

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 2023-05-26

Parter Medieföretagen
Unionen

Närvarande för Medieföretagen
Maria Möller
Anna Paulsson
jämte delegation

för Unionen
Lise Iderström
Elin Svensson
jämte delegation

Plats Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Ärende **Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän vid dagstidningar mfl Blå avtalet under avtalsperioden från och med den 1 juni 2023 till och med den 31 maj 2025**



§ 1 Kollektivavtalet avseende mellanvarande tjänstemannaavtal för tjänstemän vid dagstidningar m fl Blå avtalet prolongeras för tiden från och med den 1 juni 2023 till och med den 31 maj 2025 med följande ändringar och tillägg.

Bilaga 1	Löner
Bilaga 2	Lokalt löneavtal
Bilaga 3	Allmänna villkor
Bilaga 4	Redaktionella ändringar
Bilaga 5	Förteckning över företag som omfattas av avtalet

§ 2 2023 ökas inte avsättningen till flexpension. Avsättningen är kvar på 1,1 procent. I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension från och med den 1 juni 2024. Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent från och med den 1 juni 2024.

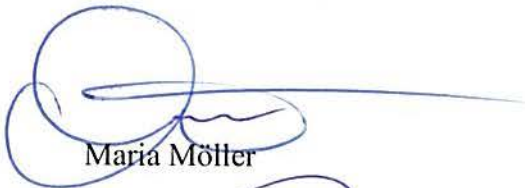
§ 3 Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga avseende Överenskommelse om Flexpension redigerats enligt överenskommelse av den 20 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2023.

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

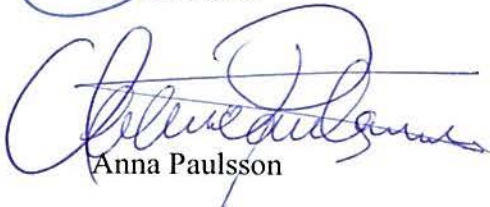
§ 5 Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm den 26 maj 2023

För Medieföretagen



Maria Möller



Anna Paulsson

För Unionen



Lise Iderström



Elin Svensson

Bilaga 1

1. Löner

1. Lönehöjningar

1.1 Allmän pott för individuella lönehöjningar den 1 juni 2023 respektive den 1 juni 2024

En allmän pott bildas om 4,1 % räknat på tjänstemännens lönesumma den 31 maj 2023 respektive 3,1 % % den 31 maj 2024.

1.2 Åtgärder vid låg löneökning

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

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

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

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

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

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

2. Lägsta löner

2.1 Efter lönerevisionen den 1 juni 2023 ska lönen uppgå till

lägst 19 973 kronor per månad från och med den 1:a i den månad under vilken tjänstemannen fyller 20 år.

lägst 22 927 kronor per månad från och med den 1:a i den månad under vilken tjänstemannen fyller 24 år.

Efter lönerevisionen den 1 juni 2024 ska lönen uppgå till

lägst 20 592 kronor per månad från och med den 1:a i den månad under vilken tjänstemannen fyller 20 år.

lägst 23 638 kronor per månad från och med den 1:a i den månad under vilken tjänstemannen fyller 24 år.

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

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

Med "lön" avses här fast kontant lön

naturaförmåner i form av kost eller bostad till i källskattetabellen angivet värde

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

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

3. Giltighetstid

De nya lönerna gäller till och med den 31 maj 2024 respektive den 31 maj 2025.

ES
ES

4. Omfattning

4.1 Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 maj 2023 respektive den 31 maj 2024.

4.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej tjänsteman som den 31 maj 2023 respektive den 31 maj 2024

ej har fyllt 20 år

eller

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

eller

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

eller

innehär anställning som utgör bisyssla

eller

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

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

Om tjänsteman, som den 31 maj 2023 respektive den 31 maj 2024 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 31 maj 2023 respektive den 31 maj 2024 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.



5 Föräldralediga

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

Sådan tjänstemans lön ingår då ej i pottunderlaget.

Anmärkning

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

6 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 juni 2023 respektive den 1 juni 2024 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.1 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

7 Anställningsavtal den 1 december 2022 respektive den 1 december 2023 eller senare

Om företaget och en tjänsteman den 1 december 2022 respektive den 1 december 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 tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1.1 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

8 Tillämpningsregler

8.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkning av ram för lönehöjningar enligt punkt 1.1. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet.

8.2 Retroaktiv omräkning

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

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

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

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

9 Provision

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

10 Vissa pensionsfrågor

10.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

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

10.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska såsom pensionsmedförande lön till Collectum/PP/PRI anmäla lönehöjning enligt punkt 1.1 från och med den 1 juni 2023 respektive den 1 juni 2024.

Handwritten signature and initials in blue ink, possibly reading 'ES' and 'ES'.

11 Förhandlingsordning

11.1 Lönerrevision per den 1 juni 2023 respektive den 1 juni 2024

- a) Tjänstemännen ska till företaget senast den 25 augusti 2023 respektive den 4 mars 2024 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.
- b) Lokal förhandling ska vara avslutad senast den 29 september 2023 respektive den 8 april 2024.
- c) Begäran om central förhandling påkallas senast den 6 oktober 2023 respektive den 15 april 2024.

Anmärkning:

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

MS ES
OK

Bilaga 2

Lokalt löneavtal

Inledning

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

Förutsättningar

Tillämpning av detta avtal inleds genom att arbetsgivaren enligt nedan angivna förhandlingsordning begär det hos den lokala tjänstemannaparten på företaget senast den 25 augusti 2023 respektive den 4 mars 2024.

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

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

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

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

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

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

Regler för lönesättning

Utgångspunkter

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

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'ES' and a stylized signature.

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

Det individuella lönesystemet

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

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

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

Lönesättning

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till
arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
ekonomiskt ansvar

Viktiga faktorer som också ska vägas in vid lönesättningen är tjänstemannens

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

Löneökningar

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

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Ingångslöner

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

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

M
es
O

Förhandlingsordning

Nedanstående förhandlingsordning gäller

1. Senast den 25 augusti 2023 respektive den 4 mars 2024 ska arbetsgivaren till lokal tjänstemannapart anmäla sitt önskemål om att tillämpa lokalt löneavtal. Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb, eller där sådan saknas facklig förtroendemän med behörighet att löneförhandla.
2. Arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart ska gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av och syftet med avtalet. Skulle parterna i samband med informationen inte finna fortsatt tillämpning meningsfull ska denna avbrytas och snarast övergå till förhandlingar enligt det centrala löneavtalets bestämmelser.
3. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, det vill säga när förhandlingarna ska starta och när de ska vara avslutade. I samband därmed ska lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

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

4. Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.
5. Om de lokala parterna med eller utan rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse ska förhandlingarna enligt detta avtal avbrytas. Därefter ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart snarast, dock senast den respektive den 25 mars 2024, inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet.

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

Arbetsgång och chefernas ansvar

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

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

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

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

Utvärdering av lönerevisionen

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

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

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

ES
CC

Bilaga 3**Allmänna villkor**

Följande ändringar sker i de allmänna anställningsvillkoren:

6.3.2 Lönegräns

Första stycket får följande lydelse;

"Kompensation för övertidsarbete utgår inte till tjänsteman med en lön som uppgår till 53 297 kronor den 1 juni 2023 respektive 54 949 kronor den 1 juni 2024."

7.1 Lägsta löner

Uppräkningen får följande lydelse; "*Från och med den 1 juni 2023*

20 år	19 973 kr/mån
24 år	22 927 kr/mån"

"Från och med den 1 juni 2024

20 år	20 592 kr/mån
24 år	23 638 kr/mån"

I övrigt är paragrafen oförändrad.



Bilaga 4

Redaktionella ändringar

1.1 Omfattning

Detta avtal omfattar tjänstemän i de företag som var medlemmar i Tidningsutgivarna och per den 1 juli 2009 gick över till Medieföretagen samt de företag där detta avtal kommit att tillämpas före den 1 juni 2023. Företagen anges i särskild förteckning.

I förteckningen över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket ersätts "Omställningsavtalet" med "Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK"

"1.3 Uppnådd pensionsålder

För tjänstemän som fyllt 69 års ålder....

Anmärkning:

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande tjänsteman rätt att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder."

2.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

I § 2.3 ändras anteckningen stycke två så att "allmän" byts mot "särskild".

Ny lydelse blir

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

Prisbasbeloppet:

I digital upplaga uppdateras prisbasbeloppet årligen.

§ 13 Uppsägning

13.3.3 Uppnådd pensionsålder – upphörande av anställning

Anmärkningen ändras till:

" Anmärkning:

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

13.4

Rubriken ändras och punkten ändras i enlighet med överenskommelse av den 30 mars 2023.

13.4 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

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

13.4.1

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.

13.4.2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

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

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

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

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

Anmärkning

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

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

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

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

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

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

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



Bilaga 5

Förteckning över medlemsföretag i Medieföretagen som per 2023-05-26 är bundna av kollektivavtalet med Unionen (Fd HTF) Blå avtalet avseende tjänstemän vid dagstidningar mfl

AB Dagens Nyheter	556246-8172
AB Nya Länstidningen i Östersund	556689-8580
AB Upsala Nya Tidning	556024-6927
Adeprimo AB	556468-3984
Aftonbladet Hierta AB	556100-1123
Bold Printing Jönköping AB	556423-5512
Bold Printing Malmö AB	556256-4038
Bold Printing Mitt AB	556684-5219
Bold Printing Stockholm AB	556246-8180
Bonnier News AB	559080-0917
Bonnier News Business AB	556490-1832
Bonnier News Local AB	556004-1815
Bulls Graphics AB	556496-3378
Bull's Presstjänst AB	556029-9108
Dagens Industri AB	556221-8494
Densitimedia AB	556524-6468
Dp Direkt Press Tidningsförlag AB	556570-5596
Early Bird AB	559354-2631
EGMONT STORY HOUSE AB	556046-9206
Eskilstuna-Kuriren AB	556029-1345
Expressen Lifestyle AB	556025-4525
Fabasgruppen AB	556244-2128
FCK Media AB	559232-5681
Fluid AB	559350-3823
Folkbladet Västerbotten AB	556497-7378
Förlagsaktiebolaget Albinsson & Sjöberg	556203-9395
Gertrud Fastigheter AB	556003-3457
Gota Media AB	556605-1073
Gotlands Media AB	556003-4133
Hall Media Logistik AB	556235-9074
Haparandabladet Media AB	559084-9567
HB Svenska Dagbladets AB & Co	902004-3619
Herenco I.T. AB	556409-4307
Hittapunktse AB	556663-0348
Innerstadspress AB	556471-5133
Kalmar-Posten AB	556335-3605
KLT Tryck AB	556132-5498
Kvällstidningarnas Kundcenter i Jönköping AB	556230-0102
Litzon Press Förlags AB	556196-2910
Lokaltidningen Mediacenter Sverige AB	556620-9622
Lokaltidningen Mitt i Direkt AB	556280-0267
Lysekilsposten AB	556920-2152
Länstidningen Östergötland AB	556158-8020
Marieberg Media AB	556334-7953

Mediekompaniet Närhet HB	969725-9340
Nacka Värmdö Posten AB	556349-8400
Nim Distribution i Skåne AB	559111-0993
Nordost i Sthlm Tidnings AB	556983-2529
Nordväst i Sthlm Tidnings AB	556983-2479
Norr Media AB	556730-4794
Norra Halland Tidnings AB	556315-5695
Norrköpings Radio & Co AB	556367-0594
Norrköpings Tidningars Media AB	556741-2340
Norrort i Sthlm Tidnings AB	556842-2256
NTM Media AB	559331-8313
NWT Distribution AB	556672-8878
NWT Gruppen AB	556024-5812
NWT Media AB	556194-4587
Nya Länstidningen Växjöbladet AB	556497-5521
Nya Tidningsbolaget i Östergötland AB	556760-7303
Nyhetsmegafonen i Skellefteå AB	556802-6487
Omnipunktse AB	556774-0864
Point Logistik Gota Media AB	556503-3098
PP Pension Tjänstepensionsförening	802005-5573
PRESSEN MORGONTJÄNST KOMMANDITBOLAG	916642-7139
Pressgrannar AB	556564-2138
Prolog KB	969706-0367
Reklambyrån STT AB	556512-6512
Schibsted Enterprise Technology AB	556136-0263
Schibsted Marketing Services AB	556690-0782
Schibsted News Media AB	559343-3666
Schibsted Products & Technology AB	556439-6926
Schibsted Sverige AB	556536-9500
Schibsted Tillväxtmedier AB	556714-0024
Solna Sundbyberg Tidnings AB	556983-5639
SprintAd Medienätverk AB	556801-5829
Stadsporten City Gate Aktiebolag	556550-1201
Stampen Lokala Medier AB	556220-1052
Stiftelsen Forskning Och Framsteg	802008-7246
Sveagruppen Media AB	559068-5755
Svensk Hemleverans HB	969783-2302
Svensk Hemleverans Norr AB	556931-8347
Sydost i Sthlm Tidnings AB	556983-5647
Sydsvenska Dagbladets AB	556002-7608
Sydöstran AB	556585-9591
Södra Medborgarpress i Sthlm AB	556697-3409
Sörmlands Media AB	556973-5532
Tidningar i Norr AB	556572-8309
Tidningen Skaraborgsbygden ekonomisk förening	768400-1675
Tidnings AB Nya Dagen (publ)	556197-7025
Tidnings- och Tryckeriföreningen Blekinge upa	735600-1326
TIDNINGSBÄRARNAS KOMMANDITBOLAG, SKÅNSK TIDNINGS- DISTRIBUTION AB O CO	946000-7579
Tidningstjänst AB	556039-7480

TR Media AB	556078-5114
Tryck i Norrbotten AB	556157-3063
Tryckeri Gota Media AB	556268-0578
Tryckeriaktiebolaget Öland	556017-2776
TT Nyhetsbyrån AB	556564-5487
TV Check AB	556537-1423
V-TAB AB	556617-0451
V-TAB Falkenberg AB	556432-9042
V-TAB Holding AB (publ)	556308-4630
V-TAB Vimmerby AB	556665-6343
VXO Media AB	556495-0664
Värmlands Folkblad Drift AB	556671-7178
Västerbottens-Kurirens Media AB	556009-4251
Västerort i Sthlm Tidnings AB	556983-2511
Västsvensk Tidningsdistribution AB	559238-4761
Öst Media AB	556663-3045

