUJWTWJEBSF-BOTUÊWDCH-JOUSÊUJUSÊ BTLSJ MH ÚVFSFOTLPNN FVTF-N FEBSCFUH-VBSFOPN BUJUBVTÙ EFOBLUVBVTF-BEF-PN VBOEMDH-FO 4ÌEBOÚVFSFOTLPNN FVTF-HÊWFSJTFYNÌ OBEFS. FEBSCFUBSF-LBOI ÊSF FSQ) OZUJUBVTÙ GÌSOUJWTWJEBSF-BOTUÊWDCH-FOMHUEFOOBSH-FM' ÚS EFOTPN VQQQÌ UJEFOPSEJOBSF-QFOTPOÌ VEFSOFOMHU*51 QVBOFO GO ÌS ÚVFSH-ÌSJOUF-FOBWWIÊO WJTTUJETBOTUÊWDCH-FWFSFUJVJLBSJBUJWJE UJWTWJEBSF-BOTUÊWDCH

7JE PN VBOEMDH-BVFOBWWIÊOWJTTUJET PD) FWFSVJLBSJBUJBOTUÊWDCH-UJWJE UJWTWJEBSF-BOTUÊWDCH-HÊWFSTBNN B BOTUÊWDCH-TVJWJPSTPN VJE TFOBTUF-WJTTUJETBOTUÊWDCH-FO PN JOUF-BOOBO ÚVFSFOTLPNN FVTF-USÊ BUN FWBO NFEBSCFUBSF-FOPD) BSCFUH-VBSF- &OBTJOUF-QBSUFSOB PN N FEBSCFUBSFOTTZTTFVTÊUWDCH-TH-SBE TLB EFOOB GBTUÊWBTUJWBJUPN GBUBEFOHFOPN TOUJWH-BTZTTFVTÊUWDCH-TH-SBEFOTPN N FEBSCFUBSFOI B VOEFSEFTFOBTUF UPVVBOTUÊWDCH-TN ÌOBEFSOB QSPQSJUPOFWU

0 R P R D U B3 DWQQQV Y Q L Q J

" VUBVPN QSPH-SBN BOTUÊWDCH-GÚSUSÊ BT VOEFSTBNN BOWH-U NÌOBEFS VOEFSFOQFSJPE PN NÌOBEFS

/ ÊSN BSF-OFTUÊN N FVTFSPN QSPH-SBN BOTUÊWDCH OOTJ#JWH-B"

Har medarbetaren varit frånvarande under den mellan företaget och medarbetaren avtalade perioden för programanställning får arbetsgivaren och medarbetaren, innan tiden för programanställning löper ut, träffa avtal om att förlänga anställningen i motsvarande mån.

Har programanställningar träffats mellan arbetsgivaren och medarbetaren och som sammanlagt omfattar 48 månader får arbetsgivaren och medarbetaren träffa avtal om ytterligare programanställning såvida sådan anställning träffats inom ramen av 60 månader från första anställningstillfället. Sådan anställning får träffas efter att arbetsgivaren underrättat lokal arbetstagarpart härom.

Om den begränsade tiden för programanställning överskridits får den senast ingångna anställningen, så länge anställningsförhållande föreligger, på arbetstagarpartens begäran, omvandlas till tillsvidareanställning.

Företrädesrätt till återanställning gäller inte, vare sig till anställning eller som utökning av sysselsättningsgrad, medarbetare med programanställning. Inte heller åtnjuter en medarbetare med programanställning företrädesrätt till sådan anställning eller annan befattning i verksamheten.

Ett avtal om programanställning får inte upphöra i nära anslutning före julhelgen, för att därefter förlängas/förnyas i nära anslutning efter trettonhelgen, i en ny programanställning. I fall en programanställning har avslutats och förlängts på ovan angivet sätt anses programanställningen i sådant fall bestå under nämnda period.

Anmärkning 1
Parterna i detta avtal kan säga upp § 2 och mom 2.3 med en uppsägningstid om tre månader. Sådan uppsägning kan begränsas till att avse visst företag. Om arbetsgivarparten önskar att momentet skall ha fortsatt giltighet skall förhandlingar skyndsamt begäras och föras under uppsägningstiden. Parterna kan härvid enas om att förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan uppsägningstiden löper ut.

Mom 2:4 Arbetsplatsförlagd praktik och feriearbete

Skolungdom, studerande får genomföra arbetsplatsförlagd utbildning/praktik på företaget för att fullgöra i utbildningen ingående obligatorisk praktik. Sådan praktik som är studiemedelsberättigad är oavlönad. Handledare skall alltid utses vid praktikarbete.

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

Mom 2:5 Pensionär

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

Mom 2:6 Provanställning

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

Avtal om provanställning kan omfatta högst 6 månader.

Om medarbetaren varit frånvarande under provperioden kan anställningen efter över enskommelse förlängas med motsvarande tid.

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

Mom 2:7 Företrädesrätt

Lagen om anställningsskydd gäller med följande tillägg.

Arbetsplatsförlagd utbildning/praktik är inte företrädesrättsgrundande enligt 25 och 25a §§ i LAS.

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

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

Nedanstående regel gäller för medarbetare som har gjort gällande sin företrädesrätt efter den 1 april 2017.

Företrädesrätt till återanställning gäller inte till ny anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad.

Utöver vad som anges i 25 § anställningsskyddslagen gäller att medarbetare med återanställningsrätt endast kan göra gällande denna till den verksamhet/avdelning som den anställde senast varit sysselsatt i.

Med verksamhet/avdelning likställs redaktion, produktionsenhet eller administrativ avdelning.

En anställd, eller f.d. anställd, med återanställningsrätt, som på grund av omorganisation mister den enhet som återanställningsrätten ska göras gällande emot, ska istället erhålla återanställningsrätt inom den större kvarvarande enhet inom driftsenheten som den anställdes tidigare avdelning ingick i.

Mom 2:8 Information till lokal arbetstagarorganisation

Arbetsgivaren skall informera den berörda lokala fackliga organisationen om omfattningen av och formerna för visstidsanställningar inom företaget. Närmare former för informationen bör överenskommas lokalt.

Har inte sådan överenskommelse träffats ska arbetsgivaren lämna en samlad information till lokal arbetstagarpart härom, dock senast i samband med kalendermånadens slut.

Mom 2:9 Anställningsbevis/Anställningsavtal

För anställningar, som avses ha en varaktighet längre än en månad, ska medarbetaren erhålla ett anställningsbevis med sådant innehåll som framgår av anställningsskyddslagens 6 c § i samband med att anställningen tillträds.

Undantag från ovan anförda får tillåtas om arbetsgivaren, på grund av omständigheter som denne inte kunnat förutse, överlämnat anställningsbeviset senast 14 dagar efter att anställningen tillträtts.

För andra anställningar bör anställningsbevis upprättas.

Mom 3 Visstidsanställning i annat företag

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

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Arbetsskyldighet

Medarbetare är skyldig att fullgöra de åligganden som meddelas i instruktion, arbetsordning eller av vederbörande chef.

Programmedarbetare får inte åläggas att utföra uppdrag som uppenbart står i strid mot medarbetarens övertygelse eller som är förödmjukande. Ömsesidig hänsyn och respekt skall prägla arbetsplatsen.

Mom 2 Diskretionsskyldighet

Medarbetare har rätt att delta i den allmänna debatten om radion och televisionen samt om företaget men är därvid skyldig att iaktta diskretion om både sin och andras verksamhet inom företaget. Diskretionsskyldigheten avser uppgifter om medarbetare och medverkande i program samt om sådana företagsinterna förhållanden, vilkas offentliggörande vore till skada för företagets verksamhet eller integritet.

Mom 3 Skyddande av företagets opartiskhet

Medarbetare är skyldig att i offentliga sammanhang avhålla sig från sådana uttalanden och åtgärder som kan medföra att företagets opartiskhet, särskilt på det politiska området, med fog kan ifrågasättas. Medarbetare är i övrigt oförhindrad att framföra sin mening i sociala, ekonomiska, politiska och kulturella frågor.

Mom 4 Innehav av annan befattning mm

Medarbetare får inte utan arbetsgivarens medgivande inneha konkurrerande befattning hos eller därmed jämförligt uppdrag i annat företag. Särskilt tillstånd krävs för att medverka i film, teater eller inom det kommersiella nöjeslivet eller för arbete i sådana företag som ägnar sig åt radio- och/eller TV-produktion.

Medarbetare får inte utan arbetsgivarens medgivande medverka i sådan reklam, där vederbörandes namn och ställning i företaget kan anses ha väsentlig betydelse.

Arbetsgivaren kan förbjuda innehav av bisyssla eller annan befattning om den uppenbarligen menligt påverkar medarbetarens arbete.

Medarbetare kan dock utan arbetsgivarens medgivande inneha statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

Mom 5 Nyttjande av programuppslag utanför företaget

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

Mom 6 Opartiskhet i tjänsten

Medarbetare skall i alla frågor som rör relationer till personer, företag eller institutioner alltid handla så, att tilltron till vederbörandes opartiskhet i tjänsten inte med fog kan ifrågasättas.

Mom 7 Särskild nämnd

Tvister mellan företaget och medarbetare angående tillämpningen av denna paragraf kan av endera parten hänskjutas till en nämnd. Nämndens yttrande, som skall lämnas skriftligt, är rådgivande och inkräktar inte på gällande förhandlingsordning mellan parterna. Nämnden skall bestå av sex ledamöter. Av dessa utses tre av arbetsgivarparten och tre av berörd lokal facklig organisation inom företaget. Till sammanträde i nämnden kallas en representant från vardera Medieföretagen och central facklig organisation.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Omfattning

Mom 1:1 Omfattning

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

Mom 1:2 Undantag från vissa bestämmelser

Medarbetare skall vara undantagen från bestämmelserna i mom 2-6 nedan om medarbetaren har en månadslön som överstiger ett inkomstbasbelopp
(80 600 kr år 2025). Medarbetaren har istället rätt till fem extra
semesterdagar per år. Dock skall mom 3:3 samt begränsningsreglerna avseende veckovila och nattvila tillämpas.

NYTT

Anmärkning
Enligt mom 1:2. omfattas vissa medarbetare inte av bestämmelserna i mom 2-6. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa medarbetare. Om den berörda lokala arbetstagarorganisationen så begär skall arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa medarbetare.

Mom 1:3 Överenskommelse om undantag från övertidsersättning

Arbetsgivaren och medarbetare som har en tjänsteställning som medför rätt att självständigt beordra andra medarbetare att arbeta övertid eller med hänsyn till sina arbetsuppgifter och/eller ställning naturligt sett har att själv avgöra behovet och förläggningen av egen övertid, kan träffa överenskommelse om att medarbetaren skall vara undantagen från tillämpningen av bestämmelserna i mom 4.

I samband med en sådan överenskommelse kan medarbetare och arbetsgivaren även komma överens om att undantas från mom 5 och 6.

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

Överenskommelse enligt detta moment skall vara skriftlig och avse ett kalenderår om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. Uppsägning av överenskommelsen kan ske senast den sista november respektive år. Vid uppsägning av överenskommelsen sker en omprövning av de extra förmåner i form av eventuell högre lön och extra semesterdagar, som utgetts som kompensation och mom 4 skall återigen tillämpas på medarbetaren.

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

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

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Mom 2:1 Normalarbetstid

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

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

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

Det åligger arbetsgivaren att ange rastens längd och inom vilket tidsintervall rast ska förläggas. Byte av rast till måltidsuppehåll ska endast beviljas i undantagsfall av behörig chef.

Ovan gäller inte när medarbetare själv, enligt överenskommelse med arbetsgivaren, förlägger sin arbetstid.

Mom 2:2 Produktionsarbetstid

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

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

Mom 2:2:1 Schemaläggningsregler

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

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

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

Etapp 1:

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

Etapp 2:

Schemaläggningen av arbetstider och veckoviloperioder sker löpande genom lägst 28-dagarsperioder. Ändringar av arbetstidens förläggning kan göras med 21 dagars varseltid. Utlagd veckovila enligt schema kan inte ändras med kortare framförhållning än 28 dagar.

Mom 2:2:2 Begränsningsregler

Vid all schemaläggning skall följande begränsningsregler iakttas:

Avräkningsperiod

Den i avtalet angivna genomsnittliga veckoarbetstiden avräknas per 6-månadersperiod.

NYTT

Dagligt ordinarie arbetspass

Minst 5 och maximalt 12 timmar.

Restid

Restid skall inte – även om den räknas som arbetstid – ingå i beräkning av längd på dagligt ordinarie arbetspass.

Viloperiod mellan ordinarie arbetspass

Minst 11 timmar. Har viloperioden brutits av övertid har medarbetaren rätt till motsvarande ledighet i direkt anslutning till viloperioden eller snarast möjligt i anslutning därtill. Ledighet ska utgå utan avräkning av eventuell övertidskompensation.

Nattvila

Alla medarbetare skall ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24.00 och 05.00. Avvikelse från denna regel får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivas före klockan 5 eller efter klockan 24.

Veckovila

Minst 58 timmar. Max 6 veckovilor per år får förläggas utanför hemorten om inte annat överenskommes mellan berörd medarbetare och arbetsgivare

För medarbetare med produktionsarbetstid får två veckoviloperioder sammanläggas.

Vid sammanläggning av två veckoviloperioder omfattar den sammanlagda ledigheten minst 96 timmar. I dessa 96 timmar skall alltid ingå tiden från 00.00 dag ett till 24.00 dag fyra.

Veckoslut

Minst två veckoslut (lördag-söndag) per fyraveckorsperiod skall i medeltal (räknat per år) vara arbetsfria. Medarbetaren är skyldig att arbeta högst 24 veckoslut per år.

Kvälls- och/eller nattjänst

Kvälls- och/eller nattjänstgöring (tid som infaller kl 18.00 till 06.00) få förläggas för medarbetare upp till 11 gånger per fyraveckorsperiod.

Om arbetsgivaren förlägger kvälls- och nattjänstgöring (tid som infaller kl. 19.00 till 06.00) 12 eller 13 gånger per fyraveckorsperiod för en medarbetare erhåller medarbetaren 34,5 timmars veckoarbetstid i genomsnitt per vecka.

- NYTT -

N TT | N TT | N TT

1BSUFSCB ÊSÚWFSFOTPN BUUMBMÚWFSFOTLPNNFMF JOCFCÊSBUBSCFUHVBSFOCÇSVÚLBEF NÚKUH FUFSUJM
GÉSNÊHOCHFOMHUPVBO EÊSVFSLTBN I FUFOTÌ LSÊVFSJVUCZUFNPUNÊHFVFDLPBSCFUUE PN UNNBSJ
HFOPNTOUUQFSVFDLB " SCFUHVBSFOTCHÊSBOPN MBLBMÉS BOEMCHTLB I BOUFSBTTLZOETBNU5

0N MBLBMÚWFSFOTLPNNFMF JOUFLBOUSÊ BTLBOFOEFSB QBSUCHÊSB DFOUSBMLPOTVMBUPOJTZ FBUUÉ EF MBLBMB
QBSUFSCB BUUUSÊ BMBLBMÚWFSFOTLPNNFMF FOMHUPVBO

,

5DW S D X V

0¡OWLGVXSSHK¡OO

9DVUHO

’YHUQLQJVUXP

0RP VW$LUGYZYHWVRQHDXU N

Mom 2:4 Uppgifter om arbetstid

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

Mom 3 Övertid

Mom 3:1 Övertidsarbete

Varje påbörjad kvart tillgodoräknas som fullgjord övertid.

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

Anmärkning
Övertidsarbete som deltidsanställd med normalarbetstid utför utöver deltidsanställningens ordinarie dagliga arbetstid ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 3:2 nedan.

Mom 3:2 Årligt allmänt övertidsuttag

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

Mom 3:3 Begränsningsmått av övertidsuttag

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

Mom 3:4 Avräkning av övertid

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, skall avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 3:2 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 3:2 ovan. Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen enats om annat.

Mom 3:5 Extra övertidsuttag

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

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

Mom 3:6 Nödfallsövertid

Har naturkatastrof eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, skall övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt mom 3:2 ovan.

Mom 3:7 Anteckning av övertid

Arbetsgivaren skall föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt mom 3. Medarbetaren, den lokala arbetstagarorganisationen eller central facklig representant har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom 4 Övertidsersättning

Mom 4:1 Övertidsersättningens storlek

Mom 4:1:1 Ersättningsformer

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

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

Mom 4:1:2 Övertidsarbete ej anslutet till ordinarie arbetstid

Om en medarbetare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst 3 timmar. Detta gäller dock inte om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll eller rast.

Mom 4:1:3 Ersättning och tidsgränser

Övertidsersättning per timme utges enligt följande och inkluderar semestertillägg:

för övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar – fredagar:

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

för övertidsarbete på annan tid:

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

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

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

För deltidsanställd vars arbetstid utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidsanställd, 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.

Vid tillämpning av divisorerna ska medarbetares lön uppräknas till lön motsvarande heltidslön.

Mom 5 Ersättning för arbete på obekväm tid

Mom 5:1 Ersättning för obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid ersätts per timme enligt följande:

	Ob-ersättning
Måndag – fredag	
från kl. 18.00 till kl. 23.00	$\frac{\text{månadslönen}}{545}$
från kl. 23.00 till kl. 03.00	$\frac{\text{månadslönen}}{364}$
från kl. 03.00 till kl. 07.00	$\frac{\text{månadslönen}}{273}$
Lördag – söndag	
från lördag kl. 00.00 till söndag kl. 24.00	$\frac{\text{månadslönen}}{273}$
Vid helger gäller dock följande:	
från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag och alla helgons dag till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	$\frac{\text{månadslönen}}{273}$
från kl. 18.00 på skärtorsdagen och samt från 07.00 på nationaldagen, pingst, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	$\frac{\text{månadslönen}}{136}$

Mom 5:2 Undantag från ersättningsreglerna

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

Mom 5:3 Övertidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid

Ersättning för obekväm arbetstid och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.

Mom 5:4 Sjuklön och ersättning för obekväm arbetstid

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

Mom 5:5 Förutsättning för ersättning

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

Mom 6 Beredskap

Mom 6:1 Ersättning för beredskap

Beredskap ersätts per beredskapstimme med	$\frac{\text{månadslönen}}{1400}$
Dock gäller följande:	
Fredag – söndag	
från fredag kl. 18.00 till lördag kl. 07.00	$\frac{\text{månadslönen}}{900}$
från lördag kl. 07.00 till söndag kl. 24.00	$\frac{\text{månadslönen}}{600}$
Vid helger	
från kl. 18.00 dagen före till kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag och alla helgons dag samt nationaldagen	$\frac{\text{månadslönen}}{900}$
från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag och alla helgons dag samt nationaldagen till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	$\frac{\text{månadslönen}}{600}$
från kl. 18.00 på skärtorsdagen samt från kl. 07.00 på pingst-, midsommar- jul- och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	$\frac{\text{månadslönen}}{350}$

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar.

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

Mom 7 Nationaldagen

De år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag skall medarbetare som den dagen har arbetstidsform normalarbetstid, erhålla en dags kompensationsledighet att uttas efter överenskommelse mellan den enskilde medarbetaren och arbetsgivaren.

§ 5 Resor i tjänsten

Mom 1 Arbetstid vid tjänsteresa

Mom 1:1 Allmänna bestämmelser

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

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

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

Mom 1:2 Arbetstid m.m. vid inrikes tjänsteresa

Mom 1:2:1 Inrikes tjänsteresa

Vid annan tjänstgöring inom Sverige är den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 39 timmar och 10 minuter per helgfri sjudagarsperiod. Vid annan tjänstgöring inom Sverige som varar kortare tid än sju dagar är arbetstiden

- För medarbetare med normalarbetstid i genomsnitt 7 timmar och 50 minuter per dag, dock högst 39 timmar och 10 minuter totalt.
- För medarbetare med produktionsarbetstid enligt gällande arbetstidsschema.

Mom 1:2:2 Ledighet under inrikes tjänsteresa

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

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

Mom 1:3 Arbetstid m.m. vid utrikes tjänsteresa med övernattning

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

För beordrat eller i efterhand godkänt arbete utöver ordinarie arbetstid vid utrikes tjänsteresa utges, om avtal inte träffas om annat, utrikesersättning. Vid arbete utöver 7 timmar och 50 minuter per arbetsdag och för arbete utöver 39 timmar och 10 minuter per sjudagarsperiod ersätts varje timme med:

$$\frac{\text{månadslönen}}{87}$$

Ersättning betalas för fullgjorda halvtimmar.

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

Vid utrikes tjänsteresa utges traktamente.

För deltidsanställd medarbetare utgår utrikesersättning enligt ovan för arbete utöver deltidsanställningens ordinarie dagliga arbetstid.

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

Mom 1.3.1 Ledighet under utrikes tjänsteresa

Medarbetare har rätt till en sammanhängande ledighet under tjänsteresa om 36 timmar för varje sjudagarsperiod. Medarbetare som inte kan få ut ledigheten under tjänsteresan har rätt att få ut ledighet i anslutning till hemkomsten.

Mom 1:4 Tillfällig produktionsplats

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

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

Mom 2 Social trygghet

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

Med avtalsfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses ITP, TGL, TFA och förmåner enligt trygghetsavtalet. Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses förmåner enligt Socialförsäkringsbalken.

Mom 3 Restid inom Sverige

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

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

Sådan restid, som för medarbetaren sker på övertid, skall inte räknas in i de övertidskvoter som anges i § 4 mom 3:2 och 3:6. Medarbetare skall inte beordras till tjänsteresa med avräkning enligt denna undantagsregel på för medarbetaren schemalagd ledig dag. Om medarbetaren beordras till resa på ledig dag kompenseras detta som om övertidsarbete skulle ha utförts under 4 timmar.

Mom 4 Restid vid utrikes tjänsteresa

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

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

För varje resa ersätts högst fem timmar.

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

§ 6 Lön

Mom 1 Månadslön

Om inte arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om annat, utgår lön i form av månadslön.

I övrigt kan rörliga lönedelar förekomma enligt detta avtal.

Mom 2 Lön för del av löneperiod

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt: För varje kalenderdag, om fler än fem, som anställningen omfattar utges en daglön.

Omfattar anställningen fem arbetsdagar eller mindre av en kalendermånad utgår lön med 1/21 del av månadslönen per dag.

§ 7 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt gällande lag med följande tillägg och undantag.

Mom 2 Semesterår och intjänandeår

Löpande kalenderår ska vara semesterår och intjänandeår. Har av speciella skäl semester delvis inte kunnat beredas medarbetare före kalenderårets utgång, har medarbetaren rätt att få ut resterande antal semesterdagar näst påföljande år, dock inte senare än under mars månad.

Mom 3 Semesterns längd m.m.

Mom 3.1 Semesterns längd

Genom överenskommelse mellan arbetsgivare och enskild medarbetare enligt § 4 mom 1:3 samt 5:2 kan medarbetare i stället för 25 semesterdagar erhålla upp till ytterligare 5 semesterdagar.

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

Regler för beräkning av antalet semesterdagar för medarbetare med intermittent arbetstidsförläggning eller intermittent deltidsarbete se § 7 mom 10.

Medarbetare som varit anställd en del av kalenderåret ska få sin betalda semesterrätt minskad proportionellt så att den svarar mot det antal dagar som medarbetaren varit anställd.

Medarbetare som varit frånvarande utan lön ska på motsvarande sätt få sin semester proportionellt minskad som om medarbetaren inte varit anställd under frånvaroperioden. Sådan frånvaro omfattar inte frånvaro som är semesterlönegrundande enligt §§ 17-17 b SemL.

Visstidsanställningar som ej avses att vara längre tid än tre månader, berättigar inte till semesterledighet utan till semesterersättning.

Avvikelse från denna regel kan överenskommas mellan medarbetaren och arbetsgivaren vid anställningstillfället.

Anmärkning
Även om syftet inledningsvis, i samband med anställningen eller de sammanlagda anställningarna, inte varit att anställningsförhållandet skulle bestå längre tid än tre månader, men att detta blivit en konsekvens av hur anställningsförhållandet/ anställningsförhållandena utvecklats efter hand, ska en ny anställning som följer härefter, omfatta rätt till semesterledighet enligt kollektivavtalet, som om den första anställningen syftat att vara längre än tre månader

Mom 3.2 Garanti

Medarbetare som i det individuella fallet på grund av kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal har rätt till större antal dagar semester än detta avtal stadgar ska inte drabbas av försämring enligt detta avtal.

Denna garantiregel gäller dock inte i de fall en medarbetare enligt § 4 mom 1:2 och 1:3 erhållit längre semester i stället för rätt till särskild övertidskompensation.

Mom 3.3 Ytterligare semester p g a ålder

Medarbetare som fyllt eller under semesteråret fyllt 40 år har varje semesterår rätt till ytterligare tre semesterdagar utöver de semesterdagar som följer av mom 3:1.

Mom 3.4 Befordrad/nyanställd medarbetare

För vid företaget befordrad eller nyanställd medarbetare ska i intjänandeåret enligt semesterlagen även riktas in tid under vilket medarbetararen i denna eller annan egenskap varit anställd i företaget eller, i fråga om koncern, i annat till koncernen hörande företag.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m.m.

Mom 4.1 Semesterlön

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt mom 4:2.

Definitionen av begreppet månadslön – se § 6 mom 1

Mom 4.2 Semestertillägg

Semestertillägget för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 % av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom 4.5.

- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- Provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar som har direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats
- Premielön,
- Beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknas i månadslönen.

Till summan av den rörliga lönedelen som har betalats ut under intjänandeåret ska för varje kalenderdag (hel eller del av) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga delar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt § 7 semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beredskaps-, och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel ska inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning om medarbetaren under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 dagar.

Anmärkning

1. *Semestertillägget 0,5 % förutsätter att medarbetaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget justeras upp genom att 0,5 % multipliceras med antalet semesterdagar som medarbetaren är berättigad till enligt mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som medarbetaren har tjänat in.*
2. *Vad övertidsersättning beträffar har divisorerna i § 4 mom 4:1:3 justerats så att de inbegriper semesterlön.*

Mom 4.3 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 4:2. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 4:5.

Semesterersättning får inte i någon form inkluderas i lönen.

Vid tidsbegränsad anställning i högst *en månad* beräknas semesterersättning med 12 % på den uppburna ersättningen. Vid kortare anställningar inom programverksamheten kan beroende på anställningens särskilda karaktär, semesterersättning utgå med 12 % på den uppburna ersättningen utgå för en längre tidsperiod, dock högst omfattande 60 dagar, efter särskild överenskommelse med medarbetaren.

Medarbetare och arbetsgivaren kan överenskomma om att även semesterledighet utan semesterlön kan förläggas under del av semestern. Obetald semesterledighet som förläggs tillsammans med betald semesterledighet, i syfte att få en sammanhängande semesterperiod, får högst uppgå till 25 dagar, om anställningen ingåtts före den 1 augusti. I annat fall får sådan ledighet högst uppgå till 8 dagar.

Vid beräkning av semesterns längd del av kalenderår ska ett brutet tal avrundas till närmast högre dagantal.

Mom 4.4 Löneavdrag

För varje uttagen obetald semesterdag gör avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen.

Definition av begreppet månadslön – se § 6 mom 1.

Mom 4.5 Förändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren tidigare under intjänande-/semesteråret haft en annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till medarbetarens andel av full ordinarie arbetstid under redan passerad del av intjänandeåret.

Definition av begreppet månadslön – se § 6 mom 1.

Mom 4.6 Utbetalning av semesterlön

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande om inte lokal överenskommelse träffats om annat:

- Semestertillägget om 0,8 % betalas ut vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.
- Semestertillägget om 0,5 % betalas ut senast vid semesterårets slut.

Om medarbetarens lön till väsentlig del består av rörlig lön har denne rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen utbetalat à conto.

Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom 4:2.

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5.1 Rätt att spara semesterdagar m.m.

En medarbetare som har rätt till fler än 20 semesterdagar med semesterlön har rätt att spara det antalet semesterdagar som överstiger 20, förutsatt att medarbetaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och enskild medarbetare ska träffa överenskommelse om hur ovannämnda sparade semesterdagar ska läggas ut såväl beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

Medarbetare som vill spara semesterdagar ska underrätta arbetsgivaren om detta senast den 31 december under semesteråret. Om medarbetaren inte meddelar arbetsgivaren sin avsikt att spara resterande dagar under året inte uttagna semesterdagar ska, under förutsättning att reglerna om sparande av semester år tillämpliga, återstående semesterdagar betraktas som sparade. Har medarbetaren under året varken tagit ut eller meddelat sin avsikt att ta ut sparade semesterdagar, som enligt reglerna för semestersparande måste läggas ut, arbetsgivaren rätt att vid semesterårets slut avlösa sådana semesterdagar i pengar.

Mom 5.2 Uttagande av sparad semester

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats.

Semesterdagar som sparats enligt lag ska tas ut före semesterdagar som sparats enligt mom 5.1 under samma år.

Mom 5.3 Semesterlön och semestertillägg för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4.1 och 4.2 (exklusive anmärkning 1). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid - se mom 4.5.

Mom 6 Avräkning av semesterlön

Om medarbetaren som efter egen uppsägning slutar sin anställning under löpande kalenderår dessförinnan har fått ut för mycket semesterlön, görs avdrag på lönen eller semesterersättningen under uppsägningstiden.

Avdrag ska inte heller göras om anställningen upphör på grund av:

1. Medarbetarens sjukdom, eller
2. Förhållande som avses i 4 § tredje stycket lagen om anställningsskydd (1982:80) eller,
3. Uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållanden som inte hänför sig till medarbetaren personligen.

Mom 7 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester vid anställningens upphörande, se § 12 mom 3:8.

Mom 8 Föräldraledighet i anslutning till semester

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.

Mom 9 Omvandling av semesterlönetillägg

Medarbetaren kan efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren omvandla värdet av det sammanlagda semesterlönetillägget om 0,8 % för ett år till att förläggas som ledig tid. För sådan utlagd ledig tid görs inte löneavdrag.

Överenskommelse av detta slag kan träffas med utgångspunkt att gälla för ett helt kalenderår i taget. Part som vill att överenskommelsen ska upphöra nästkommande år ska underrätta part om detta senast den 1 december.

Har sådan överenskommelse träffats utgår inte semestertillägg för avtalade semesterdagar som den anställde i annat fall har rätt till enligt gällande kollektiv- och anställningsavtal.

Semestertillägg som omvandlats till ledig tid får tas ut efter att semesterdagar har förbrukats. I fall sådana dagar inte tagits ut ett semesterår får sådana dagar endast sparas till året efter. Därefter förfaller sådan dag till betalning, dock senast i samband med januari månads löneutbetalning.

Anmärkning
Av semesterlönen utgår 4,6 % lön och 0,8 % semestertillägg per dag. En omvandling av semestertillägget till ledig dag följer uträkningen:

4,6 / 0,8 = 5,75, som också utgör de antal semestertillägg som ger en hel ledig dag

Beräkning för omvandling av semestertillägg till lediga dagar följer modellen:

Semesterrätt / 5,75 = omvandlade lediga dagar, samt återstående semestertillägg

Exempelvis kan följande tillämpas:

Antal semester dagar helt år	Antal semesterdagar att omvandla.
25 dagar	4 dagar + 0,35 % av en månadslön
26 dagar	4 dagar + 0,52 % av en månadslön
27 dagar	4 dagar + 0,69 % av en månadslön
28 dagar	4 dagar + 0,87 % av en månadslön
29 dagar	5 dagar + 0,04 % av en månadslön
30 dagar	5 dagar + 0,22 % av en månadslön
31 dagar	5 dagar + 0,39 % av en månadslön
32 dagar	5 dagar + 0,57 % av en månadslön
33 dagar	5,5 dagar + 0,74 % av en månadslön

Mom 10 Semester för medarbetare med intermittent arbetstidsförläggning

Med medarbetare med intermittent arbetstidsförläggning avses medarbetare som har sin arbetstid (hel- eller deltid) förlagd med oregelbundet antal arbetstimmar per arbetsdag. Med medarbetare med intermittent deltidsarbete avses medarbetare som enligt sitt arbetstidsschema inte arbetar varje dag i veckan.

För beräkning av antalet semesterdagar för medarbetare med intermittent arbetstidsförläggning eller deltidsarbete gäller, med avvikelse från bestämmelserna i § 9 semesterlagen, följande.

Mom 10.1 Semesterledighet som beräknas vara högst 18 dagar

Vid semesterledighet som beräknas vara högst 18 dagar (mindre än tre veckor) ska det sammanlagda antalet arbetstimmar, som enligt tjänstgöringsschemat skulle ha utförts under semesterledigheten, divideras med det tal som motsvarar medarbetarens genomsnittliga arbetstid per dag.

Det aktuella talet för i detta avtal angivna arbetstidsformer och de vanligaste förekommande sysselsättningsgraderna framgår av tabellen (100-delar)

	Genomsnittlig arbetstid per dag för		
Medarbetare med arbetstidsmått	Heltid	¾ - tid	½-tid
39,17 arbets-tidsmått/vecka	7,83 tim	5,88 tim	3,92 tim
36,5 arbetstids-mått/vecka	7,30 tim	5,48 tim	3,65 tim
32,5 arbetstids-mått/vecka	6,50 tim	4,88 tim	3,25 tim

Den kvot som sålunda erhålls (beräknad med två decimaler) utgör såväl antalet semestertillägg som antalet förbrukade semesterdagar under semesterledigheten.

Vid upprepad semesterledighet av detta slag under semesteråret summeras antalet utbetalda semestertillägg respektive utlagda semesterdagar.

Mom 10.2 Semesterledighet som beräknas vara minst 19 dagar

Vid semesterledighet som beräknas vara minst 19 dagar förläggs semesterdagarna till måndag–till fredag med medarbetarens genomsnittliga arbetstidsmått för varje semesterdag. Eventuellt arbetsskyldiga veckoslut omedelbart före och omedelbart efter semesterledigheten ska vara lediga utan att semesterdagar konsumeras

Lördagar och söndagar om infaller under aktuell semesterledighet räknas inte som semesterdagar. Med söndag jämställs helgdag, påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton. Semester enligt denna punkt ska i regel börja på en måndag.

Avstämningsregler

Målsättningen med reglerna i mom 10:1 och 10:2 är att i möjligaste mån uppnå samma semesterförmåner som gäller för heltidsarbetande medarbetare med regelbunden arbetstid.

Semesterskuld

Om summan av utbetalda semestertillägg/utlagda semesterdagar enligt mom 10.1 och antalet utlagda semesterdagar enligt mom 10.2 vid semesterårets utgång överstiger vad medarbetaren är berättigad till under aktuellt år, regleras semesterskulden antingen mot påföljande års semesterrätt eller genom kvittning mot tidigare sparad semesterrätt.

Semesterfordran

Om summan av utbetalda semestertillägg/utlagda semesterdagar enligt mom 10.1 och antalet utlagda semesterdagar enligt mom 10.2 vid semesterårets utgång understiger vad medarbetaren är berättigad till, så hanteras sådan semesterfordran, både vad avser semestertillägg och semesterdagar, enligt tillämpliga regler i denna paragraf.

§ 8 Sjukdom m.m.

Mom 1 Rätten till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2:3 andra stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 3-5.

Sjuklön från arbetsgivaren fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde skall betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

I de fall den avtalade anställningstiden är kortare än en månad är rätten till sjuklön begränsad enligt 3 § lagen om sjuklön.

Bestämmelserna i denna paragraf som avser sjuklön under de första 14 kalenderdagarna gäller även medarbetare som innehar en anställning som utgör bisyssla.

Mom 1:1 Pensionärer

Medarbetare som står kvar i tjänst eller anställs vid företaget efter 67 års ålder eller efter gällande ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen har inte rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen om inte särskild överenskommelse träffats om detta vid anställningen och om uppsägningstiden är en månad från både arbetsgivaren och den anställdes sida.

Mom 2 Sjukanmälan mm

Mom 2:1 Sjukanmälan

När en medarbetare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra skall han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare skall han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Samma sak gäller om medarbetaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken.

Sjuklön skall som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket SjLL).

Mom 2:2 Försäkran

Medarbetaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar han skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Mom 2:3 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om medarbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § andra stycket SjLL).

Om arbetsgivaren begär det skall medarbetaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 3 Sjuklönens storlek mm

Mom 3:1 Sjuklönens storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till medarbetaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan. Arbetsgivaren skall därvid göra sjukavdrag från den aktuella månadslönen.

Mom 3:2 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

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

Om medarbetaren skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön efter karenstid med 80 % av den skift- eller ob-ersättning som denne gått miste om.

Anmärkning 1
Av § 8 Mom 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 behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Anmärkning 2
För medarbetare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning 3
Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio under en tolvmånadersperiod. Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att medarbetaren fått avdrag för tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, skall avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Alla karensavdrag som görs enligt § 8 Mom 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 § 8 Mom 1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Anmärkning 4
Med tjänstemannens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För tjänstemän med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

Protokollsanteckning
Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

" SCFUTHVBSFOTLBWHÚSBTKVLBVESBHNFEVUHÌCHTQVCLUGSÌOEFOHBNNBNÁCFOSFTQFLUVFBSCFUUEFOVCEFS
NÄCHTUEFONÌCBENFEBSCFUBSFOG¨UUCFTLFEPNTDOZBNÁOSFTQFLUVFÊCESBEBSCFUUE

0RP GRGHPMDRUND OHGHQ GNIHHQU

'ÚSVBSKFTKVLEBH ÊVFOBSCFUTGSBVBSEBHBSTBNUTÚO PD IFAMEBHBS HÚSTTKVLBVESBHQFSEBHFOVHU
GÁMBCEF

'ÚSNFEBSCFUBSFNFENÌCBETMÁCFOPNIÚHTU YQSTCBTCFAVQQ QCC

$$g \frac{NÌCBETMÁCFOg}{}$$

-ÚCHSÊOTFO QSTCBTCFAVQQHÊMFSGÅOPD NFEEFO KBOVBSJ 5

'ÚSNFEBSCFUBSFNFEIÚHSFNÌCBETMÁOÊOPVBO

$$g \frac{g\ QCC}{} \qquad g \frac{NÌCBETMÁCFOg\ Ã\ g\ QCC}{} \quad QSTCBTCFAVQQFU$$

prisbasbeloppet

0NÊCESJCHBVAMÁOFMFSVADLPBSCFUUETLFSHÊMFSGÁMBCEF

" SCFUTHVBSFOTLBWHÚSBTKVLBVESBHNFEVUHÌCHTQVCLUGSÌOEFOHBNNBNÁCFOSFTQFLUVFBSCFUUEFOVCEFS
NÄCHTUEFONÌCBENFEBSCFUBSFOG¨UUCFTLFEPNTDOZBNÁOSFTQFLUVFÊCESBEBSCFUUE

5

4KVLBVESBHFUQFSEEBHG¨SJCJUFÚVFSTTUJHBEEBHNÁCFO

0RP 6MXNO²QHWLGHQV O QJG

+XYHXJGIØ

0NNFEBSCFUBSFOFOMHUCFTUÊNNFMTFSOBJEFUBBVBBMIBSSÊUUJMMTKVLNÁOGSPN FLBMACEFSEEBHFOJ
TKVLQFSJPEFOTLBWBSCFUTHVBSFOVUHFTÌEBO

- UJMMNFEBSCFUBSFJHSVQQ UPN FLBMACEFSEEBHFOJTKVLQFSJPEFO
- UJMMNFEBSCFUBSFJHSVQQ UPN FLBMACEFSEEBHFOJTKVLQFSJPEFO

*TKVLQFSJPEFOJCHÌSEFMTTBNUJMBEEBHBSNFETKVLBVESBH ÊVFOLBSFOTEBHBS EFMTBSCFUTGSBEEBHBSTPN
JCGBMMFSVCEFSFOTKVLQFSJPE

.FEBSCFUBSFUJMMÚSHSVQQ

- PN NFEBSCFUBSFOIBSVBSJUBOTÊMMEIPTBSCFUTHVBSFOVCEFSNJCTUFUJÌSJGÁME

FMFS

- PN NFEBSCFUBSFOÚVFSHÌUJEJSFUGSÌOFOBOTÊMMDJCHJWJMFOIBOIBSIB SÊUUJMMTKVLNÁOVCEFSNJCTU
EBHBS

Medarbetare tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om medarbetaren under en tolvmånadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om medarbetaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, skall 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.

Undantag 2

Om sjukersättning eller aktivitetsersättning börjar utges till medarbetaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Vissa samordningsregler

Mom 4:1 Arbetsskada och rehabilitering

Om en medarbetare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, skall sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Om en medarbetare är frånvarande med rehabiliteringspenning under eljest sjuklöneberättigad tid enligt mom 3:3:1 görs löneavdrag som vid sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen enligt mom 3:3.

Mom 4:2 Ersättning från annan försäkring

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

Mom 4:3 Annan ersättning från staten

Sjuklön ska inte minskas om tjänstemannen får ersättning från staten som smittbärare, för arbetsskada eller personskadeskydd enligt Socialförsäkringsbalken, men om tjänstemannen får annan ersättning från staten ska sjuklönen minskas med sådan ersättning.

Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 5:1 Ej informerat om viss sjukdom

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

Mom 5:2 Friskintyg kan ej presenteras

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

Mom 5:3 Nedsatta sjukförmåner

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

Mom 5:4 Ersättning från trygghetsförsäkring (TFA)

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

Mom 5:5 Skada hos annan arbetsgivare

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

Mom 5:6 Vissa andra inskränkningar

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

- om medarbetaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken, eller
- om medarbetarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om medarbetare kvarstår i tjänst eller anställs efter 67 års ålder, eller efter ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen, om inte särskild överenskommelse om detta träffats mellan arbetsgivaren och medarbetaren förutsatt att uppsägningstiden från båda parter är en månad
- om medarbetaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

1. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension - se mom 3:3:1 undantag 2.*
2. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler*
   - se mom 4.

Mom 6 Föräldratillägg

Mom 6:1 Föräldratillägg

Medarbetare som är tjänstledig på grund av graviditet, i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldratillägg från arbetsgivaren om medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren minst i ett år i följd vid barnets födelse eller vid mottagandet av adoptivbarn.

Tjänstledighet som berättigar till föräldratillägg ska äga rum inom 24 månader från barnets födelse eller från när barnets omhändertagits vid adoption.

Kvalifikation för föräldratillägg tillkommer också visstidsanställd om senast ingångna anställningen varat minst sex månader. Den anställde kan då lägga samman tidigare anställningstid i företaget för att uppnå kvalifikationstiden om ett år, dock begränsat till anställningstid som denne haft i företaget de senaste 24 månaderna, före föräldraledigheten påbörjas.

Medarbetare som är tjänstledig på grund av graviditet, i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldratillägg från arbetsgivaren om medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren minst i ett år i följd vid barnets födelse eller vid mottagandet av adoptivbarn.

Tjänstledighet som berättigar till föräldratillägg ska äga rum inom 24 månader från barnets födelse eller från när barnets omhändertagits vid adoption.

Kvalifikation för föräldratillägg tillkommer också visstidsanställd om senast ingångna anställningen varat minst sex månader. Den anställde kan då lägga samman tidigare anställningstid i företaget för att uppnå kvalifikationstiden om ett år, dock begränsat till anställningstid som denne haft i företaget de senaste 24 månaderna, före föräldraledigheten påbörjas.

Mom 6:2 Föräldratilläggets storlek

Föräldratillägget beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss brytpunkt.

Denna brytpunkt beräknas som:

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

Exempel 2025:
Pbb: år 2025 är 58 800 kronor.

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 58\,800 \text{ kr}}{12} = 49\,000 \text{ kr för 2025}$$

För medarbetare med månadslön som uppgår till **högst** brytpunkten beräknas föräldratillägg genom ett avdrag per dag med:

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

För medarbetare med månadslön **över** brytpunkten beräknas föräldratillägg per dag med ett avdrag per dag:

NYTT NYTT NYTT

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

Prisbasbelopp

Om medarbetaren har varit anställd i ett men inte två år i följd utgörs föräldratillägget av en månadslön minskat med 30 dagsavdrag enligt denna paragraf.

Om medarbetaren har varit anställd i två år men inte tre år i följd utgörs föräldratillägget av tre månadslöner minskat med 90 dagsavdrag enligt denna paragraf.

Om medarbetaren har varit anställd i tre år eller mer i följd utgörs föräldratillägget av sex månadslöner minskat med 180 dagsavdrag enligt denna paragraf.

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

Om medarbetare, för en föräldraledighetsperiod, inte sökt hel ledighet, utan delvis regelbundet arbetar under ledigheten, eller om medarbetaren har en deltidsanställning, får föräldratillägg utges proportionellt för sådan tid. Antal dagar som föräldratillägg kan utges ska dock minskas som om hel ledighet förlagts.

Vid del av ledighet proportioneras beloppen.

Mom 6:3 Utbetalning

Föräldratillägget utbetalas ordinarie löneutbetalningstillfälle under den tid som medarbetaren erhåller föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken.

Mom 6:4 Samordning föräldrapenning

Föräldratillägg utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts skall föräldratillägget reduceras i motsvarande grad.

Mom 6:5 Avdrag vid graviditet

Under tjänstledigheten för graviditet görs avdrag enligt § 9 mom 2:2. Detta gäller både när medarbetaren har rätt till föräldratillägg enligt ovan och när medarbetaren saknar sådan rätt.

Mom 7 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning under högst 15 arbetsdagar per med arbetare, barn och år görs avdrag per timme beräknat enligt följande.

För medarbetare med månadslön om högst 7,5 x prisbasbeloppet/12 (36 750 kronor 2025):

NYTT

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

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning under högst 15 arbetsdagar per med arbetare, barn och år görs avdrag per timme beräknat enligt följande.

För medarbetare med månadslön över 7,5 x prisbasbeloppet/12 (36 750 2025):

NYTT

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

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

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

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

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

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

Mom 8 Smittbärare

Om en medarbetare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärarpenning gäller följande:

För varje timme en medarbetare är frånvarande görs för frånvaro t o m den 14:e kalenderdagen avdrag per timme med

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

Fr.o.m. den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 3:3.

§ 9 Permission och tjänstledighet

Mom 1 Permission

Med permission avses en kort ledighet med bibehållen lön. Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom medarbetares familj eller nära anhörigs frånfälle) kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar. När påsk-, midsommar- och julafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar i den mån så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Mom 2 Tjänstledighet

Mom 2:1 Allmänna bestämmelser

Med tjänstledighet avses ledighet utan lön. Tjänstledighet beviljas enligt lag eller i övrigt om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet skall han för medarbetaren ange vilken tidsperiod denna omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på söndag och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde medarbetaren. För medarbetare som har veckovila förlagd till annan dag än söndag skall motsvarande regel tillämpas.

Mom 2:2 Löneavdrag

När en medarbetare är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

Om medarbetaren är tjänstledig

- under en period om högst 5 arbetsdagar skall för varje dag som medarbetaren är tjänstledig avdrag från månadslönen göras med 1/21.
- under en period längre än 5 arbetsdagar skall för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde medarbetaren arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) avdrag göras med daglönen,

För del av dag görs avdrag per timme med månadslönen delad med 175

Om medarbetaren är deltidsanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s k intermittent deltidsarbete) skall tjänstledighetsavdrag göras genom att månadslönen divideras med faktorn:

$$21 \times \frac{\text{antalet arbetsdagar per vecka}}{5}$$

Anmärkning
Med ”antal arbetsdagar/vecka” avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

Avdrag enligt ovan skall göras för varje dag under vilken medarbetaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag för denne.

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

Mom 3 Rätt till ledig dag

Mom 3.1 Rätten till ledighet

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

NYTT

Mom 3.2 Förläggning av ledighet

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

Förläggningen ska gälla för samtliga medarbetare inom berörd arbetsgrupp.

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

Om arbetsgivaren inte har underrättat medarbetarna om förläggning enligt föregående stycke, får medarbetarna arbetstidsförkortning genom att fredagen efter Kristi himmelfärdsdag är ledig.

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

NYTT

Om en medarbetare 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 medarbetaren är kvar i anställningen vid ledighetstidpunkten. Medarbetare vars anställning upphört under kalenderåret utan att ha fått arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta. Detsamma gäller medarbetare som vid tidpunkten för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Den medarbetare som varit ledig men som slutar senare under kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

Anmärkning
Ledighet enligt mom. 3.2 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.

§ 10 Kompetensutveckling

Mom 1 Allmänt

Arbetsgivaren ansvarar för all kompetensutveckling av medarbetarna i tjänsten. Kompetensutvecklingen styrs av företagets långsiktiga utveckling samt medarbetarnas behov av utveckling i arbetet. Medarbetaren har, vid sidan av arbetsgivaren, ett eget ansvar för att hans/hennes kompetens utvecklas i takt med företaget. Den årliga verksamhetsplaneringen skall omsättas i aktiva kompetensutvecklingsåtgärder för enskilda medarbetare.

I det årliga medarbetarsamtalet, mellan chef och medarbetare skall alltid kompetensutvecklingsbehovet för varje medarbetare diskuteras och beslutade kompetensutvecklingsinsatser för individen dokumenteras och följas upp.

Mom 2 Lokalt inflytande

I anslutning till att arbetsgivarens årliga verksamhetsplan fastställs skall arbetsgivaren samverka med de fackliga organisationerna om planerade kompetensutvecklingsinsatser. Arbetsgivaren skall dessutom minst en gång per år till de fackliga organisationerna redovisa en sammanfattning av genomförda kompetensutvecklingsinsatser inom företaget och företagets bedömningar om framtida kompetensbehov.

§ 11 Upphovsrätt

Mom 1 Rätten till upphovsrättsligt skyddade verk och prestationer

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

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

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

Mom 2 Ersättning för visst utnyttjande

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

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

§ 12 Uppsägning

Uppsägningsreglerna anpassas till de för övriga tjänstemän och övergångsbestämmelser införs.

Mom 1 Uppsägningstid

Mom 1:1 Uppsägning från medarbetarens sida

Uppsägningstiden från medarbetarens sida är följande om inte annat följer av 3:1-5 nedan:

Medarbetarens uppsägningstid i månader	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 månad
fr.o.m. 2 år	2 månader

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

Anmärkning
Om medarbetarens nuvarande anställning ingåtts före den 1 april 2013 är uppsägningstiden dock minst det antal månader som gällde för medarbetaren den 31 mars 2013. Denna uppsägningstid beräknas enligt tabellerna nedan.

Mom 1:2 Uppsägning från arbetsgivarens sida *)

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av 3:1-5:

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 månad
fr.o.m. 2 år till 4 år	2 månad

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
fr.o.m. 4 år till 6 år	3 månad
fr.o.m. 6 år till 8 år	4 månad
fr.o.m. 8 år till 10 år	5 månad
fr.o.m. 10 år	6 månad

Övergångsbestämmelse. Uppsägningstider för tjänstemän anställda före den 1 april 2013.

Om medarbetarens nuvarande anställning ingåtts före den 1 april 2013 är uppsägningstiden dock minst det antal månader som gällde för medarbetaren den 31 mars 2013. Denna uppsägningstid beräknas enligt tabellerna nedan.

Uppsägning från medarbetarens sida

Anställningstid vid företaget	Medarbetarens uppsägningstid i månader			
	Medarbetaren har			
	inte fyllt 23 år	fyllt 23 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år
Mindre 6 månader	1	1	1	1
fr.o.m. 6 månader till 2 år	1	1	2	3
fr.o.m. 2 år	1	3	3	3

Uppsägning från arbetsgivarens sida

Anställningstid vid företaget **)	Medarbetarens uppsägningstid		
	Medarbetaren har		
	inte fyllt 23 år	fyllt 23 år	fyllt 35 år
	Uppsägningstid i månader		
Mindre än 6 månader	1	3	3
fr.o.m. 6 månader till 2 år	1	3	4
fr.o.m. 2 år till 6 år	1	6	6
fr.o.m. 6 år	2	6	6

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

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

Mom 1:3 Förlängd uppsägningstid

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

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

Mom 2 Formen för uppsägning m.m.

Mom 2:1 Uppsägning

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

Mom 2:2 Varsel

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

Mom 2:3 Lön under uppsägningstid

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

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

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

Mom 2:4 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i Mom 2:4:1 och Mom 2:4:2 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 Mom 2:4:1 och Mom 2:4:2.

Mom 2:4:1

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 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 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.

Mom 2:4:2

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.

Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

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

- om medarbetaren vid anställningstillfället är arbetslös och 55 år eller äldre: 2 månader. Efter 3 års anställning gäller dock uppsägningstid enligt tabellen i mom 1:2
- i övriga fall: den tid som anges i tabellen mom 1:2

Mom 3:2 Anställning på prov

Anställning på prov upphör 14 dagar efter det någondera parten lämnat skriftlig underrättelse. Har sådan underrättelse inte lämnats inom sex månader efter tillträdande av anställningen gäller den fortsatta anställningen såsom tillsvidareanställning om inte avtal om visstidsanställning träffats.

Vid frånvaro kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en förlängning av provanställningsperioden motsvarande frånvaroperioden.

Sådan överenskommelse ska parterna ha träffat före utgången av sex månader från första anställningsdag.

Mom 3:3 Pensionärer

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

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

Mom 3:4 Medarbetare som fyllt 69 år

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt 69 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren.

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

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

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

Anmärkning:
Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetare rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

Mom 3:5 Förkortning av medarbetares uppsägningstid

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

Mom 3:6 Skadestånd när medarbetare inte iakttar uppsägningstiden

Om medarbetaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som medarbetaren därigenom vållar. Skadeståndet skall lägst uppgå till det belopp som motsvarar medarbetarens lön under den del av uppsägningstiden, som han inte har iakttagit.

Mom 3:7 Tjänstgöringsbetyg

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

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

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

Mom 3:8 Intyg om uttagen semester

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

Mom 3:9 Arbetsgivarintyg

Det åligger arbetsgivaren att, i enlighet med 47 § 2 st Lag om arbetslöshetsförsäkring, utfärda s.k. arbetsgivarintyg, på anmodan av medarbetare som slutar sin anställning. Om medarbetaren begärt sådant intyg ska denne senast tillställas detta 14 dagar efter att medarbetaren erhållit eller borde ha erhållit sin slutlön.

Mom 3:10 Avbrytande av vikariat och allmän visstid

Nedanstående regel gäller anställningar som träffas efter den 1 april 2017.

Ett vikariat eller en allmän visstid kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då medarbetaren har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När ett avtal om en allmän visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas prövotiden i motsvarande grad.

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

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

Mom 3:11 Uppsägning av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare och medarbetare kommer 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.

§ 13 Överenskommelse om avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och om deltid i pensioneringssyfte

Mom 1

Avtal om avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag utgör del av detta avtal. Bestämmelserna i denna del finns i bilaga till avtal om allmänna villkor.

Mom 2

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte utgör del av detta avtal. Bestämmelserna i denna del finns i bilaga till avtal om allmänna villkor.

§ 14 Giltighetstid

Mom 1 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

NYTT

Mom 2 Uppsägning

Uppsägning skall ske skriftligt för att vara gällande.

4704 Medieföretagen - Public Service , 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

Enligt tilläggsöverenskommelse om avsättning till Flexpension 2025, 2026 och 2027 har § 3 i överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag ändrats under föregående avtalsperiod. Ändringen redigeras in i Bilaga B.

- 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 lönerevisionstidpunkter 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 löneökningsutrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningsutrymme 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 löneökningsutrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

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

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

Undantag från ovanstående punkter gäller för tjänsteman som ej fyllt 25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då tjänstemannen fyller 25 år och senast två månader därefter.

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

Anmärkning 4
Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen får möjlighet att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, gäller detta under förutsättning att tidsfrist/er ovan medger detta. Om arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt § 5 nedan.

Anmärkning 5
Parterna är överens om att ett avstående ska vara tjänstemannens egna beslut och får således ej vara villkorad i förhållande till förmåner i anställningen utöver vad som regleras i detta avtal. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.

§ 5

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

§ 7

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

Anmärkning 1
När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av löneutrymme används för ytterligare avsättning

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

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

- 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 löneökningsutrymme 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 löneökningsutrymmet 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 lTPK 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 lTPK.

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 kollektivavtalsslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial. lnformationsmaterialet 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 går 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.

4704
Programanställning

1.

Programanställning syftar till att berika public service företagens utbud. Berikningen sker genom att bereda utomstående möjlighet att under begränsad tid arbeta i public service företagens programverksamhet och innehållsproduktion.

Med programanställning förstås en utomståendes medverkan i identifierbar innehållsproduktion, program eller programprojekt. Programanställning får inte användas för att ersätta andra anställningsformer. Programanställning är tillkommen för att bereda utomstående möjlighet att under begränsad tid berika programverksamheten.

Programanställd omfattas av gällande Upphovsrättsavtal mellan parterna och har därför också rätt att komma ifråga för ersättning enligt dessa avtal.

2.

För att följa upp tillämpningen av detta avtal, ska de lokala parterna i resp. programföretag, gemensamt utforma information om villkoren för programanställning samt minst en gång per år gemensamt följa upp omfattningen och tillämpningen av avtalet.

3.

Lokala parter kan teckna lokala avtal om formerna för programanställning. Sådant avtal får dock inte innebära att reglerna i detta avtal ändras.

4704 Löneavtal Medieföretagen Public Service

Avtal om löner 2025-2026

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen som är anställda i företag inom Public Service, och vars lön ej är fastställd i 2025 respektive 2026 års löneläge.

NYTT

1. Övergripande mål för lönebildningen

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

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

Arbetsgivaren ska årligen erbjuda mål- och utvecklingssamtal. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa individuella mål och utvecklingsbehov. Utvecklingssamtalet ska dokumenteras.

Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås. 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, medarbetare och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

2. Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Detta förutsätter att lönen sätts på ett konsekvent och medvetet sätt utifrån lönepolicy samt framtagna och kända kriterier för lönesättning i företaget.

Den individuella lönen och löneutvecklingen bestäms av

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- prestation och resultat i förhållande till uppsatta mål
- individuell kompetens samt engagemang och förmåga att utveckla verksamheten

Marknadskrafterna och de lokala parternas önskemål om lönestrukturen i företaget påverkar också lönerna.

En bra löneprocess förutsätter att det finns en lönepolicy. Där tydliggörs hur lönesättningen sker på ett sätt som följer principerna i detta avtal och som stödjer företagets verksamhetsidé, övergripande mål och

utveckling. Utifrån lönepolicyn utvecklas tydliga kriterier för lönesättningen. Lönepolicyn och lönekriterierna ska vara kända i organisationen. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för framtida löneutveckling. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen.

Vid nyanställning ska lönen sättas i enlighet med detta avtal och företagets lönepolicy och lönestruktur samt medarbetarens kompetens.

Medarbetare som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter som utgör en befordran erhåller normalt löneökning i samband med förändringen.

Lönesättningen ska vara sakligt motiverad med utgångspunkt från företagets lönepolicy. Enligt Diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande. Detta innebär att osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga tjänstemän. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision.

Anmärkning
De lokala parterna, då fackliga representanter för Unionens medlemmar finns utsedda på arbetsplatsen, förutsätts samverka på ett ändamålsenligt sätt i arbetet med att ta fram och utveckla företagets lönepolicy, fastställa kriterier för lönesättning och åstadkomma en löneprocess som bl.a. leder till jämställda löner.

3. Utvecklings- och målsamtal

Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

Chef och medarbetare ska varje år hålla ett framåtsyftande utvecklingssamtal. Samtalen genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa utvecklingsbehov, förväntat arbetsresultat och individuella mål, kompletterat med frågor kopplade till den egna arbetsmiljön och individens kompetensutveckling på kort och lång sikt, samt uppföljning från tidigare samtal.

Resultatet av samtalet, inklusive kompetensplanering, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och medarbetaren.

4. Löneprocessen

Det förutsätts att företaget och lokal facklig organisation samverkar i löneprocessen. Parterna ska sträva efter att finna samarbetsformer som stödjer lönearbetet på ett sätt som passar in i företagets övriga verksamhet.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska en löneprocess i följande steg tillämpas:

Steg 1 - Inledande möte mellan arbetsgivare och Unionenklubben

Förutsättningarna för lönerevisionen diskuteras. Parterna redovisar sin syn på omvärlden samt dess påverkan på företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar.

Gemensam genomgång av avtalets innehåll, principer och regler för lönesättning samt eventuell lokal lönepolicy.

Övergripande samtal runt företagets lönestruktur, där företaget redovisar hur man vill att strukturen ska utvecklas över tid och de framtida kompetensbehov som identifierats.

Dialog kring de lönekriterier som ska ligga till grund för lönesättningen. Kriterier ska vara kända och spegla de kvalifikationer som gäller för arbetsuppgifterna.

Samtala om hur löneprocessen ska kunna identifiera förekomsten av osakliga löneskillnader på grund av kön.

Tydliggörande av formerna för den lokala löneprocessen, t ex hur lönesamtalen ska utformas.

Upprätta en tidplan för löneprocessen bland annat med beaktande av de individuella lönesamtalen. Vid genomgång och planering ingår att diskutera erfarenheter från tidigare lönerevisioner/processer, de ekonomiska marknadsmässiga förutsättningarna, tidigare lönekartläggningar, nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras, lönekriterier för den kommande lönerevisionen, samt principerna för lönesättning. Chefsutbildning och andra åtgärder kan behöva genomföras för att löneprocessen ska genomföras på ett ändamålsenligt sätt.

Fastställa lönerevisionens omfattning genom att Unionenklubben lämnar över en lista över sina medlemmar och att arbetsgivaren i god tid innan lönesamtalen påbörjas lämnar över uppgifter om medlemmarnas löner till Unionenklubben.

Steg 2 – Information till chefer och medarbetare

Chefer och medarbetare ska informeras om löneprocessen och dess tidsplan. En viktig beståndsdel för att hög kvalitet i lönesättningsprocessen ska upprätthållas är att lönesättande chefers ansvar och roll blir tydliggjorda och att dessa involveras tidigt i processen i syfte att de ska kunna få tillräcklig förberedelsetid och tid att genomföra samtalen.

För att löneprocessen ska fungera är det angeläget att varje medarbetare vet på vilka grunder lönen sätts och vilken lönepolicy som gäller.

Steg 3 – Resultat- och lönesamtal

Chef och medarbetare har ett lönesamtal i samband med lönerevisionen. Samtalet genomförs på arbetsgivarens initiativ. Lönesamtalet är en dialog om lönen där medarbetare får en återkoppling på sitt arbete under den gångna perioden utifrån medarbetarens arbete, ansvar, resultat och utveckling, samt bidrag till det gångna årets verksamhet och verksamhetsutveckling.

Vid samtalet bör diskuteras:

- en uppföljning av medarbetarens mål
- hur medarbetarens arbetsinsatser bedöms i förhållande till de uppsatta målen och företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning m m

Lönesamtalet omfattar normalt även en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse, såsom förändringar i arbetsinnehåll, individens kompetensutveckling, samt den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerevisionen och hur medarbetaren kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

Samtalet ska dokumenteras

Steg 4 – Löneförhandling/lönerevision

Om lokala parter inte enats om annat lämnar arbetsgivaren ett förslag till Unionens företrädare med nya löner för Unionens medlemmar efter att lönesamtalen genomförts. De nya individuella lönerna fastställs då i förhandling mellan arbetsgivaren och Unionen-klubben, eller där sådan saknas, den Unionen-funktionär som företräder medlemmarna i enlighet med förhandlingsordningen, se punkt 11. Lokal och central förhandling.

Steg 5 – Besked om ny lön

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

Anmärkning 1
Då facklig företrädare för Unionen saknas meddelar arbetsgivaren efter genomförda lönesamtal nya löner enligt punkt 5) ovan och i enlighet med avtalet. Unionen kan begära förhandling om sådan lönesättning, vilket beskrivs i 9. Lönerevision Radiohjälpen.

Anmärkning 2
Medarbetare som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess och bör om möjligt hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemets nuvarande regelverk.

5. Åtgärdsplan

Arbetsgivaren ska till den lokala fackliga organisationen redovisa eventuella medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan samt skälen härför.

Om en tjänsteman inte får någon löneökning, eller får en märkbart låg löneökning, ska ett samtal föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om tjänstemannen önskar kan även facklig representant delta vid samtalet. Samtalet dokumenteras skriftligt genom att en åtgärdsplan upprättas. Planen ska innehålla åtgärder som avses leda till att tjänstemannen får en mer positiv löneutveckling i framtiden samt tidsplan för utvärdering, vilken ska ske i god tid innan nästa lönerevision. Åtgärdsplanen ska följas löpande under året av chef och medarbetare.

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

6. Lönerevision

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som:

För 2025: 3 % av summan av fasta kontanta löner (inklusive fasta lönetillägg) per den 31 mars 2025.

För 2026: 2,5 % av summan av fasta kontanta löner (inklusive fasta lönetillägg) per den 31 mars 2026.

Lönerevision per 1 april 2025 och 1 april 2026.

De lokala parterna kan komma överens om annat än ovan.

7. Lägsta löner

Den lägsta månadslönen ska per den 1 april 2025 uppgå till 21 810 kronor och per den 1 april 2026 uppgå till 22 356 kronor. För den som saknar arbetslivserfarenhet kan efter lokal överenskommelse lägre lön tillämpas under 12 månader.

Medarbetare med ett års sammanhängande anställning ska från den 1 april 2025 ha lägst 23 459 kronor och från den 1 april 2026 lägst 24 046 kronor.

Angivna belopp gäller för heltidsanställd medarbetare. För deltidsarbetande medarbetare reduceras beloppen med hänsyn till deltidsanställningens omfattning.

8. Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en medarbetare den 1 oktober 2022 respektive den 1 oktober 2023 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 2023 års respektive 2024 års lönerevision ska medarbetaren ej omfattas av löneavtalet.

9. Lönerevision Radiohjälpen

Lönerevisionen sker i första hand i dialog mellan chef och medarbetaren. Lönesättningen för en enskild medarbetare ska följa avtalets intentioner och motsvara processen inom Sveriges Television. Om medarbetaren och lönesättande chef inte kan komma överens om lönen i samtalet kan medarbetaren kontakta Unionen-klubben inom SVT som kan begära förhandling. Begäran om förhandling ska i så fall göras senast 14 dagar efter att medarbetaren fått förslag till ny lön.

10. Lönekonsultation

De centrala parterna erbjuder lönekonsultationer för att stödja tillämpningen av löneavtalet och för att lösa eventuella problem. Lönekonsultationen syftar till att underlätta att komma vidare i det lokala arbetet. Lönekonsultation kan aktualiseras i löneprocessens alla skeenden.

11. Lokal och central förhandling

Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det. Sådan begäran ska ske inom 14 dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

12. Retroaktivitet

Pensionsmedförande lön ska samtidigt räknas från revisionstidpunkten enligt detta avtal. Retroaktivitet beträffande övertidsersättning, sjuklön och tjänstledighetsavdrag ska omräknas.

13. Giltighetstid

Avtalet mellan Medieföretagen och Unionen gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

4704 Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Omfattning

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

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella avtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständlighet 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 anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iaktta förhandlingsordningen.

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

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

Lokal förhandling

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

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

Central förhandling

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

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

1. 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 vidare 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 har 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.

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.

4704 Protokoll

Protokoll

Ärende	Lokalt arbetstidsavtal inom SVT
Parter	Sveriges Television AB Journalistklubben vid SVT Unionenklubben vid SVT Saco-föreningen vid SVT
Tid	2010-11-12
Närvarande	**För SVT** Jörgen Bjerndell, Staffan Bengtsson **För SJF** Petteri Karttunen Pia Weisberg Leif Nilsson **För Unionen** Gun Karlsson Arthur von Schmalensee **För Saco föreningen** Kerstin From
Avtalet ersätter	tidigare lokala avtal om arbetstid och personlig arbetstid tecknat, för Journalistklubben 16 januari 2008, för Unionen och Saco, dels 24 april 2007, dels 16 januari 2008

§ 1

Parterna tecknar avtal enligt bilaga till protokollet.

§ 2

Förklarades förhandlingen avslutad. Protokoll upprättas i 4 exemplar varav parterna tar var sitt.

Vid protokollet

Staffan Bengtsson

Justeras

Jörgen Bjerndell Petteri Karttunen Gun Karlsson Kerstin From

Utvecklingsavtal 1982-04-15 SAF-LO/PTK inkl protokoll

Protokoll

Förhandlingsprotokoll 1982-04-15

Ärende	Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK	
Parter	Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) Landsorganisationen i Sverige (LO) Privattjänstemannakartellen (PTK)	
Lokal	Svenska Arbetsgivareföreningens lokaler i	Stockholm
Närvarande	Curt Nicolin (ordförande), Olof Ljunggren,	
för SAF	Lars-Gunnar Albåge,Lennart Grafström (vid Jan- Peder Norstedt	protokollet) och
för LO	Gunnar Nilsson, Stig Malm, Harry Fjällström Bergnéhr	och Bosse
för PTK	Ingvar Seregard, Sten-Olof Heldt och Stig Ahlin	

§ 1

Ordföranden konstaterar att uppgörelse träffats om bilagda utvecklingsavtal SAF-LO-PTK.

§ 2 Förbundsantaganden

SAF, LO och PTK skall verka för att utvecklingsavtalet antas av förbunden. Praktiska anpassningar av avtalet kan göras för förbundsområdet i dess helhet eller för vissa delar.

Förbunden å ömse sidor rekommenderas att följa och främja avtalstillämpningen.

Avtalet gäller på förbundsplanet sedan såväl berört LO-förbund som PTK-förbund antagit det om inte annat överenskommes mellan arbetsgivareförbundet och berörda arbetstagarförbund.

Parterna är överens om att § 4 i detta förhandlingsprotokoll blir gällande som kollektivavtal på respektive förbundsområde samtidigt som utvecklingsavtalet träder i kraft på förbundsplanet.

Protokollsanteckning:
Om PTK-förbund som representerar minst två tredjedelar av sammanlagda antalet PTK-medlemmar på avtalsområdet ifråga antar avtalet i oförändrat skick blir detta gällande även för övriga PTK-förbund.

§ 3 Entreprenader

Utvecklingen på entreprenadområdet hör till de frågor som SAF, LO och PTK aktivt skall följa i Rådet för utvecklingsfrågor.

§ 4 Verksamhetens mål och inriktning

Av 2 § medbestämmandelagen följer att vissa undantag från lagens tillämpningsområde gäller vad avser verksamhetens mål och inriktning. Detta gäller bl a kooperativa företag. Frågor som enligt 2 § medbestämmandelagen är undantagna lagens tillämpning omfattas ej av utvecklingsavtalet.

§ 5 Fortsatta förhandlingar angående förslagsverksamhet

Parterna är ense om vikten av en vidgad och förnyad förslagsverksamhet. Parterna fortsätter förhandlingarna i syfte att nå avtal i denna fråga. Förhandlingarna skall bedrivas skyndsamt.

Anmärkning 1985-09-09
Förhandlingarna i ovanstående fråga har sedermera slutförts och avtal träffats i enlighet med § 18 samt bilaga 1.

§ 6 Vidareutveckling av avtalet

Parterna är ense om att pröva behovet av vidareutveckling av detta avtal inom något eller några ytterligare utvecklingsområden. Sådan vidareutveckling kan beroende på frågornas art ske genom tillsättande av arbetsgrupper och/eller genom kompletterande förhandlingar.

Anmärkning
LO och PTK har uttalat att de avser ta upp de personalpolitiska frågorna till förhandling.

Vid protokollet
Lennart Grafström

Justeras
Curt Nicolin
Olof Ljunggren
Lars-Gunnar Albåge
Jan-Peder Norstedt
Gunnar Nilsson
Stig Malm
Harry Fjällström
Bosse Bergnéhr
Ingvar Seregard
Sten-Olof Heldt
Stig Ahlin

Utvecklingsavtal SAF-LO/PTK

15 april 1982

Gemensamma värderingar

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. SAF, LO och PTK vill med detta ramavtal ge uttryck för den viljeinriktning som parterna är ense om när det gäller att utveckla företagens effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

Parterna vill vidare ge uttryck för att en utveckling av medbestämmandet i företaget medför att de anställdas kunnande och yrkeserfarenheter bättre tillvaratas. Genom detta ramavtal skapas förutsättningar för medbestämmande både i frågor som rör företagets utveckling i stort och de dagliga och näraliggande frågorna i företagen.

Effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft

SAF, LO och PTK är ense om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i företaget (produktion, administration, inköp, försäljning, marknadsföring osv). Effektiviseringsprocessen kräver en aktiv medverkan från alla som arbetar i företagen, dvs ledning, anställda och deras fackliga företrädare. Detta är av stor betydelse för sysselsättnings- och anställningstrygghet.

Den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet kan medföra att arbetsorganisation och arbetsuppgifterna på en arbetsplats förändras, att vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att de anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen.

Utveckling av medbestämmande i företagen i praktiska och smidiga former

Ett förtroendefullt samarbete mellan de anställdas fackliga företrädare och arbetsgivarens representanter är avgörande för utveckling av arbete och medbestämmande.

SAF, LO och PTK är ense om att decentralisering och delegering av ansvar och beslutsfattande skapar förutsättningar för att beslut kan fattas så långt ned i organisationen som möjligt. Parterna är vidare överens om att detta ökar möjligheterna att uppnå målen enligt detta avtal.

Med medbestämmandelagen, andra lagar, detta ramavtal och andra avtal som grund eftersträvas ett praktiskt och smidigt samarbete och korta kontaktvägar. Detta är en nödvändig förutsättning för ett naturligt och förtroendefullt samarbete.

Utformningen av de lokala avtal som följer av detta ramavtal är beroende av företagets storlek, bransch och organisation.

§ 1 Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter

Allmänna bestämmelser

Medbestämmandelagen (MBL) gäller som grund för detta avtal. Avtalet är att se som en påbyggnad och vidareutveckling av lagen för att främja utveckling och samverkan i företaget. Avtalet och med stöd därav träffade lokala överenskommelser inskränker således inte rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och avtal.

Medbestämmandet utövas av de lokala fackliga organisationerna genom förhandlingar och/eller lokala medbestämmandeformer enligt detta avtal. I medbestämmandefrågor, som ej uttryckligen regleras i detta ramavtal, eller i lokal överenskommelse gäller medbestämmandelagen.

Kommentar
En viktig grund för avtalet är de praktiska erfarenheter som vunnits företagen i vid tillämpningen av MBL. System för samverkan kring företagets utveckling och former för medbestämmande som redan finns och som enligt de lokala parterna fungerar väl bör behållas och om erforderligt anpassas och utvecklas.

Anmärkning
Parterna understryker att samverkan mellan LO och PTK såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal.

SAF noterar att LO och PTK för sin inbördes samverkan slutit överenskommelse om ”Facklig samordning av medbestämmandefrågor”.

§ 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

Företagets utveckling

Mom 1 Flera mål

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. Utvecklingsverksamheten i ett företag har flera mål. Hög effektivitet inom alla arbetsenheter och på alla nivåer i företagen är avgörande för konkurrenskraft, anställningstrygghet och sysselsättning. Vidare skall arbetet och arbetsmiljön utformas med utgångspunkt från de krav som lag och avtal ställer på en god arbetsmiljö. Arbetsorganisationen och den enskildes arbete utformas så att de anställda ges en så engagerande och stimulerande arbetssituation som möjligt. Jämställdhet mellan män och kvinnor är också ett viktigt mål.

Mom 2 Utvecklingsområden

För att ett företag skall bli framgångsrikt, krävs utvecklingsinsatser av många olika slag på alla nivåer och inom alla funktioner i företaget. 1 detta avtal behandlas tre utvecklingsområden, nämligen:

- Utveckling av arbetsorganisationen (§ 3)
- Teknisk utveckling (§ 4)
- Företagets ekonomi och resursfrågor (§ 5)

Om arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna i företaget så begär förhandlar de lokala parterna i former som framgår av § 8 om riktlinjer för utvecklingsarbetet. Parterna skall söka komma fram till en samstämmig uppfattning om hur utvecklingsarbetet fortlöpande skall bedrivas.

§ 3 Utveckling av arbetsorganisationen

Mom 1 Allmän inriktning

Arbetsorganisationerna måste fortlöpande utvecklas på alla nivåer för att öka företagets styrka och kompetens och därigenom bidra till trygghet och sysselsättning. Utveckling av arbetsorganisationen skapar också möjligheter att bättre tillvarata de anställdas erfarenheter och kunskaper. Arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda skall därvid eftersträvas.

Kommentar
Om de lokala fackliga organisationerna så begär redovisas och diskuteras den befintliga arbetsorganisationens uppbyggnad i företaget.

Mom 2 Utvecklande arbetsformer

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen enligt § 2 mom 2. Därvid skall eftersträvas att medbestämmandet utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda i arbetet.

Detta kommer i de flesta fall att kräva förändring och utveckling av arbetsorganisation och arbetsformer. Decentralisering och delegering är därvid av avgörande betydelse.

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang. Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

Mom 3 Förändring av arbetsorganisationen

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen enligt § 2 mom 2. Därvid skall eftersträvas att medbestämmandet utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda i arbetet.

Detta kommer i de flesta fall att kräva förändring och utveckling av arbetsorganisation och arbetsformer. Decentralisering och delegering är därvid av avgörande betydelse.

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang.
Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

Mom 4

En utveckling av arbetsorganisationen kan t ex omfatta produktivitetsfrämjande åtgärder införande av lagarbete, grupporganisation, arbetsväxling eller arbetsutvidgning.

Mom 5 Information, erfarenheter och idéer

De anställda skall - främst från närmaste överordnad –enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget. De anställda skall ges möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetssituationen samt förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.

De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. De anställda bör - enskilt och i grupp - stimuleras att aktivt delta i problemlösningar. Till områden av betydelse i detta sammanhang hör effektivitet, rationalisering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling och energihushållning.

Kommentar
Den enskilde har alltid rätt att föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.

Det har visat sig att, där förhållandena så medger, arbetsplatsträffar kan vara en lämplig form för idéutbyte och information enligt detta moment.

§ 4 Teknisk utveckling

Mom 1 Allmän inriktning

Parterna är överens om att såväl fortlöpande som mer omfattande teknisk förnyelse erbjuder många möjligheter som måste tillvaratas för att företagen skall överleva, vinna framgång och därmed också trygga arbete och anställning. Investeringar möjliggör produktivitetsutveckling och skapar också möjligheter att introducera nya produktionssystem, utnyttja modern teknik, utveckla de anställdas kunskaper och därmed att öka företagets konkurrenskraft.

Mom 2 Engagerande arbete

Vid teknisk förändring skall ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet. De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas.

Mom 3 Viktigare förändring

När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras medverkar de fackliga organisationerna. Sådan medverkan sker enligt vad som anges i § 7 eller 8.

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar den nya tekniken, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas samt eventuellt förslag att tillsätta projektgrupper.

Mom 4 Utbildning och information

Det är viktigt att de anställda ges möjligheter till vidare utveckling av sina yrkeskunskaper. Företaget tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Sådan utbildning sker på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner.

Kommentar

Om information se § 3 mom 5.

§ 5 Företagets ekonomi och resursfrågor

Mom 1 Allmän inriktning

Information och insyn i företagets ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. De anställdas erfarenheter och kunskaper exempelvis rörande produktionsutrustning, kvalitet, arbetsmetoder och inköpsfrågor kan därigenom nyttiggöras. Detta bidrar till stärkt konkurrenskraft för företaget.

För att företaget skall kunna utvecklas krävs investeringar. Omfattningen och inriktningen av företagets investeringar beror bl a av storlek och bransch. De kan t ex omfatta produktionsutrustning, produktutveckling, marknadsföring och forskning.

Mom 2 Planering och framtidsbedömning

De fackliga organisationerna i företaget ges på sådant sätt som anges i § 2, 7 och 8 insyn i och inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget- och uppföljningsarbete. Därigenom ges de fackliga företrädarna på ett tidigt stadium möjlighet att medverka med idéer och förslag och därigenom påverka företagets framtid.

Företagsledningens framtidsbedömning skall redovisas så att de fackliga organisationerna i företaget får möjligheter att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktutveckling och produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

Mom 3 Information och resultatuppföljning

Varje anställd har en unik kunskap om den egna arbetsplatsen och därmed mycket stora möjligheter att föreslå förbättringar till gagn för det samlade resultatet. Det är angeläget att alla känner ansvar för ett effektivt utnyttjande av utrustning och material. En förutsättning för de anställdas medverkan är information om planerade insatser och resultatuppföljning.

Mom 4 Utbildning

De anställda ges översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling i konkret och lättillgänglig form. Utbildning om företagets och arbetsplatsens ekonomi och aktuella problem kan bidra till företagets utveckling. Sådan utbildning bör aktivt främjas.

Kommentar
Det förutsätts att Rådet för utvecklingsfrågor kommer att utarbeta underlag för utbildningen. 1 anslutning härtill överlägger parterna, centralt eller förbundsvis, om vilken omfattning den utbildning bör ha som skall ske på betald tid.

Mom 5 Energihushållning

En fråga av särskild vikt i många företag är energiförbrukningen. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kan samverka med syfte att uppnå god energihushållning.

§ 6 Anpassning till lokala förhållanden

Medbestämmandets former

Mom 1 Lokalt ansvar

Formerna för samverkan och medbestämmande anpassas till de lokala förhållandena på arbetsplatsen. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att få till stånd ändamålsenliga samverkans- och medbestämmandeformer

Mom 2 Delegering till de direkt berörda

Organisations- och arbetsformer som innebär att beslut kan delegeras till de direkt berörda är av stor betydelse. En utveckling i denna riktning ställer krav både på företagets organisation och organisationen av det fackliga arbetet.

§ 7 Förhandling mellan parterna

Medbestämmandefrågorna behandlas genom förhandlingar mellan parterna och/eller enligt reglerna i detta avtal.

§ 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

Mom 1 Lokal överenskommelse

Efter framställan från lokal part bör arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen träffa överenskommelse om hur medbestämmande skall utövas. Därvid kan följande former komma ifråga:

MBL-förhandling

Förhandlingar mellan företaget och facklig organisation enligt MBL.

Linjeförhandling

En annan form för medbestämmande är att fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie linjeorganisation (linjeförhandling och linjeinformation).

Partssammansatta organ

Medbestämmande kan också utövas i partssammansatta samarbets- och informationsorgan.

Överenskommelsens innehåll

Den lokala överenskommelsen skall vara så utformad att det klart framgår vilka medbestämmandefrågor och utvecklingsområden enligt § 2 mom 2, som omfattas av linjeförhandlingar och partssammansatta organ. När medbestämmandet utövas i enlighet med de lokalt överenskomna formerna är kravet om primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL uppfyllt.

Mom 2 Projektmedverkan

Lokalt kan överenskommas att till tiden begränsade frågor (exempelvis investering i byggnader och maskiner, omstrukturering, organisationsförändring) behandlas och genomföres i projekt med medverkan av de lokala arbetstagarorganisationerna.

Den lokala överenskommelsen om projektarbetet skall vara så utformad att det klart framgår vilka frågor som skall behandlas i projektet och vilka fackliga befogenheter som utövas inom projektet. Överenskommelsen kan ges den innebörden att primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL sker inom projektet.

Kommentar till mom 1 och 2
Avsikten är att den information som lokal facklig part erhåller enligt denna paragraf minst skall motsvara information enligt 19 § MBL.

Mom 3 Rådrum

Facklig representant skall vid medverkan i linjeförhandling, partssammansatt organ och projektarbete ges skä1igt rådrum för att bedöma uppkomna frågor.

Mom 4 Medbestämmandeförhandling

Facklig representant har vid medverkan i linjeförhandling partssammansatt organ och projektarbete, rätt att hänskjuta viss medbestämmandefråga till förhandling enligt MBL.

Uppkommer fråga om nödvändigheten och omfattningen av personalinskränkningar skall frågan handläggas enligt MBLs regler om annat ej innefattas i den lokala överenskommelsen.

Kommentar
Vad som framkommit vid utövande av medbestämmande enligt denna paragraf är ej gällande för lokal facklig organisation som ej deltagit i arbetet.

§ 9 Mindre företag

Arbetstagarorganisation kan utse kontaktombud/ arbetsplatsombud eller motsvarande på arbetsplats där lokal facklig organisation saknas. Arbetstagarorganisationen informerar arbetsgivaren om kontaktombudets uppgifter och befogenheter.

Kommentar
Parterna är överens om att det är betydelsefullt att det är de anställda och deras fackliga representanter i företaget som i första hand utövar medbestämmandet. LO och PTK samt deras förbund åtar sig att aktivt verka för att ombud utses i företag utan lokal arbetstagarorganisation och att kontaktombudet ges uppgifter och befogenheter att hantera frågor enligt detta avtal på det sätt lokal arbetstagarorganisation informerar arbetsgivaren om. SAF åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsätts för ombudets utbildning och för fullgörande av det fackliga uppdraget.

Kommentar till § 6-9
Formerna för samverkan och medbestämmande måste anpassas till de lokala förhållandena. Parterna vill emellertid i anslutning härtill ange några möjliga utgångspunkter för den lokala anpassningsprocessen.

- *Det är viktigt att de anställda i företaget inom ramen för arbetet (yrkesrollen) ges utrymme för inflytande, delaktighet och ansvar. Den enskildes möjlighet till medbestämmande bör särskilt uppmärksammas och främjas.*
- *En viktig förutsättning för ett utvecklat medbestämmande är att den enskilde garanteras möjlighet att varje läge föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.*
- *Det är angeläget att medbestämmande kan utövas i enkla smidiga former och därigenom skapa förutsättningar för aktivt beslutsfattande i företaget.*

§ 10 Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst 5 timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Med beaktande av den förbundsanpassning som kan ha gjorts skall den närmare tillämpningen av denna bestämmelse skall överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid skall beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets

behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidsersättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet förläggas på ordinarie arbetstid. Då skall i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

§ 11 Koncerner och företag med flera driftsenheter

Mom 1 Information

I koncerner tillämpas detta avtal för varje företag för sig. I första hand behandlas härvid frågor som rör det egna företaget. I informationshänseende gäller dock att övergripande information om koncernen - inklusive verksamhet utom landet - lämnas i de i koncernen ingående företagen.

Mom 2 Förhandlingar

Frågor enligt 11 § MBL som har betydelse för flera enheter i en koncern kan behandlas i särskild ordning. Koncernledningen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa överenskommelse om hur medbestämmandet skall utövas i sådana fall. De lokala arbetstagarorganisationerna bör utse en grupp företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen.

I de fall övergripande beslut medför viktigare förändringar lokalt skall, om ej annat följer av överenskommelse, förhandlingar rörande genomförandet av besluten ske enligt 11 § MBL.

I överenskommelsen kan intas bestämmelse om att även förhandlingar enligt 12 § MBL kan behandlas enligt detta moment.

Mom 3 Fackligt kontaktarbete

Fackliga representanter anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete.

På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen skall förhandlingar äga rum om former och kostnader för kontaktarbete. Kostnaderna avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt resor och traktamenten. Sådan facklig verksamhet bör budgeteras för nästkommande verksamhetsår.

Möjligheter till samordning mellan kontaktarbete och andra överläggningar, exempelvis mellan de lokala fackliga organisationerna och koncernledningen skall tillvaratas.

Det förutsätts att lokal överenskommelse om fackligt kontaktarbete träffas mellan koncernledningen och företrädare för lokala arbetstagarorganisationer.

Kommentar till mom 3
Till grund för bedömningen av fackligt kontaktarbete ligger såväl behovet av en ändamålsenlig facklig verksamhet som arbetsgivarens resurser och förhållanden i övrigt. Därvid skall beaktas koncernens eller företagets storlek, organisation, struktur och beslutsordning samt den fackliga strukturen.

Kommentar till § 11
Reglerna i § 11 avser verksamhet inom landet.

Reglerna ovan gäller i tillämpliga delar även för företag med flera självständiga driftsenheter.

§ 12 Arbetstagarkonsult

Mom 1 Erfarenheter och kompetens

Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid. Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till utbildning. I sådana situationer som nedan anges kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

Mom 2 Arbetstagarkonsult

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Konsulter kan ej i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Arbetstagarkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult).

I andra fall än här avses kan arbetstagarkonsult utses om de lokala parterna är därom ense. Uppnås ej överenskommelse kan part hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor för utlåtande.

Kommentar
1 de fall de fackliga organisationerna medverkar i projektarbete eller på annat sätt som anges i § 8 förutsätts de av företaget anlitade experterna ge underlag för en allsidig belysning av frågorna i anslutning till vad som framförts från alla dem som är engagerade i projektarbetet.

Mom 3 Beslut om konsult

Företaget svarar för skäliga kostnader för konsult. Beslut att utse konsult skall föregås av förhandlingar med arbetsgivaren. Uppdragets omfattning, innehåll och kostnad skall preciseras och förslag till personval framläggas. Överenskommelse skall eftersträvas.

Mom 4 Kompetens

Extern konsult skall vara auktoriserad eller godkänd revisor eller enligt arbetstagarorganisationerna på annat sätt ha erforderlig teoretisk och praktisk kompetens

Mom 5 Jäv

Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får ej vara arbetstagarkonsult. Person som är arbetstagarkonsult i annat företag får ej utses utan godkännande av respektive arbetsgivar- och arbetstagarförbund. När parterna bedömer frågan om jäv får onödiga hinder ej uppställas.

Mom 6 Information från företagsledningen

Arbetstagarkonsult skall genom företagsledningen erhålla biträde och information enligt medbestämmandelagen och detta avtal i den omfattning som erfordras för uppdraget.

Mom 7 Fackliga företrädare

De lokala arbetstagarorganisationerna utser förtroendevalda bland de anställda till vilka konsulten skall lämna biträde och information.

Ovannämnda förtroendevalda kan med företagsledningen aktualisera information från konsulten till andra företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna.

De lokala arbetstagarorganisationerna skall på begäran informera företagsledningen om konsultens arbete.

Mom 8 Sekretess

Företaget eller enskild person kan skadas om arbetstagarkonsult för vidare vad han fått kännedom om men hade bort hålla hemligt.

De lokala arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren skall tillsammans sluta avtal med extern arbetstagarkonsult, i vilket skall intas bestämmelser om sekretess och om påföljder för brott mot sekretessen.

Kommentar
Denna paragraf avser företag med minst 50 anställda. Om de lokala parterna är ense föreligger dock inte hinder för att arbetstagarkonsult utses i företag med mellan 25 och 50 anställda. I sådant fall gäller reglerna i övrigt i denna paragraf.

De centrala parterna skall utforma riktlinjer för sekretessregler avseende arbetstagarkonsulter.

§ 13 Arbetslivsforskning

Främjande av utvecklingsarbetet

Med arbetslivsforskning avses forskning som är inriktad på arbetslivet och dess effekter på människan och arbetet.

Parterna är eniga om att arbetsplatserna i största möjliga utsträckning bör stå öppna för sådan forskning.

Om arbetsgivaren eller den lokala arbetstagarorganisationen önskar att utomstående forskare skall beredas tillträde till arbetsplatsen för arbetslivsforskning skall förhandlingar upptas mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer. Därvid skall parterna söka nå enighet om förutsättningarna för forskares tillträde och om villkoren för arbetstagare som engageras i forskningen.

Kan de lokala parterna inte enas kan part hänskjuta frågan till centrala förhandlingar. Under lokal eller central förhandling kan endera parten hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan.

Uppnås vid central förhandling ej enighet kan frågan föras vidare till utvecklingsavtalets skiljenämnd för avgörande.

Protokollsanteckning:

I forskningsprojekt inriktade på att studera förändringar och förändringars effekter i företagen är det nödvändigt att skilja forskarens roll från i företagen verksamma befattningshavares roller. Forskarens roll blir att följa, beskriva, analysera och dra slutsatser av den i forskningsprojektet studerade förändringen.

SAF, LO och PTK vill genom en öppen och positiv attityd främja en allsidig, seriös och objektivt bedriven arbetslivsforskning.

Denna paragraf skall äga motsvarande tillämpning då fråga uppkommer om tillträde för utomstående i sådant utvecklingsarbete som är jämförbart med arbetslivsforskning.

§ 14 Rådet för utvecklingsfrågor

SAF, LO och PTK inrättar Rådet för utvecklingsfrågor”.

Rådets uppgift är:

- att följa och främja tillämpningen av den fortsatta utvecklingen av avtalet
- att överlägga om frågor som har anknytning till detta avtal
- att ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjuts till rådet
- att vara forum för information om betydelsen av systematiskt utvecklingsarbete i företagen
- att följa svensk och internationell utveckling på området
- att stimulera vetenskaplig forskning inom området, bl a allsidig arbetslivsforskning

Rådet består av 12 ledamöter varav 6 från arbetsgivarsidan och 6 från arbetstagarsidan jämte lika antal suppleanter.

Rådet utser inom sig ordförande och en eller flera vice ordförande.

Rådets ledamöter utses för en tid av tre år.

SAF, LO och PTK skall förse rådet med nödvändiga resurser och utse en mindre grupp för beredning av ärenden och för handläggning av brådskande uppgifter.

§ 15 Skiljenämnden för utvecklingsavtalet

Ski1jenämnden har till uppgift att tjänstgöra som skiljenämnd enligt vad som anges i utvecklingsavtalet.

Nämnden består av två ledamöter från SAF, från vardera LO och PTK och lika antal suppleanter. Vid förfall för ledamot eller suppleant kan SAF, LO och PTK utse ytterligare personer.

SAF, LO och PTK utser för en tid av tre år en opartisk ordförande för nämnden och vid behov en ersättare för denne.

§ 16 Förhandlingsordning

Förhandlingsordning m m

Mom 1 Medbestämmandeförhandling

Förhandlingar i företaget som part påkallar enligt 11 eller 12 § MBL eller enligt § 8 mom 4 i detta avtal skall upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver. Detta gäller även sådan lokal förhandling som påkallas efter det att en förhandlingsfråga enligt § 9 i detta avtal handlagts av kontaktombud utan att frågan därvid lösts.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren skall avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts skall meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

I fråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § samt 16 § första och tredje styckena MBL.

Mom 2 Tvister om avtalet

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall snarast hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna.

Uppnår de lokala parterna ej enighet skall tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Sådant hänskjutande skall ske skyndsamt efter de lokala förhandlingarnas avslutande.

Framställan om lokal eller central förhandling skall dock senast göras inom de tidsfrister som anges i 64 § MBL.

Mom 3

Under lokal eller central förhandling kan endera parten föra viss fråga till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan. Rådet äger i anslutning till behandling av visst ärende tillkalla sakkunnig eller på annat sätt inhämta upplysningar av betydelse för rådets bedömning.

Mom 4

Tvist rörande § 11 mom 3, § 12 och § 13 kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Annan tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan av part hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan tvist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

Mom 5 Gemensamt uppträdande

Arbetstagarparter bör i lokala eller centrala förhandlingar uppträda gemensamt om arbetsgivaren så begär. Oavsett sådan begäran har arbetstagarparterna rätt att förhandla gemensamt när de så finner lämpligt.

§ 17 Giltighetstid

Tre månaders uppsägningstid
Såväl mellan SAF och LO/PTK som mellan förbund, vilka antagit avtalet, gäller det tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

§ 18 Förslagsverksamhet

Parterna har enats om att förslagsverksamheten skall handläggas i enlighet med överenskommelsen i bilaga 1.