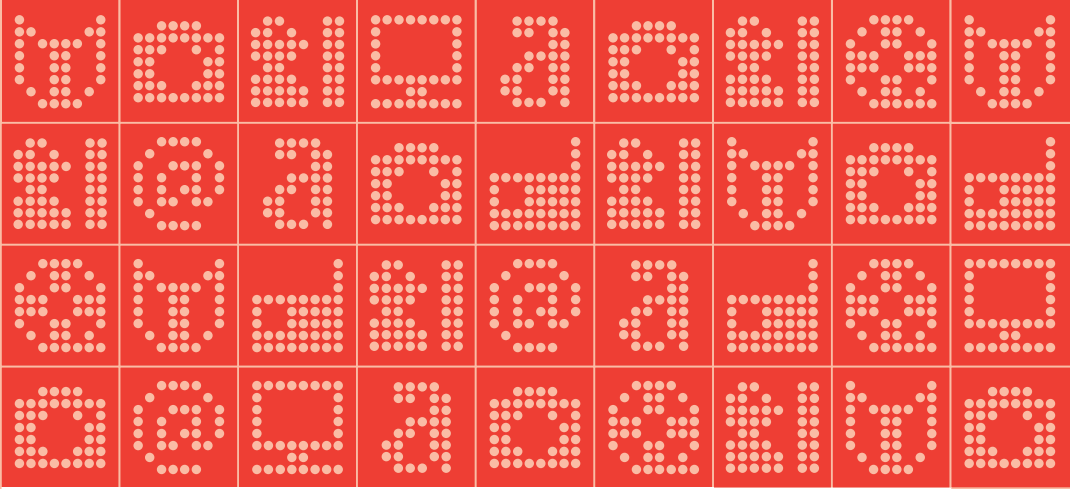


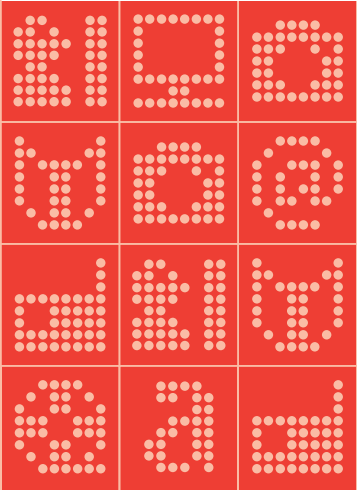
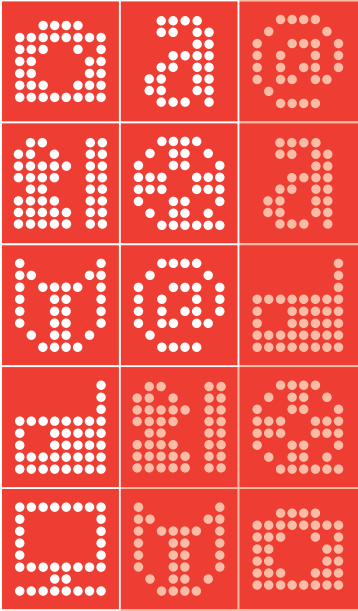


JOURNALISTAVTALET

Tidskrifter

2012–2013

Giltighetstid: 2012-04-01–2013-03-31



Medieföretagen
● almega

JOURNALIST
● ● ● ● ● ● ● ● ● ●
FÖRBUNDET

Innehållsförteckning

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL Tidskrift	5
§ 1 Avtal om löner och villkor	5
§ 2 Inkoppling	5
§ 3 PP Pension	6
§ 4 Protokollsanteckningar	6
§ 5 Avtal, riktlinjer mm som upphör att gälla per 12-04-01	6
§ 6 Avslutning	6
§ 1 Avtalets omfattning	7
1.1 Avtalets omfattning	7
1.2 Undantag för vissa medarbetare	7
1.3 Pensionär	7
1.4 Utlandstjänstgöring	7
§ 2 Anställning	8
2.1 Anställning tills vidare	8
2.2 Tidsbegränsad anställning	8
§ 3 Allmänna förhållningsregler	10
3.1 Konkurrerande verksamhet, uppdrag åt annan, bisyssla med mera	10
3.2 Diskretion	10
3.3 Förödmjukande uppdrag	10
§ 4 Upphovsrätt	11
4.1 Publicering	11
4.2 Stadigvarande utbyte respektive överlåtelse	11
4.3 Överlåtelse i andra fall	12
4.4 Text- och bildbyrå	12
4.5 Reklamändamål	12
4.6 Bok, särtryck eller liknande	12
4.7 Elektronisk utgivning/spridning	12
4.8 Medarbetare som slutat	13
4.9 Annat utnyttjande	13
4.10 Avvikelse	13
4.11 Ideell rätt	13
§ 5 Löner	14
5.1 Principer för lönesättning	14
5.2 Värdering av befattning och medarbetare	14
5.3 Lön för del av löneperiod	14
5.4 Extra ersättning	15

§ 6 Arbetstid	16
6.1 Omfattning	16
6.2 Ordinarie arbetstid	16
6.3 Arbetsschema	16
6.4 Femdagarsvecka	17
6.5 Rast	17
6.6 Helger	17
6.7 Dygnsvila	17
6.8 Veckovila	18
6.9 Måltidsuppehåll	18
6.10 Paus	18
6.11 Sammanlagd arbetstid	18
§ 7 Obekväm arbetstid	19
7.1 Tillägg för obekväm arbetstid	19
7.2 Nationaldag	19
§ 8 Övertid	20
8.1 Övertidsarbete	20
8.2 Rätten till övertidskompensation	20
8.3 Beräkning av övertidskompensation	21
8.4 Mertid och övertid för deltidсанställda	22
8.5 Särskild kompensationsledighet	23
§ 9 Sjuklön med mera	24
9.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan	24
9.2 Försäkran och läkarintyg	24
9.3 Sjuklönens storlek	25
9.4 Vissa samordningsregler	28
9.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön	28
§ 10 Semester	31
10.1 Allmänna bestämmelser	31
10.2 Semesterns längd	31
10.3 Semesterlön, semesterersättning m m	33
10.4 Semester för nyanställda	35
10.5 Sparande av semester	36
§ 11 Tjänstledighet, löneberäkning och permission	37
11.1 Tjänstledighet	37
11.2 Hel kalendermånad	37
11.3 Månadslön	37
11.4 Permission	37
11.5 Annan tjänstledighet	38

§ 12 Resor i tjänsten	39
12.1 Rätt till restidsersättning	39
12.2 Beräkning av restid	39
12.3 Ersättningens storlek	39
§ 13 Föräldralön	41
13.1 Löneutfyllnad vid tjänstledighet vid barns födelse m m	41
13.2 Ledighet med tillfällig föräldrapenning	42
§ 14 Kompetensutveckling	43
14.1 Kontinuerlig kompetensutveckling	43
14.2 Kompetensutvecklingsråd	43
14.3 Individuellt utvecklingssamtal	43
14.4 Introduktionsutbildning	43
14.5 Fort- och vidareutbildning	44
§ 15 Uppsägning	45
15.1 Uppsägning visstidsanställda	45
15.2 Uppsägning från medarbetarens sida	45
15.3 Uppsägning från arbetsgivarens sida	45
15.4 Övriga bestämmelser vid uppsägning	47
§ 16 Förhandlingsordning	50
16.1 Tillämpning	50
16.2 Förhandlingspreskription	50
16.3 Lokal förhandling	50
16.4 Central förhandling	50
16.5 Rättsligt avgörande	50
16.6 Anmärkning	51
§ 17 Giltighetstid	52
17.1	52
Avtal om förfarandet vid intrång i upphovsrätt	53
Villkor vid utlandsresa	55
Löneavtal	Bilaga 2
Avtal för studiepraktikanter	Bilaga 3
	61

FÖRTECKNING

över särskilda överenskommelser

- Avtal om förslagsverksamhet
- Avtal om industrins och handelns tilläggspension – ITP avtalet
- Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtal om Trygghetsförsäkring (TFA)
- Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring
- Omställningsavtal
- Utvecklingsavtal

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL Tidskrift

Ärende: Uppgörelse om löner och allmänna villkor för Journalistavtal Tidskrift för perioden 2012-04-01 – 2013-03-31

Parter: Medieföretagen
Svenska Journalistförbundet

Tid: 2012-04-16

Plats: Medieföretagens lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Närvarande:

För Medieföretagen

Charlott Richardson

Hans O Andersson

Björn Svensson

Maria Elinder

Magnus Kendel

jämte delegation

För Svenska Journalistförbundet

Jonas Nordling

Katarina Dahlskog

Johannes Isaksson

jämte delegation

§ 1 Avtal om löner och villkor

Parterna har träffat avtal om löner och allmänna anställningsvillkor mm avseende Journalistavtal Tidskrift i enlighet med det övergripande protokollet daterat 2012-04-16 och vad som anges i nedan nämnda bilagor:

- Överenskommelse om allmänna villkor, bilaga 1.
- Överenskommelse om löner, bilaga 2.
- Avtal för praktikanter, bilaga 3

§ 2 Inkoppling

För tidskriftsföretag som inträder som medlem i Medieföretagen och som vid inträdet inte är bundet av kollektivavtal med Journalistförbundet gäller Tidskriftsavtalet, samt de avtal som omfattas av denna uppgörelse, först sedan överenskommelse därom träffats mellan Medieföretagen och Journalistförbundet (inkoppling).

Medieföretagen åtar sig att i samband med beviljandet av medlemskap i Medieföretagen verka för att företag som avses i första stycket har

försäkringar för sina anställda som ger förmåner motsvarande dem som följer av ITP-planen och TFA.

§ 3 PP Pension

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

§ 4 Protokollsanteckningar

För tillämpningen av avtalet antecknar parterna följande till protokollet:

Till § 1, Avtalets omfattning

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

Till § 3, Anställning

För projektarbete skall finnas projektplan samt anges tidpunkt för projektets inledning och beräknad tidpunkt för avslutning.

§ 5 Avtal, riktlinjer mm som upphör att gälla per 12-04-01

- Avtal gällande aspiranter tecknat 1 juni 1996

§ 6 Avslutning

Förhandlingen förklarades avslutad.

För Medieföretagen

För Svenska Journalistförbundet

Charlotte Richardson

Jonas Nordling

Björn Svensson

Johannes Isaksson

Hans O Andersson

Katarina Dahlskog

Magnus Kendel

Maria Elinder

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Avtalets omfattning

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

För företag som inträder som medlem i Medieföretagen och som vid inträdet inte är bundet av kollektivavtal gäller detta avtal först sedan överenskommelse därom träffats mellan Medieföretagen och Journalistförbundet.

1.2 Undantag för vissa medarbetare

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

1.3 Pensionär

Arbetsgivaren och medarbetare som kvarstår i tjänst eller anställs efter ordinarie pensionsålder enligt gällande pensionsplan, kan överenskomma om anställningsformer och anställningsvillkor avvikande från detta avtal.

Medarbetare som kvarstår i tjänst eller anställs efter ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen, erhåller sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i en sjukperiod endast om särskild överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

1.4 Utlandstjänstgöring

Om en medarbetare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands skall anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande vid företaget.

Saknas särskilt utlandsreglemente eller överenskommelse mellan företaget och medarbetaren tillämpas villkor enligt bilaga (sid 56).

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

§ 2 Anställning

2.1 Anställning tills vidare

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

2.2 Tidsbegränsad anställning

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

Under pågående tidsbegränsad anställning enligt detta moment gäller, med iakttagande av i lagen om anställningsskydd stadgade grunder för uppsägning, en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

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

2.2.1 Projektanställning

Projektanställning för medverkan i start av ny tidskrift eller ny redaktionell elektronisk produkt är tillåten intill dess 12 månader förflutit efter den första utgåvan.

Projektanställning för medverkan i andra redaktionella produkter t ex bilagor eller annat utvecklingsprojekt är tillåtet under högst sex månader.

Lokal överenskommelse kan träffas om andra projektanställningar.

2.2.2 Vikariat

Anställning i form av vikariat. Med vikariat avses

- att medarbetaren ersätter en annan medarbetare under dennes frånvaro, t ex vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet eller
- att ledigbliven befattning, i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen utsetts, besätts med vikarie under högst sex månader eller
- att ordinarie tjänst som blivit ledig till följd av att anställd medarbetare under begränsad tid uppehåller annan tjänst besätts av vikarie under högst sex månader

eller

- att ordinarie tjänst som blivit ledig till följd av att anställd medarbetare medverkar i projekt enligt ovan besätts av vikarie under den tid projektet pågår.

2.2.3 Provanställning

Anställning i högst sex månader i form av provanställning.

Sådant avtal får träffas

- med medarbetare med speciella ämneskunskaper om dennes journalistiska kvalifikationer är oprövade, eller
- om det eljest föreligger särskilda skäl att pröva medarbetarens kvalifikationer mot bakgrund av ämnesområdets speciella krav, eller
- efter överenskommelse mellan företaget och journalistklubben om de lokala parterna finner att det föreligger särskilda skäl.

Innan avtal om provanställning träffas skall arbetsgivaren underrätta journalistklubben om detta och ange skälen härför.

2.2.4 Praktikanställning

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

2.2.6 Särskild uppsägningsregel

Arbetsgivarens rätt att projekt- och provanställa medarbetare kan sägas upp av journalistklubben eller av Journalistförbundet.

Uppsägningstiden är tre månader.

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

§ 3 Allmänna förhållningsregler

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

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

3.1 Konkurrerande verksamhet, uppdrag åt annan, bisyssla med mera

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

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

3.2 Diskretion

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

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

3.3 Förödmjukande uppdrag

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

§ 4 Upphovsrätt

4.1 Publicering

Utan hinder av regleringen i lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk (upphovsrättslagen) får det företag där medarbetaren är anställd, publicera text- och bildmaterial som har medarbetaren som upphovsman, i tidskrift som företaget ger ut, om materialet har tagits fram i medarbetarens anställning hos företaget.

Med publicering enligt detta moment jämföras elektronisk spridning av text- och bildmaterial som endast framställs för sådan spridning.

4.2 Stadigvarande utbyte respektive överlåtelse

Som publicering enligt 4.1 anses även publicering i tidskrift som ges ut av annat företag om medarbetarens företag har upprättat stadigvarande utbyte respektive träffat överenskommelse om överlåtelse av text- och bildmaterial med det företaget.

Varje medarbetare skall ha tillgång till en förteckning över de företag med vilka det egna företaget har sådant samarbete som avses i detta moment.

Avtal om sådant samarbete som avses i detta moment, första stycket skall föregås av förhandlingar mellan företaget och journalistklubben vid detta.

Innan överenskommelse har träffats får någon överlåtelse inte ske.

Leder inte de lokala förhandlingarna till en överenskommelse skall - om någon av parterna begär det - centrala förhandlingar tas upp. Leder inte heller dessa förhandlingar till en överenskommelse, skall frågan avgöras av en särskild nämnd om någon av parterna begär det. Sådan begäran skall göras inom 10 dagar efter det att de centrala förhandlingarna har förklarats avslutade.

Den särskilda nämnden består av tre ledamöter. Av dem utser parterna var sin och de samlunda utsedda den tredje, som skall vara nämndens ordförande.

Nämnden skall vid sin bedömning beakta samtliga de argument som parterna i förhandlingar tidigare har fört fram som stöd för sina ståndpunkter. Nämnden skall arbeta skyndsamt. För nämnden gäller lagen (1929:145) om skiljemän i tillämpliga delar.

Bestämmelserna i detta avsnitt skall tillämpas även när det blir fråga om förändringar i bestående avtal.

4.3 Överlåtelse i andra fall

Avtal om överlåtelse av text- och bildmaterial i andra fall än sådana som avses i 4.2 får ske endast om medarbetaren och företaget är överens om hur överlåtelsen skall ersättas. Även företaget och journalistklubben kan träffa överenskommelse om överlåtelse.

Innan överenskommelse har träffats får någon överlåtelse inte ske.

4.4 Text- och bildbyrå

Fristående text- och bildbyrå jämföras i detta sammanhang med företag som publicerar i tryckt eller elektronisk form. Publicering sker genom att medarbetaren ställer sitt material till förfogande för distribution till byråns abonnenter och kunder. Byråns medarbetare skall underrättas om det sker ändringar bland byråns abonnenter och kunder.

Överlåtelse av material till text- och bildbyrå får ske i den omfattning som tidningens kontrakt med bildbyrån föreskriver.

Text- eller bildbyrå kan göra förändringar bland abonnenter och kunder utan hinder av bestämmelserna i denna paragraf.

4.5 Reklamändamål

Vill ett företag till myndigheter, organisationer eller företag för reklamändamål överlåta text- och bildmaterial som en medarbetare har tagit fram i sin anställning hos företaget, måste medarbetaren samtycka till överlåtelsen för att den skall få ske.

4.6 Bok, särtryck eller liknande

Under förutsättning att överenskommelse träffas i förväg om hur medarbetaren skall ersättas, så får företaget använda text- och bildmaterial, som medarbetaren har tagit fram i sin anställning hos företaget, för utgivning av bok, särtryck eller liknande.

Vill medarbetaren själv ge ut material som han eller hon tagit fram i sin anställning hos företaget får detta göras om företaget har använt sin rätt enligt 4.1 eller förklarat att man inte tänker använda den.

Om sådan utgivning skall ske inom 12 månader från det att materialet överlämnades för publicering, krävs godkännande av företaget.

4.7 Elektronisk utgivning/spridning

Under förutsättning att lokal överenskommelse träffas i förväg om villkoren får företaget använda text- och bildmaterial, som publicerats enligt 4.1, första stycket, för elektronisk utgivning eller spridning. Under

samma förutsättning får text- och bildmaterial som utgivits eller spridits elektroniskt publiceras enligt 4.1 första stycket.

4.8 Medarbetare som slutat

Vill ett företag publicera artiklar eller teckningar som härrör från en medarbetare som har slutat vid företaget så skall medarbetaren underrättas om företagets avsikter. Motsätter sig medarbetaren att materialet publiceras och anför han eller hon godtagbara skäl för sin ståndpunkt så får materialet inte publiceras.

Medarbetarens ståndpunkt behöver inte avvaktas om det är okänt var han eller hon befinner sig.

4.9 Annat utnyttjande

Vill ett företag utnyttja text- och bildmaterial, som en medarbetare har tagit fram i sin anställning hos företaget på annat sätt än som har angetts tidigare, måste medarbetaren samtycka till att materialet utnyttjas på det sättet för att det skall få ske.

4.10 Avvikelse

Avvikelse från vad detta avtal innehåller om utnyttjande av text- och bildmaterial för göras endast om det finns särskilda skäl för det.

För att sådant avtal om avvikelse skall gälla krävs att de centrala parterna godkänner det.

4.11 Ideell rätt

Text- och bildmaterial får inte utnyttjas så att medarbetarens rätt enligt 3 § Upphovsrättslagen kränks. Ändringar i text- och bildmaterial skall vidare föregås av godkännande från upphovsmannen om ändringarna inte endast är att anse som normal redigering. Det får inte heller utnyttjas så att det kränker medarbetarens journalistiska anseende. Överlämnas material till annat företag skall det företaget erinras om detta.

§ 5 Löner

5.1 Principer för lönesättning

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Den skall utgå från kraven i befattningen och medarbetarens prestation. Lönen skall i princip öka med högre krav och förbättrad prestation. Arbetsledare skall i princip ha högre lön än underställd personal.

Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen och lönenivån, liksom förmåner som ligger vid sidan av lönen.

Dessa principer skall tillämpas så att det uppstår en lönestruktur som är rättvisande för det enskilda företaget och löneskillnader skall kunna motiveras.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt skall ge utslag i den individuella lönesättningen. Om utvecklingen medför befordran - eller annan markant befattningsförändring - som motiverar tillägg till lönen, skall sådana tillägg inte tas ur den allmänna potten vid lokala lönerevisioner.

Tillämpningen skall också vara sådan att medarbetare behandlas lika oavsett ålder och kön.

5.2 Värdering av befattning och medarbetare

Den individuella lönesättningen bygger bl a på att befattningar och medarbetare värderas och att dessa värderingar sammanvägs. Metoderna kan variera från företag till företag. Gemensamt för samtliga metoder skall emellertid vara att de inte präglas av godtycke. Resultatet ska kunna motiveras och vara rättvisande. Oavsett vilken metod det enskilda företaget väljer ska ett antal kriterier ingå i värderingen. Vilka dessa kriterier är och vilken tyngd de har, kan däremot skifta mellan olika företag.

För processbeskrivning, förhandlingsordning samt nivåer på lägstalöner och praktikantlöner hänvisas till löneavtalet (bilaga 2).

5.3 Lön för del av löneperiod

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad/avräkningsperiod beräknas lönen enligt nedan.

För arbete del av löneperiod utges lön per arbetad timme med:

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

Med veckoarbetstid avses medarbetarens genomsnittliga arbetstid per vecka under kalenderåret.

Med månadslön avses:

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

Anmärkning

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

5.4 Extra ersättning

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

Anmärkning 1

För det år då journalisten börjar eller slutar sin anställning proportioneras den extra ersättningen i förhållande till hur stor del av året som anställningen har varat. Endast hela anställningsmånader medräknas. För den som slutar sin anställning utbetalas ersättningen tillsammans med ordinarie slutlön och beräknas på den fasta kontanta månadslön, som gäller när anställningen upphör.

För journalist som under året varit frånvarande, proportioneras den extra ersättningen i förhållandet till dennes andel av full ordinarie arbetstid. Frånvaro med ersättning enligt § 13 i detta avtal (sjuklön, löneutfyllnad vid tjänstledighet vid barns födelse m m respektive tillfällig föräldrapenning) skall i detta sammanhang jämsställas med arbetad tid. För journalist som under året har ändrat sysselsättningsgrad, skall den extra ersättningen omräknas så att den motsvarar den genomsnittliga sysselsättningsgraden under året. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

§ 6 Arbetstid

6.1 Omfattning

Medarbetare som omfattas av detta avtal undantas från tillämpningen av Arbetstidslagen. Istället gäller arbetstidsbestämmelserna i detta avtal.

Bestämmelserna i 6.2-6.6 och § 8 gäller dock ej medarbetare som enligt reglerna i 8.2 träffat överenskommelse om att särskild kompensation för overtidsarbete inte skall utgå.

Härutöver kan lokal överenskommelse träffas om ytterligare undantag från §§ 6 och 8 i detta avtal för journalister som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller i annat fall där särskilda omständigheter föreligger. Sådan överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Anmärkning

Normalarbetstiden för de medarbetare som undantagits från avtalets arbetstidsbestämmelser skall vara densamma som för övriga journalistiska medarbetare. Det är därför av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och journalistklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för journalister som undantagits från avtalets arbetstidsbestämmelser. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidsstämpling eller på annat sätt, t ex när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga medarbetare. Om journalistklubben så begär skall arbetsgivaren och klubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa journalister.

6.2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka per en begränsningsperiod om fyra veckor.

Arbetsgivaren och journalistklubben kan träffa skriftlig överenskommelse om annan omfattning av ordinarie arbetstid för viss medarbetare eller grupp av medarbetare. Sådan överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

6.3 Arbetsschema

Den ordinarie arbetstiden skall vara schemalagd, såvida inte lokal överenskommelse träffas om annat. Sådan överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Medarbetaren skall ges besked om ändringar i sitt arbetstidsschema minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg vid speciella och opåräknade förhållanden.

6.4 Femdagarsvecka

Parterna är i princip överens om att fem dagars arbetsvecka skall tillämpas. Om väsentliga produktionsmässiga eller andra skäl motiverar en annan ordning, är arbetsgivaren oförhindrad att begära förhandlingar med journalistklubben om detta.

6.5 Rast

Arbetstiden bör om möjligt ordnas så att arbetet inte delas upp av längre raster.

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

6.6 Helger

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

För deltidsanställd medarbetare, vars arbetstid utlagts på färre än genomsnittligt fem dagar per vecka, gäller därutöver att för arbete på helgdag, som inte är söndag, utgår motsvarande ledighet på annan dag.

6.7 Dygnsvila

Varje medarbetare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. I den dygnsvila som alla medarbetare har rätt till ska tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

6.8 Veckovila

Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstiden då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället, men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

6.9 Måltidsuppehåll

Rasterna får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

6.10 Paus

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att medarbetarna kan ta de pauser som behövs utöver raster.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

6.11 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst 4 månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Arbetsgivaren och journalistklubben kan träffa skriftlig överenskommelse om att beräkningsperioden ska vara längre dock högst 12 månader. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörda medarbetare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

§ 7 Obekväm arbetstid

7.1 Tillägg för obekväm arbetstid

Såvida lokal överenskommelse inte träffas om annat utges kompensation för arbete på obekväm tid enligt följande:

1. För ordinarie arbete under nedan angivna tider utges följande ob-tillägg per timme för helgfri tid under perioden måndag kl 00 - fredag kl 24:

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

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

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

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

Ersättning för obekväm arbetstid utges ej vid övertidsarbete.

Vid tillämpning av divisorerna skall en deltidsanställd medarbetares lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

7.2 Nationaldag

År då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller medarbetaren i stället annan ledig dag utan löneavdrag. Medarbetare som kompenseras enligt § 6.6 erhåller endast annan ledig dag de år då nationaldag infaller på söndag.

§ 8 Övertid

8.1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som medarbetaren har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

Medarbetaren är skyldig att utföra övertidsarbete intill 25 timmar per månad. Medarbetaren kan dock inte åläggas att utföra arbete på sina fridagar.

Arbetsgivaren skall föra anteckningar om övertid och mertid och formerna för kompensation. Medarbetarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer journalistklubben vid företaget.

8.2 Rätten till övertidskompensation

Medarbetare har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt nedan.

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utges utan att övertidsarbete istället ersätts med högre lön och/eller extra semesterdagar utöver lagstadgad semester. En sådan överenskommelse medför att restidsersättning enligt § 12 ej utgår.

Sådana överenskommelser skall främst gälla för medarbetare i chefsställning med rätt att självständigt avgöra behovet av övertidsarbete eller medarbetare som har frihet i arbetstidens förläggning.

Vid träffande av sådan överenskommelse skall i avtalet stadgade grunder iaktas och den andel av medarbetarens lön som utgör ersättning för övertidskompensation skall anges.

Överenskommelsen skall avse en period om ett semesterår och förlängs för ett år åt gången om inte endera parten ger besked senast en månad före semesterårets utgång om att överenskommelsen skall upphöra.

Arbetsgivaren skall underrätta journalistklubben om innehållet i sådan överenskommelse.

8.3 Beräkning av övertidskompensation

8.3.1 Ersättningsformer

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

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

De lokala parterna kan, om man så finner lämpligt, komma överens om en begränsning av inestående kompensationsledighet.

8.3.2 Ersättnings storlek

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Ersättningen inbegriper semesterlön.

Anmärkning

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

Med månadslön avses i detta moment medarbetarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under a) utges med 1,5 timme och för övertidsarbete, som avses under b) med 2 timmar för varje övertidstimme.

8.3.3 Övertidsarbete ej anslutet till ordinarie arbetstid

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

8.3.4 Reskostnader vid övertidsarbete

Om medarbetaren inställer sig till övertidsarbete enligt 8.3.3 och reskostnader därvid uppstår skall arbetsgivaren ersätta dessa.

Detta gäller även för medarbetare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

8.3.5 Vid säongsanpassad arbetstid

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under viss del av året (t ex sommaren) är förkortad utan att motsvarande förlängning sker under annan del av året, gäller följande. Beräkning av övertidsarbete, som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden skall tillämpas, skall ske med utgångspunkt från den längre (under resten av året gällande) dagliga arbetstiden.

8.4 Mertid och övertid för deltidsanställda

8.4.1 Ersättning för mertid

Om en deltidsanställd medarbetare har utfört arbete utöver den för deltidsanställningen gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden.}}$$

Ersättningen inbegriper semesterlön.

Med månadslönen avses här den deltidsanställdes aktuella fasta kontanta månadslön.

Med veckoarbetstid avses här den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.

8.4.2 Beräkning av mertid

Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

8.4.3 Övertidskompensation vid mertidsarbete

För mertid utöver det för motsvarande heltidsarbete gällande arbetstidsmåttet per dag utges övertidskompensation enligt 8.2-8.3.

Vid tillämpningen av divisorerna i 8.3 skall medarbetarens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

8.5 Särskild kompensationsledighet

Med hänsyn till dels de särskilda arbetstidsförhållanden som gäller för medarbetare och dels utformningen av bestämmelsen om övertidsersättning i mellanvarande kollektivavtal är parterna ense om att medarbetaren skall erhålla särskild kompensationsledighet med tre dagar per år. Dessa dagar skall utläggas så att hinder inte uppstår för det redaktionella arbetet.

§ 9 Sjuklön med mera

9.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

9.1.1 Rätten till sjuklön

Rätten till sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod regleras i lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i 9.2.2 andra stycket nedan. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i 9.3-6. Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i en sjukperiod utges enligt detta avtal.

9.1.2 Sjukanmälan

När en medarbetare blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra skall han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare skall han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknas kunna återgå i arbete. Samma gäller om medarbetaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

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

9.2 Försäkran och läkarintyg

9.2.1 Skriftlig 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 medarbetaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

9.2.2 Läkarintyg

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

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

9.3 Sjuklönens storlek

9.3.1 Beräkning av sjuklönens storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till medarbetaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

9.3.2 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod

För varje frånvarotimme i sjukperioden görs avdrag

1) med:

$$\begin{array}{l} \text{för första frånvarodagen} \\ \text{(karensdagen)} \end{array} \quad \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

2) med:

$$\begin{array}{l} \text{fr o m den andra} \\ \text{frånvarodagen i} \\ \text{sjukperioden} \end{array} \quad 20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Till medarbetare som gått miste om ob-tillägg p g a sjukfrånvaro på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön med 80 % av uteblivet ob-tillägg fr o m den andra frånvarodagen i sjuklönepérioden.

Anmärkning 1

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutas skall betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, sjuklönens storlek och sjuklönepériodens längd (7 § tredje stycket SjLL).

Anmärkning 2

För en medarbetare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % redan fr o m den första sjukfrånvarodagen, görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklönepérioden.

Anmärkning 3

Till medarbetare som vidkänts helt sjukavdrag enligt regeln om karensdag för sammanlagt tio dagar under de senaste tolv månaderna utges sjuklön även för den första dagen i sjukperioden efter en kompensationsgrad om 80 % (6 § tredje stycket SjLL).

Anmärkning 4

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

Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön = den aktuella månadslönen.

Med månadslön avses i detta moment

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

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. Om medarbetaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningsscykel.

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

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

9.3.3 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

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

För medarbetare med månadslön om högst 7,5 x prisbasbelopp (pbb)/12

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

För medarbetare med högre månadslön

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (7,5 \times \text{pbb})}{365}$$

Anmärkning 1

Arbetsgivaren skall göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag medarbetaren fått besked om sin nya lön.

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

Månadslönen = den aktuella månadslönen.

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna begränsningsregel

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

9.3.4 Sjuklönetidens längd

För medarbetare, som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller övergått direkt från anställning, i vilken denne haft rätt till sjuklön under 90 dagar, utges sjuklön t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Till övriga medarbetare utges sjuklön t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdag), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Undantag 1

Om medarbetaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklönepериодens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, så att antalet sjuklönedagar, inklusive sjuklönedagar i den aktuella sjuklönepериоден, uppgår till minst 105 för grupp 1 respektive minst 45 för grupp 2, upphör sjuklönerätten för sjukdomsfallet efter 14:e kalenderdagen i sjuklönepериоден.

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

Undantag 2

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar utges till medarbetaren upphör rätten till sjuklön.

9.4 Vissa samordningsregler

9.4.1 Livränta p g a arbetsskada

Om en medarbetare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då denne har rätt till sjuklön, skall sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt 9.3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 % av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 basbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

9.4.2 Ersättning från annan försäkring

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

9.4.3 Annan ersättning från staten

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

9.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

9.5.1 Förtigande av 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 ifråga.

9.5.2 Inte lämnat friskintyg

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

9.5.3 Nedsatta sjukförmåner

Om medarbetarens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring skall arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

9.5.4 Skada vid olycksfall vållad av tredje man

Om medarbetaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA),

skall arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - medarbetaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

9.5.5 Olycksfall hos annan arbetsgivare

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

9.5.6 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

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

- om medarbetaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring eller
- om medarbetarens arbetsoförmåga är självförvållad, om inte överens-kommelse om annat träffas.

Anmärkningar

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

9.5.7 Övriga bestämmelser

9.5.7.1 Förmåner enligt lagen om statligt personskadeskydd

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

9.5.7.2 Smittbärare

Om medarbetaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till smittbärappenning gäller följande:

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen

För varje timme en medarbetare är frånvarande görs avdrag med:

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

Fr o m 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 9.3.3.

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön, se 9.3.2 respektive 9.3.3.

§ 10 Semester

10.1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt gällande lag med följande tillägg och undantag.

Arbetsgivaren och enskild medarbetare eller journalistklubben kan överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

10.2 Semesternas längd

10.2.1 Antal semesterdagar

Semesternas längd

Semesternas längd är 25 semesterdagar. Genom överenskommelse enligt 8.2 mellan arbetsgivaren och medarbetaren om att rätten till övertidskompensation ersätts med längre semester, kan medarbetaren istället ha 28 eller 30 dagars semester.

10.2.2 Antal betalda semesterdagar

Antalet intjänade semesterdagar med lön beräknas på följande sätt:

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

A. = antal avtalade semesterdagar (enligt 10.2.1)

B. = antal anställningsdagar under intjänandeåret, minus frånvaro som inte är semesterlönegrundande

C. = antal kalenderdagar under intjänandeåret

D. = antal intjänade, betalda semesterdagar (brutet tal avrundas uppåt till heltal).

10.2.3 Ändring av semesterdagar

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

10.2.4 Befordrad eller nyanställd medarbetare

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

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

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

För medarbetare (även deltidsanställda) som arbetar intermittent, oregelbundna arbetstider och/eller olika långa arbetsdagar gäller följande:

1. Årlig semesterledighet omräknas till årligt antal semesterlediga timmar genom formeln

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

A = antal semesterdagar enligt 10.2.1

V = genomsnittlig arbetstid per vecka

T = antalet semesterlediga timmar som skall ingå i semesterledigheten

2. Uttagen semesterledighet utgörs av antalet arbetstimmar under de schemalagda arbetsdagar som ingår i semesterledigheten.
3. Semesterledighet kan icke förläggas enbart till del av arbetsdag som ingår i medarbetarnas ordinarie arbetscykel.

Semestertillägg beräknas med utgångspunkt från antalet semesterdagar enligt 10.2.1.

Anmärkningar

1. Vid utläggning av semesterledighet är det parternas avsikt att arbetstidens förläggning i det enskilda fallet inte skall påverka semesterns längd.

2. För medarbetare vars semesterledighet regleras enligt 10.2.5 första stycket gäller följande:

Infaller under semesterledighet, som omfattar minst fem dagar, helgdag eller påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton som inte är

schemalagd ledighetsdag, skall antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med en dag för varje sådan helgdag och/eller helgdagsafton.

Vid arbete måndag-fredag avses "schemalagd ledighetsdag" lördag-söndag.

3. För medarbetare vars semesterledighet regleras enligt 10.2.5 punkterna 1 och 2 gäller följande:

Antalet semestertimmar som beräknas ingå i uttagen semesterledighet minskas med det antal timmar som medarbetaren enligt arbetstidsschemat skulle ha arbetat under arbetspass, som till sin huvuddel infaller på helgdag och/eller i anmärkning 2 ovan nämnd helgdagsafton.

10.3 Semesterlön, semesterersättning m m

10.3.1 Semesterlön och semestertillägg

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

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av medarbetarens månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 10.3.7.

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

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

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

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

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

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

I övertids-, mertids- och restidsersättning ingår semesterlön. Upphovsrättsersättning är inte lön och ska därför inte vara semesterlönegrundande.

10.3.2 Beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro

Till summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret ska för varje kalenderdag med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Genomsnittlig dagsinkomst =

Under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel / Antalet anställningsdagar, minus semesterledighetsdagar och hela dagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret

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

10.3.3 Utbetalning av semesterlön

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

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

Undantag:

1. Om lönen till väsentlig del består av rörliga lönedelar, har medarbetaren rätt att à conto få ett semestertillägg som grundar sig på de rörliga lönedelarna. Arbetsgivaren ska uppskatta tilläggets storlek. Tillägget betalas ut samtidigt med lönen vid den ordinarie utbetalningen i samband med semestern. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets slut betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt 10.3.1 och 10.3.2.
2. Om en överenskommelse har träffats om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla, kan arbetsgivaren betala ut resterande semesterlön som avser rörliga lönedelar efter semesterårets slut. Detta ska göras vid den första ordinarie löneutbetalningen på det nya intjänandeåret när ordinarie lönerutin tillämpas.

10.3.4 Kransdagsersättning

Om arbete utförs på del av lördag före eller del av söndag efter semesterledighet som uppgår till minst 5 dagar utgår härfor extra ersättning (inklusive semesterlön) med 332 kronor.

10.3.5 Semesterersättning

Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt 10.3.1 och 10.3.2.

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

10.3.6 Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön, se 10.3.1.

10.3.7 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid som gällde vid arbetsplatsen under intjänandeåret. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under flertalet kalenderdagar av månaden. Beträffande begreppet månadslön, se 10.3.1.

10.4 Semester för nyanställda

Om en nyanställd medarbetarens betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om medarbetaren i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar, kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om att medarbetaren ska vara tjänstledig eller ledig utan löneavdrag under erforderligt antal dagar. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag gäller följande. Om anställningen upphör inom fem år från den dag den började, ska avdrag göras från inestående lön eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknas på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av

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

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

10.5 Sparande av semester

10.5.1 Uttag av sparade semesterdagar

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

10.5.2 Sparande av semesterdagar

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

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

10.5.3 Semesterlön för sparade semesterdagar

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

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

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

§ 11 Tjänstledighet, löneberäkning och permission

11.1 Tjänstledighet

Vid tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

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

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

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

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

Med veckoarbetstid avses medarbetarens genomsnittliga arbetstid per vecka under kalenderåret.

Kommentar

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

11.2 Hel kalendermånad

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

11.3 Månadslön

Med månadslön avses:

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

11.4 Permission

Permission (kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t ex vid hastigt sjukdomsfall inom medarbetarens familj eller nära anhörigs frånfalle) kan dock permission beviljas för en eller flera dagar.

11.5 Annan tjänstledighet

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

§ 12 Resor i tjänsten

12.1 Rätt till restidsersättning

Medarbetare som enligt § 8 har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete har rätt till restidsersättning enligt 12.2-3 med följande undantag.

- Företaget och medarbetaren kan överenskomma om att kompensation för restid skall utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid beaktas vid fastställandet av den fasta lönen.
- Medarbetare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning har rätt till restidsersättning endast om företaget och medarbetaren överenskommit om sådan.

12.2 Beräkning av restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för medarbetaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför medarbetarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid skall endast fulla halvtimmar medtas.

Om företaget har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, skall tiden kl 22-08 ej medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då medarbetaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör företaget eller ej.

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

12.3 Ersättningens storlek

Restidsersättning utges per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

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

till kl 06 dag efter helgdag, då ersättningen är

månadslönen

190

Anmärkning

I restidsersättningen har inkluderats semesterlön.

Restidsersättning enligt divisorn 240 utges för högst sex timmar per kalenderdygn. Med månadslön avses medarbetarens fasta kontanta månadslön. För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

§ 13 Föräldralön

13.1 Löneutfyllnad vid tjänstledighet vid barns födelse m m

13.1.1 Villkor

En medarbetare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till löneutfyllnad från arbetsgivaren om medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 24 månader.

13.1.2

Löneutfyllnaden utgår under fyra månader och beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns.

Denna **lönegräns** beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

Exempel 2012:

*Prisbasbeloppet (pbb): år 2012 44 000 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 44\,000 \text{ kr}}{12} = 36\,666 \text{ kr för 2012}$$

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

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

För tjänstemän med månadslön över lönegränsen görs sjukavdrag per dag:

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

Föräldralön betalas endast om ledigheten är sammanhängande minst en månad om inte annat överenskommes lokalt eller individuellt.

Anmärkning

Parterna är överens om att det är av stor vikt att beakta medarbetarens önskemål vid ledighetsuttag förknippad med löneutfyllnad av såväl jämställdhets- som familjeskäl.

13.1.3

Löneutfyllnad utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall löneutfyllnaden reduceras i motsvarande grad.

13.2 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med medarbetarens hela månadslön.

§ 14 Kompetensutveckling

14.1 Kontinuerlig kompetensutveckling

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

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

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

14.2 Kompetensutvecklingsråd

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

Arbetet i rådet ska bidra till underlag för journalisternas kompetensutveckling. Behovet av journalistisk utveckling ska utgå från företagets verksamhet och inventeras och definieras inom företaget med målsättningen att företaget skall få sitt behov av journalistisk kompetens tillgodosett, samt att varje individ ska få sitt behov av journalistisk utveckling tillgodosett. Om kompetensutvecklingsbehovet inte kan tillgodoses ska rådet undersöka anledningen till detta och föreslå lämpliga åtgärder.

14.3 Individuellt utvecklingssamtal

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

14.4 Introduktionsutbildning

Medarbetare utan tidigare journalistisk erfarenhet eller journalistisk utbildning ska i anslutning till anställning ges introduktionsutbildning. Innehållet i sådan introduktion fastställs efter samråd med medarbetaren och journalistklubben.

14.5 Fort- och vidareutbildning

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

§ 15 Uppsägning

15.1 Uppsägning visstidsanställda

För medarbetare, som har anställts för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete gäller inte 15.2-3 nedan.

15.2 Uppsägning från medarbetarens sida

15.2.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från journalistens sida är följande om inte annat följer av 15.4.1-4 nedan:

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

Anmärkning:

Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.

15.2.2 Formen för uppsägning

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

15.3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

15.3.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av 15.4.1-4 nedan:

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

Anmärkning

Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd. Journalist, som övergått direkt från tidigare anställning med journalistiska arbetsuppgifter, har rätt till en uppsägningstid som om anställningen varat i sex månader.

Har medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

15.3.2 Turordning vid driftinskränkning och återanställning

De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställande av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

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

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

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25 - 27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

Lokala kontakter och överenskommelser i frågor om personalinskränkningar och i frågor enligt Omställningsavtalet kan ske mellan arbetsgivaren och journalistklubben - eller om klubb saknas, med annan behörig företrädare för medarbetare som omfattas av detta avtal - oavsett i vilken form övriga tjänstemannaförbund samverkar lokalt.

15.4 Övriga bestämmelser vid uppsägning

15.4.1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och journalisten kan överenskomma om att annan uppsägningstid skall gälla. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida får dock ej - annat än i fallet nedan - understiga den tid som anges i tabellen i 15.3.1.

Om journalisten vid anställningstillfället är arbetslös och 55 år eller äldre gäller dock att uppsägningstiden från arbetsgivarens sida ej får understiga 2 månader. Efter 3 års anställning gäller uppsägningstid enligt tabellen i 15.3.1.

15.4.2 Pensionärer

Om medarbetaren kvarstår i tjänst vid företaget efter det att denne har uppnått den för medarbetaren gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden 14 dagar vid uppsägning från medarbetarens sida och en månad vid uppsägning från arbetsgivarens sida.

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

15.4.3 Uppnådd pensionsålder

Medarbetarens anställning upphör utan uppsägning i och med att denne uppnår den för journalisten gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, såvida inte journalisten och arbetsgivaren överenskommer om annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

15.4.4 Förkortning av uppsägningstid

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

15.4.5 Skadestånd då medarbetaren inte iakttar uppsägningstiden

Om medarbetaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar lönen under den del av uppsägningstiden som medarbetaren inte har iakttagit.

15.4.6 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett har medarbetaren rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

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

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

15.4.7 Intyg om uttagen semester

När medarbetarens anställning upphör har denne rätt att erhålla intyg som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som har tagits ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren skall lämna intyget till medarbetaren senast inom en vecka från det att denne har begärt att få intyget.

Om medarbetaren har rätt till flera semesterdagar än 25 skall den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

§ 16 Förhandlingsordning

16.1 Tillämpning

Denna förhandlingsordning skall tillämpas vid rättstvister. För intressetvister se Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

16.2 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 omständighet inträffat.

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

16.3 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 tre veckor från den dag då den har begärts, om inte parterna har kommit överens om annat.

16.4 Central förhandling

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

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom två månader från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

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

16.5 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.

16.6 Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 § lagen om medbestämmande i arbetslivet.

§ 17 Giltighetstid

17.1

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2012 till och med den 31 mars 2013, och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Avtal om förfarandet vid intrång i upphovsrätt

Avtal mellan Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA) och Svenska Journalistförbundet (SJF) angående förfarandet vid otillåtna utnyttjanden (intrång) av material som skyddas enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk och som framställts i tjänsten av medarbetare för vilka kollektivavtalet för redaktionella medarbetare mellan MIA och SJF är tillämpligt.

§ 1 Företag respektive medarbetare som får kännedom om upphovsrättsintrång rörande avtalet omfattat material, skall snarast informera den andre parten om detta.

Det ankommer på företaget att också informera den lokala Journalistklubben om sådant intrång.

Företag och berörd medarbetare skall gemensamt besluta huruvida och i vilka former intrånget skall påtalas, samt vilka ersättningsbelopp som skall begäras.

Parterna bör i samband med detta även ta ställning till huruvida ytterligare åtgärder skall vidtas.

Överläggningen mellan företaget och medarbetaren kan även avse frågan huruvida extern hjälp skall anlitas för att driva ärendet vidare.

De ekonomiska krav som framställs skall innefatta skäligt vederlag för utnyttjandet, samt ersättning för ekonomisk och ideell skada för såväl företaget som medarbetaren.

Ersättning skall även krävas för kränkning av medarbetarens ideella rätt, när sådan kränkning ägt rum.

Företaget handlägger ärendet såväl för egen del som för medarbetarens, såvida överenskommelse om annat ej träffas. Medarbetaren kan agera oberoende av företaget i situationer som regleras i § 4.

§ 2 Vid överenskommelse om hur ersättningsbelopp skall fördelas mellan företaget och medarbetaren kan beaktas eventuella överenskommelser vid företaget om fördelning av ersättning vid försäljning av bilder och/eller texter.

§ 3 Kostnader i ärendet fördelas i proportion till vad företaget respektive medarbetaren skall erhålla i ersättning, såvida inte annat särskilt överenskommits. Kostnader som uppkommer på grund av att företaget eller medarbetaren på egen hand söker extern rådgivning i ärendet skall emellertid betalas av respektive part, såvida annat ej överenskommes.

§ 4 Om företaget och medarbetaren har olika uppfattningar beträffande ett intrångsärendes handläggning, t ex huruvida intrånget skall beivras eller vilken ersättning som skall krävas, skall företaget och medarbetaren rådgöra med respektive organisation. Kvarstår tvist om handläggningen skall, om företaget eller medarbetaren så begär dessa frågor hänskjutas till central förhandling. Besked om huruvida central förhandling kommer att begäras skall lämnas till motparten snarast möjligt.

Om parterna efter genomförd förhandling inte är överens om intrångsärendets handläggning har företaget respektive medarbetaren rätt att agera oberoende av varandra. Samma gäller om någon av parterna förklarar sig för sin del inte vilja driva ärendet eller om central förhandling inte begärs av någondera parten.

I sådana fall där det är nödvändigt med ett snabbt agerande för att undvika skada, t ex begäran om interimistiskt förbud att fortsätta vidta åtgärd som innebär intrång (53a § URL) eller begäran om att få egendom tagen i beslag (59 § 3 st URL), äger parterna efter underrättelse till varandra ensidigt hemställa hos berörd instans om sådan åtgärd.

§ 5 Om tvist uppstår mellan parterna om tolkning eller tillämpning av detta avtal tillämpas kollektivavtalets förhandlingsordning.

§ 6 Detta avtal träder i kraft den 1 april 1998 och gäller härefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Stockholm den 24 mars 1998

Förlags- och
Medieförbundet

Svenska
Journalistförbundet

Sverker Erlandson
Sverker Erlandson

Jeanette Janson
Jeanette Janson

Villkor vid utlandsresa

A. På tjänsteresa som överstiger sju dagar

Fr.o.m. avresedagen t.o.m. hemkomstdagen tillämpas ett särskilt *utlandsveckoschema*. Detta schema innehåller fem arbetsdagar och två lediga dagar. OB-ersättning utges för arbete enligt detta schema.

Särskild övertidsersättning utgår schabloniserat med fyra timlöner för varje ordinarie arbetsdag enligt detta schema. Kollektivavtalets bestämmelser om övertidsersättning gäller inte. Huvudregeln ska vara att eventuellt övertidsarbete kompenseras under resan eller i direkt anslutning därtill.

Kompensation för arbete på ledig dag utgår med ledighet 1:2 (maximalt åtta arbetstimmar/dag).

B. På tjänsteresa som inte överstiger sju dagar

Medarbetaren behåller sitt ordinarie arbetsschema. OB-ersättning utges för arbete enligt detta schema.

Kollektivavtalets bestämmelser om övertidsersättning gäller.

Kompensation för arbete på ledig dag utgår med ledighet 1:2 (maximalt åtta arbetstimmar/dag).

C. Resa på ledig dag

Resdag på ledig dag ersätts med ordinarie timlön för faktiskt antal restimmar maximerat till åtta timmar per resdag (ersätts 1:1).

D. Traktamente

Vid utlandsresa utgår traktamente enligt skatteverkets bestämmelser. Ledighet enligt punkt A, B eller C kan omvandlas till ekonomisk ersättning.

Löneavtal

Bilaga 2

1 Avtalsperiod

Detta avtal reglerar löner och lönesättning under perioden 2012-04-01 – 2013-03-31.

2 Omfattning

Lönerevision enligt punkt 4 omfattar medarbetare som börjat sin anställning i företaget senast 2012-03 -31 och vars lön ej är fastställd i 2012 års löneläge.

Medarbetare som 2012-03 -31 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om överenskommelse ej träffas om annat. När medarbetare återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

Föräldralediga eller sjukskrivna som av den anledningen varit helt frånvarande en månad före lönerevisionsdatumet och bedöms fortsätta vara helt frånvarande även efter lönerevisionsdatumet, har rätt att begära lönehöjning med det centrala avtalets värde från och med respektive lönerevisionsdatum. Begäran ska göras till arbetsgivaren i anslutning till lönerevisionsdatum. För de år då de centrala kollektivavtalsförhandlingarna medför att revisionsdatum fastställts först sedan detta datum passerats gäller att sådan begäran ska göras senast en månad efter att kollektivavtal träffats. Sådan medarbetares lön ingår då ej i pottunderlaget. Denna regel gäller ej föräldralediga med månadslön över 10 prisbasbelopp/12 eller sjukskrivna med månadslön över 7,5 prisbasbelopp/12.

Syftet med denna regel är att medarbetare som är långtidsfrånvarande av ovan angivna skäl, inte ska förlora inkomst på grund av att lokal lönerevision inte blir färdig och att ändrad inkomst därför inte kan anmälas till försäkringskassan. Lokala parter kan därför disponera över denna regel för att bättre kunna anpassa den till lokala behov.

3 Lokala löneförhandlingar

De lokala löneförhandlingarna skall inledas med att de lokala parterna gemensamt gör en genomgång av kollektivavtalets § 5, reglerna i löneavtalet samt grunderna för lönesättning på det enskilda företaget. Syftet med denna genomgång är att undvika godtycke och nå rättvisa i lönesättningen samt åstadkomma en seriös bedömning av varje med-

arbetares utveckling under året. Vid detta tillfälle skall företaget visa att den löneanalys som krävs att företaget gör vart tredje år enligt diskrimineringslagen kap 3 har utförts. Om en sådan analys inte utförts under de senaste tre åren skall den göras. Framgår det av denna analys löneskillnader beroende av kön som är osakliga och stridande mot diskrimineringslagen skall dessa justeras. I sådant fall är det företags ansvar att tillsammans med journalistklubben rätta till dessa, varvid kostnaden för att rätta till enskilda löneskillnader som är osakliga och stridande mot diskrimineringslagen inte skall tas ur tillgängligt pottutrymme.

4 Lönehöjningar 2012

En pott om 2,6 % av lönesumman för hel- och deltidsanställda medarbetare ska bildas och fördelas individuellt bland dessa. Vid fördelningen är varje medarbetare garanterad 300 kr per månad, om ej annat överenskommes lokalt. För deltidsanställda ska beloppet proportioneras.

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

5 Lägsta löner

5.1 Nivåer från 2012-04-01

För medarbetare med akademisk examen i journalistik eller annan akademisk examen om minst tre års heltidsstudier (minst 120 poäng enligt det gamla systemet eller motsvarande enligt det nya systemet) gäller en lägsta lön om 22 543 kronor. För övriga medarbetare gäller en lägsta lön om 20 497 kronor.

5.2 Tillämpning

För att uppnå angiven lägsta lön används medarbetarens bidrag till löneutrymmet under punkt 3. Om summan inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del ej tas från det tillgängliga utrymmet för lönehöjningar.

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

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

Med "lön" avses här

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

6 Studiepraktikant

Studiepraktikant är efter oavlönad introduktion om två veckor för resterande del av praktikperioden berättigad till en månadslön om 50 procent av lägstalön för "övriga medarbetare" i 5.1.

7 Särskild överläggning

Vid fördelning tas särskild hänsyn till medarbetare med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling. Om särskilda skäl föreligger, kan – på endera parts begäran – särskild överläggning föras om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjning eller andra ändamålsenliga åtgärder.

8 Nyanställda och befordrade

Om journalistklubben så begär ska lönerna för följande kategorier medarbetare prövas särskilt vid lönerevisionen, under förutsättning att medarbetaren i fråga ej är undantagen från detta löneavtal.

- Medarbetare som har anställts 12 månader eller senare före respektive lönerevisionsdatum.
- Medarbetare som 12 månader före eller senare respektive lönerevisionsdatum har befordrats och inte i samband härmed har fått lönehöjning enligt löneprinciperna § 5 i Allmänna villkor.

Om ovanstående bestämmelser leder till att särskilda lönehöjningar ska utges i samband med lönerevisionen, ska detta ske utöver det totala löneutrymme som står till förfogande vid lönerevisionen.

9 Redan genomförd lönerevision

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

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

10 Pensionsmedförande lönehöjningar

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

11 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

11.1 Övertidsersättning

Övertidsersättning ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

11.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

11.3 Sjukavdrag

Sjukavdrag under arbetsgivarperioden, d v s de första 14 dagarna, ska omräknas retroaktivt.

Sjukavdrag fr. o m dag 15 t o m dag 90 omräknas ej retroaktivt på lönedelar upp till 7,5 basbelopp. Lönedelar över 7,5 basbelopp omräknas. Sjukavdrag fr. o m dag 91 på lönedelar över 7,5 basbelopp omräknas retroaktivt.

12 Förhandlingsordning

12.1 Lokal förhandling

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

12.2 Central förhandling

Central förhandling gällande lönerevision påkallas senast en månad efter revisionsdatum.

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

Avtal för studiepraktikanter Bilaga 3

1 Allmänna villkor

Allmänna villkor gäller i tillämpliga delar.

2 Praktikantlön

För lön, se mom 6 i löneavtalet.

3 Riktlinjer för praktikanttjänst

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

4 Anställning

Praktiktjänst innebär att praktikanten utför journalistiskt arbete på en redaktion i sådan omfattning att förutsättningarna är uppfyllda för att det skall vara fråga om en anställning. Därför skall ett anställningsavtal upprättas mellan företag och praktikant.

5 Antagande av praktikant

Företag bör vid antagande av studiepraktikant beakta branschens och företagets intresse av att kvalitet i utbildningen främjas. Det innebär ett särskilt ansvar för att journalistutbildningen på högskolenivå samt folkhögskolor med utbyggd och erkänd journalistutbildning kan få sitt behov av praktikantplatser tillgodosett.

Ansvaret gäller även den enskilde praktikanten, som bör tillförsäkras en praktiktid med varierande arbetsuppgifter och kvalificerad handledning.

Antalet praktikanter i en redaktion eller motsvarande bör inte vara större än att sådan handledning kan ges.

Inför anställning av praktikant bör kontakter etableras mellan skola och arbetsplats. Företagens önskemål bör avgöra om skolan skall få anvisa praktikant eller om företaget vill tillämpa ett eget anställningsförfarande.

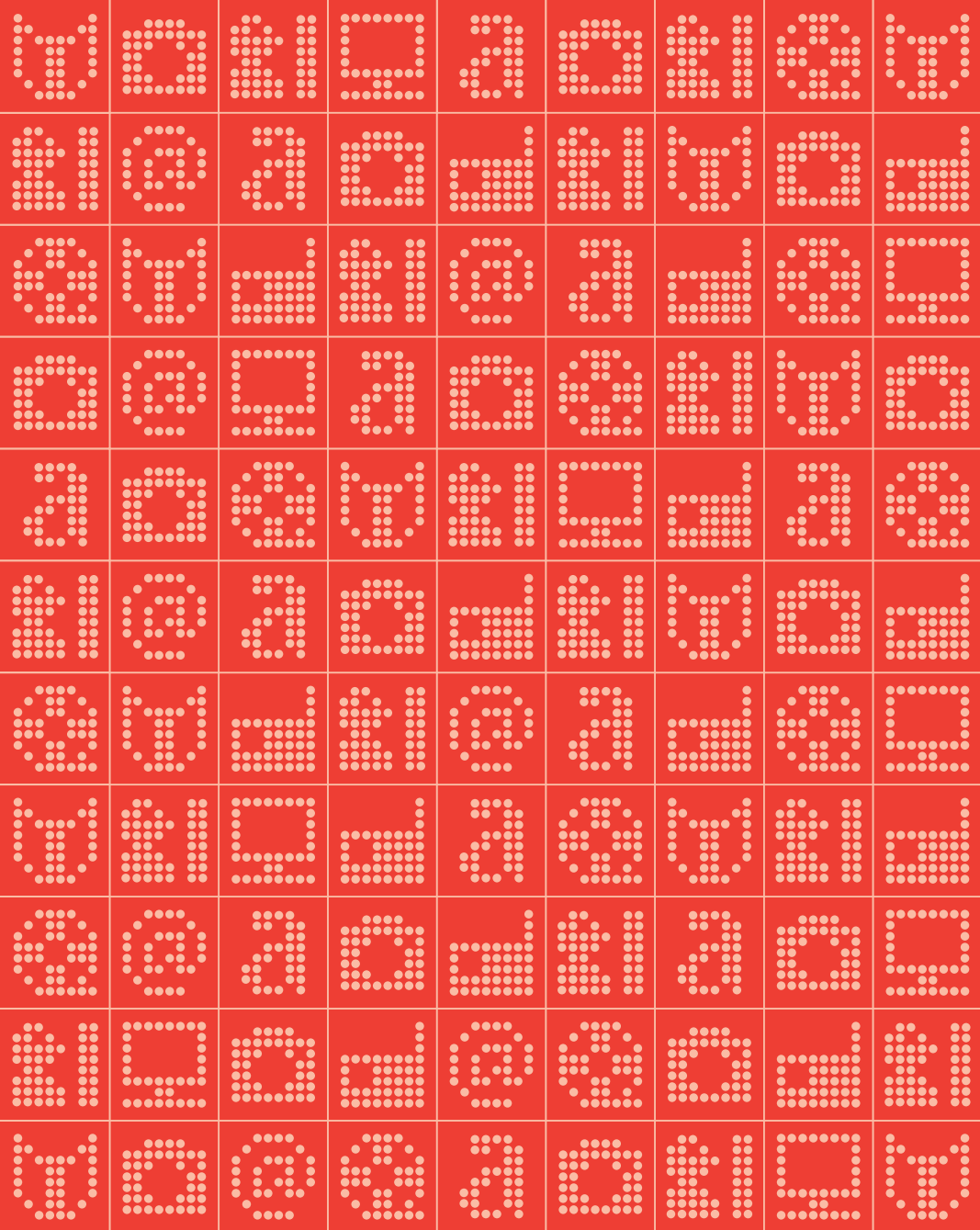
Överenskommelse kan träffas mellan företag och skola om ett mer långsiktigt samarbete, när det gäller praktikplatser.

6 Handledare

Företaget utser handledare. Handledaren diskuterar sina uppgifter och formerna för rapportering med företaget och skolan.

7 Introduktion

Praktikperioden inleds med att praktikanten under två veckor deltar i en oavlönad introduktion. Under introduktionen skall företaget för praktikanten presentera företagets mål och organisation, arbetsmetoder och arbetsverktyg för att förbereda studiepraktikanten inför praktikperioden.



Beställning av avtal:
Frågor om innehåll:

Beställningsnummer: 6565 1204
www.almega.se, Tel:08-762 69 00

Almegas webbshop,
www.almega.se/webbshop

