

# FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Datum 2023-05-12

Parter Medieföretagen  
Akademikerförbunden

Närvarande för Medieföretagen:  
Anders Bergqvist  
Louise Bjarnestam  
jämte delegation

för Akademikerförbunden:  
Lionel Rieloff (DIK)  
Martin Ekdal (Akavia)  
jämte delegation

Plats Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Ärende **Uppgörelse om allmänna villkor för tjänstemän i public serviceföretag under avtalsperioden 2023-04-01 – 2025-03-31, Löneavtalet löper från och med 2013-04-01 och tillsvidare**

ORIGINAL

---

§ 1 Mellanvarande kollektivavtal om allmänna villkor inklusive bilagor prolongeras för tiden fr o m den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025 med följande ändringar och tillägg. Därefter gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Avtal om löner gäller fr. o m. den 1 april 2013 tillsvidare med tillhörande uppsägningsregler.

## Protokollsbilagor

Bilaga 1 – Redaktionella ändringar

§ 2 **Upphovsrättsmedel**

Uppräkningen av upphovsrättsersättningsbeloppen enligt § 11 Mom 2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor för Sveriges Television (SVT), Sveriges Radio (SR) och Sveriges Utbildningsradio (UR) ska i särskild ordning fastställas efter gemensamma överläggningar mellan Medieföretagen, Unionen, Akademikerförbunden och Journalistförbundet. Överläggningarna ska, om inte samtliga parter enas om annat, inledas så snart Medieföretagen har träffat avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för en ny avtalsperiod med samtliga motparter inom avtalsområdet.

Uppräkningen sker med utgångspunkt från nedanstående belopp.

SVT	5 439 460 kr
SR	611 930 kr

an  
le

Beloppen ska fördelas mellan anställda upphovsmän inom SVT, SR respektive UR, som omfattas av kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor mellan Medieföretagen och Unionen, Akademikerförbunden respektive Journalistförbundet. Om enighet inte går att uppnå mellan samtliga parter ska beloppen räknas upp med det genomsnittliga värdet av varje års avtalshöjning.

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

Parterna noterar att Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, 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 **Vikariatspooler**

Parterna överenskom 2010 om möjligheten att inrätta vikariepooler på företagen, denna överenskommelse ligger fast. Då förhållanden varierar från arbetsplats till arbetsplats lämpar sig frågan bäst för reglering i lokala kollektivavtal.

Med vikariepool avser parterna ett antal medarbetare som är tillsvidareanställda (vikariatsanställda för ordinarie medarbetare får förekomma) och har att utföra arbete inom företaget med uppdrag där arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter kan variera inom ett överenskommet tjänstgöringsområde.

De lokala parterna bör uppta förhandlingar om regler för vikariepool vid företag där detta är lämpligt. Sådant avtal bör innehålla regler om:

- a) Antal anställda i vikariepoolen
- b) Den geografiska omfattningen av arbetsskyldigheten (tjänstgöringsområden)
- c) Varseltid för ändrad arbetstidsförläggning vid byte av uppdrag
- d) Antal kvällspass vid arbete med samma arbetsuppgifter och vid byte av uppdrag

De antal veckoslut som ingår i schema vid byte av uppdrag och hur veckovila ska förläggas.

§ 5

**Löneavtal**

Parterna är överens om att tillämpningen av förhandlingsordningen innebär att centrala parter i efterhand kan komma att fastställa utrymmet för löneökningarna med en siffra i procent.

Vägledande för fastställande av utrymmet är de löneökningar som arbetsmarknaden i övrigt rättat in sig efter.

12 an

§ 6 Parterna noterar att SVT och Akademikerföreningen lokalt tecknat nytt lokalt arbetstidsavtal. Parterna är överens om att detta införs, endast för kännedom, som bilaga F till kollektivavtalen mellan parterna avseende public service.

§ 7 Nuvarande bilaga F – Vägen framåt, tas bort som bilaga.

§ 8 Förhandlingen förklaras avslutad

För Medieföretagen

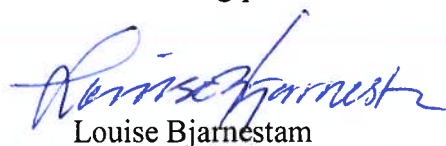


Anders Bergqvist

För Akademikerförbunden



Lionel Rieloff



Louise Bjarnestam



Martin Ekdal



## **Redaktionella ändringar**

Parterna är överens om att ändra till Sveriges Skolledare från Sveriges Skolledarförbund i Bilaga B Avtal om partsställning, samt i förteckning över vilka som ingår i Akademikerförbunden.

## **Särskilda överenskommelser**

Förteckningen över särskilda överenskommelser i avtalets inledning ändras enligt nedan

**Enligt särskilda överenskommelser gäller även följande avtal mellan Medieföretagen och Akademikerförbunden med i varje avtal angiven giltighetstid:**

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Avtal om kompletterande pensionsförmåner (ITP)

Avtal om rätt till arbetstagares uppfinningar

Överenskommelse om konkurrensklausul

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Utvecklingsavtalet med överenskommelse om förslagsverksamheten

Avtalet om Trygghetsförsäkring (TFA) mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och PTK om åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden

## § 12

### Mom 2:4 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

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

#### *Anmärkning*

*Texten i Mom 2:4:1 och Mom 2:4:2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i Huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i Mom 2:4:1 och Mom 2:4:2.*

#### Mom 2:4:1

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

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

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

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

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

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

#### **Anmärkning**

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

05  
LQ

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

## **Mom 2:4:2**

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

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

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

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

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

### **Anmärkning**

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

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

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

an  
LD



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.

## § 12

### **Mom 3:4 Medarbetare som fyllt 69 år**

*Rubriken ändras enligt ovan och bestämmelsen får följande lydelse.*

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

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

LO



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

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

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

*Anmärkning:*

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

## **§ 13 ÖVERENSKOMMELSE OM AVSÄTTNING TILL FLEXPENSION I TJÄNSTEFÖRETAG OCH OM DELTID I PENSIONERINGSSYFTE**

*Ny lydelse nedan*

### **Mom 1**

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

### **Mom 2**

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

## **§ 8**

### **Mom 6:2 Föräldratilläggets storlek**

*Bestämmelsen uppdateras med nytt prisbasbelopp för 2023 enligt nedan*

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

Denna brytpunkt beräknas som:

a  
42

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

Exempel 2023:

Pbb: år 2023 är 52 500 kronor.

Brytpunkten blir därför:

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

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

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

### **Mom 7    Ledighet med tillfällig föräldrapenning**

*Bestämmelsen uppdateras med nytt prisbasbelopp för 2023 enligt nedan*

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

För medarbetare med månadslön om högst 7,5 x prisbasbeloppet/12 (32 813 kronor 2023):

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

För medarbetare med månadslön över 7,5 x prisbasbeloppet/12 (32 813 kronor 2023):

an  
LA

## **Bilaga E Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister**

*Fotnot 3 i rubrik Central förhandling, punkten 1, tas bort:*

<sup>3</sup> Denna regel träder i kraft den 1 april 2018. Fram till och med den 31 mars 2018 gäller övergångsvis en frist om två månader istället för två veckor.

a  
LA

