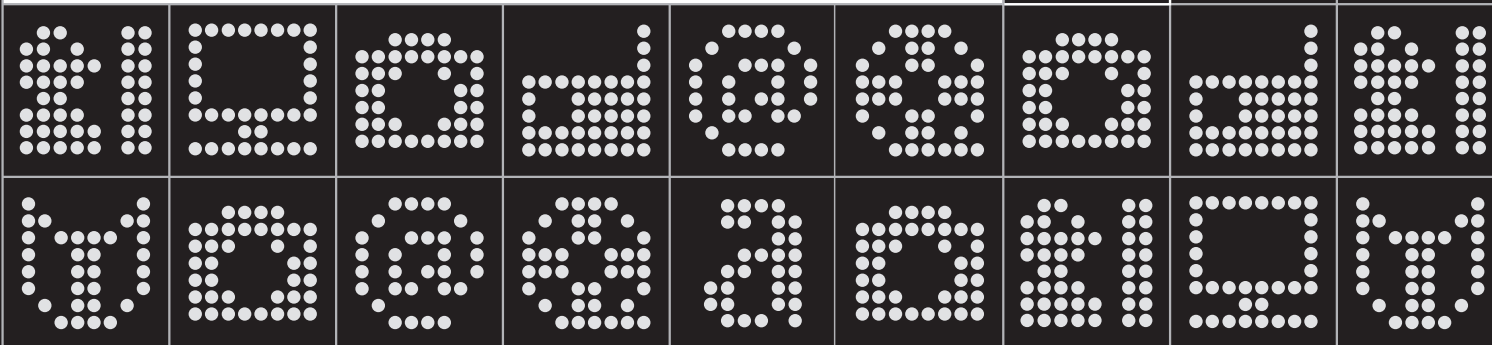
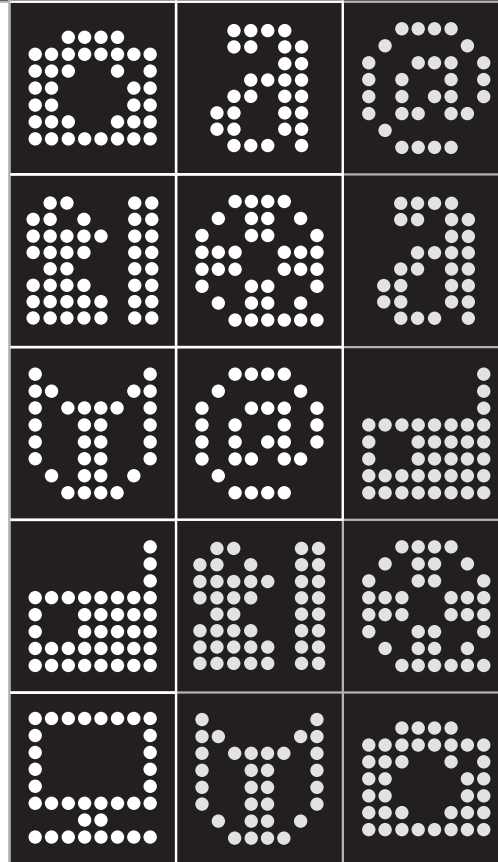


KOLLEKTIVAVTAL

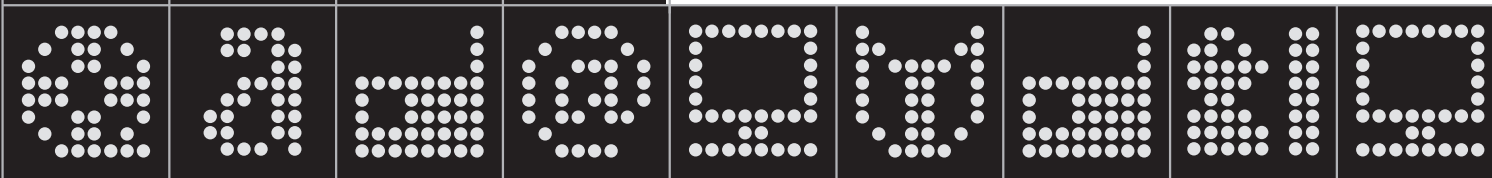
Tidningsdistributörer

2023-2025

Giltighetstid: 2023-05-01–2025-04-30



4 | Medieföretagen



Innehållsförteckning

Kollektivavtal mellan Medieföretagen och Svenska Transportarbetareförbundet	3
§1 Arbetets ledning; föreningsrätt	3
§ 2 Anställning	3
§ 3 Arbetstid	4
§ 4 Avlöning, morgontidningsdistribution	6
§ 5 Avlöning, övrigt distributionsarbete.....	9
§ 6 Övertidsersättning.....	10
§ 7 Arbetsskor, bil- och transporthjälpmedelsersättning.....	10
§ 8 Avlönings utbetalande	11
§ 9 Sjuklön m m.....	12
§ 10 Annan frånvaro	16
§ 11 Semester.....	16
§ 12 Permission m m	21
§ 13 Ordningsföreskrifter	22
§ 14 Varning och avstängning	22
§ 15 Uppsägning	22
§ 16 Turordning	23
§ 17 Lagen om anställningsskydd	23
§ 18 Skadeansvar	23
§ 19 Förhandlingsordning.....	24
§ 20 AFA-Försäkringar m m	25
§ 21 Avtalets giltighetstid.....	25
Bilaga A Protokollsanteckningar.....	27
Förhandlingsprotokoll	28

Kollektivavtal mellan Medieföretagen och Svenska Transportarbetareförbundet

Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar arbetstagare vid Medieföretagens medlemsföretag som i huvudsak arbetar med distribution av tidningar samt adresserade och oadresserade försändelser.

Gång-, cykel eller bildistributörers arbetsuppgifter får ej bedrivas på entreprenad.

§1 Arbetets ledning; föreningsrätt

Inom lag och avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivare rätt att leda och fördela arbetet, att fritt anställa och avskeda/säga upp distributörer, oberoende om de är organiserade eller ej.

Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkta.

§ 2 Anställning

I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser.

Mom 1 Provanställning

För arbetstagare eller arbetsgivare som avser bryta en provanställning gäller en ömsesidig varseltid om 14 dagar.

Arbetsgivare som avser bryta en provanställning ska lämna en skriftlig underrättelse till arbetstagaren och samtidigt varsla den kollektivavtalsslutande lokala fackliga organisationen. I första hand är det den fackliga förtroendemannen på arbetsplatsen som ska ha varslet. Finns inte en förtroendeman ska lokalavdelningen varslas.

Arbetstagaren och den fackliga organisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren. Den ska begäras omgående och ske under varseltiden som är 14 dagar. Om överläggning begärs meddelas slutligt besked i samband med överläggningen. Om en överläggning inte begärs, eller om den inte sker under varseltiden skall underrättelsen betraktas som slutligt besked.

Har besked ej lämnats senast vid provperiodens utgång om att provanställningen upphör vid provanställningens slut, övergår provanställningen i tillsvidareanställning.

Mom 2 Anställning för viss tid

Om en vikariatsanställning, som är längre än en månad, avbryts i förtid gäller en ömsesidig uppsägningstid på 14 dagar.

Arbetsgivare har rätt att anställa för viss tid när det finns behov av extra arbetskraft. Den lokala fackliga organisationen kan begära förhandling om tillsvidareanställning om en person regelbundet anställs för viss tid.

Mom 3 Anställningsbevis

Arbetsgivaren ska i samband med anställningsavtalet bekräfta vilken anställningsform som gäller. Detta görs genom ett skriftligt anställningsbevis som är fastställt av kollektivavtalsparterna.

Arbetsgivaren är skyldig att ge en kopia av anställningsbeviset till den lokala fackliga organisationen senast 14 dagar efter anställningens ingående. Om anställningen är tidsbegränsad och uppgår till högst en månad eller är ett semestervikariat behöver arbetsgivaren bara ge en kopia av anställningsbeviset till den lokala fackliga organisationen om det begärs.

§ 3 Arbetstid

Mom 1 Förläggning av arbetstid

Arbetstiden förläggs i enlighet med arbetstidslagen med följande tillägg och begränsningar. Arbetstidslagens begränsning av mertid gäller inte inom avtalsområdet. Arbetstiden förläggs högst sex dagar per vecka måndag till lördag.

Arbetstiden skall uppgå till minst 12 timmar per vecka i genomsnitt vid 6 arbetspass per vecka under en period om fyra veckor under förutsättning att geografiska eller produktionsmässiga förhållanden inte ger anledning till annat.

Lokal överenskommelse kan träffas om schemaläggning av arbetstiden måndag till och med söndag.

Lokal överenskommelse om en lägre sysselsättningsgrad kan träffas i annat fall.

Lokal överenskommelse kan träffas om en annan begränsningsperiod än fyra veckor.

Arbetstagare ska infinna sig till tjänstgöring vid den tidpunkt som är bestämd för varje utlämningsställe.

Lokala förhandlingar skall äga rum om förändringar av tidpunkt för inställelse och andra schemaförändringar.

Om inte annat överenskommit med varje enskild arbetstagare eller mellan de lokala parterna gäller att arbetstagare som börjar utbärning skall fullgöra den i hela distriktet.

Anmärkning

Om arbetstagaren inte kommer att kunna fullfölja sin utbärning inom schemalagd tid skall arbetstagaren kontakta arbetsgivaren för besked. Om arbetstagaren inte får besked skall utbärningen fullföljas och extratid utgå.

För arbetstagare som inställt sig till tjänstgöring från och med kl. 00.00 till och med kl. 05.00 upphör arbetskyldigheten senast kl. 07.30 vardagar samt kl. 08.30 lördag, söndag och helgdag om inte arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om annat.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden är tillämpligt på avtalsområdet.

Mom 2 Övertid

Övertid är den arbetstid som överstiger 40 timmar per helgfri vecka.

Mom 2.1 Övertidens omfattning

a) Allmän övertid

När särskilt behov föreligger får övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår, så kallad allmän övertid.

Övertiden får tas ut med högst 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad.

b) Extra övertid

Lokal överenskommelse kan träffas om uttag av ytterligare 150 timmar, så kallad extra övertid.

§ 4 Avlöning, morgontidningsdistribution

Mom 1 Löneform

Löneformen är tidlön och beräknas per månad eller timme.

Morgontidningsdistribution är distribution av prenumererad tidning i ordinarie distributionstur och det som medföljer i denna tur.

Mom 2 Månadslön och timlön

Mom 2.1

Till prov- och tillsvidareanställda, samt visstidsanställda som anställts för en period om minst en månad, betalas en månadslön i proportion till arbetstagarens sysselsättningsgrad grundad på nedanstående heltidsmånadslöner.

Övriga arbetstagare ersätts med timlön enligt nedanstående;

Tid i yrket	Timlön	Månadslön
Nyanställd		
2023-05-01	152,15 kr/h	26 475 kr/mån
2024-05-01	157,17 kr/h	27 348 kr/mån
6 mån		
2023-05-01	166,75 kr/h	29 014 kr/mån
2024-05-01	172,25 kr/h	29 971 kr/mån
12 mån		
2023-05-01	170,77 kr/h	29 713 kr/mån
2024-05-01	176,40 kr/h	30 694 kr/mån
24 mån		
2023-05-01	173,52 kr/h	30 192 kr/mån
2024-05-01	179,25 kr/h	31 188 kr/mån
120 mån		
2023-05-01	180,47 kr/h	31 402 kr/mån
2024-05-01	186,42 kr/h	32 438 kr/mån

Anmärkning

Med tid i yrket avses anställningstid på avtalsområdet.

Mom 2.2

De lokala parterna kan komma överens om ett annat lönesystem.

Mom 3 Gemensamma avlöningsbestämmelser

3.1 Obekvämlighetstillägg

För ordinarie schemalagt arbete betalas OB-tillägg enligt följande:

	Mån – Fre 18.00–06.00	Lör 00.00-24.00	Söndag/helgdag påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton 00.00-24.00
1 maj 2023	10:31	20:53	30:97
1 maj 2024	10:65	21:21	31:99

Mom 3.2 Helgdag när tidning inte kommer ut

När tidningen inte kommer ut på en helgdag ska löneavdrag inte göras på månadslönen. Om tidningen kommer ut på en helgdag som inte är söndag får arbetstagare, utöver OB-tillägg, enligt Mom 3.1, extra lön som motsvarar aktuell dags schemalagda arbetstid eller, efter överenskommelse, ledighet motsvarande tid.

Mom 3.3 Extratid 1

Om arbetsgivaren beordrar arbete utöver dagens schemalagda tid betalas ersättning med 1,5 x timlönen.

Sådant arbete kan till exempel vara totalutdelning, tillfälliga kampanjer eller andra tillfälliga uppdrag. Det ska normalt tillkännages minst tre dagar i förväg.

Mom 3.4 Extratid 2

Om tidsåtgången för arbetet överskrider den för dagen schemalagda tiden betalas ersättning därefter med 1,5 x timlönen.

Mom 3.5

Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om att ersättning för **Extratid 2** betalas om den för dagen schemalagda tiden överskrids med 30 minuter eller mer.

Sådan överenskommelse ska godkännas av de centrala parterna för att vara giltig.

Arbetsgivaren ska beordra extratid i förväg eller godkänna den i efterhand.

Mom 4 Tillägg för utlämningsdistributör/filialföreståndare

Till arbetstagare/filialföreståndare betalas per månad lägst kr 7 103 - fr.o.m. 1 maj 2023, 7 337:- fr. o m. 1 maj 2024.

Mom 5 Tillägg till förman/försteman

Till arbetstagare som utöver tidningsdistribution åtagit sig att ta hand om fördelningen av tidningar, buntar etcetera vid ett utlämningsställe betalas ersättning enligt överenskommelse i varje särskilt fall.

Mom 6 Ändring av organisation eller sysselsättningsgrad

Förändring av organisation och sysselsättningsgrad följer MBL och LAS regler om förhandling och turordning vid uppsägning och avtalets § 15.

Om detta sker och det innebär att arbetstagarens sysselsättningsgrad minskar har arbetstagaren rätt till bibehållna anställningsförmåner under en tid som motsvarar arbetstagarens uppsägningstid. Samma gäller om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om en ny sysselsättningsgrad.

§ 5 Avlöning, övrigt distributionsarbete

Mom 1 Lön

För överenskommet övrigt arbete betalas en ersättning grundad på en timlön av:

1 maj 2023	Sthlm/Gbg	Riket i övrigt
Begynnelselön	153:95 kr	152:90 kr
Lön efter 2 år i yrket	154:76 kr	153:95 kr
Lön efter 4 år i yrket	155:82 kr	154:76 kr
1 maj 2024	Sthlm/Gbg	Riket i övrigt
Begynnelselön	159:03 kr	157:95 kr
Lön efter 2 år i yrket	159:86 kr	159:03 kr
Lön efter 4 år i yrket	160:96 kr	159:86 kr

Mom 2 OB-tillägg

För ordinarie schemalagt arbete betalas OB-tillägg enligt följande:

	1 maj 2023	1 maj 2024
Mån-Fre 18.00.— 06.00 samt lördagar 00.00—24.00	28:81	29:77
Sön- och helgdag, påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton 00.00 – 24.00	57:93	59:84

Anmärkning

Parterna konstaterar att deltidsanställd arbetstagare som ersätts enligt § 5 inte är skyldig att utföra mertidsarbete.

§ 6 Övertidsersättning

Mom 1

Övertidsarbete ersätts med 1,5 x timlön enligt § 4 mom. 3, eller § 5, för alla dagar utom söndag, helgdag eller schemalagd ledig dag då ersättningen är 2 x timlön enligt § 4 mom. 3 eller § 5.

Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att ersättning ges i form av ledighet från ordinarie arbetstid. Då ges ledigheten med 1,5 respektive 2 timmar för varje övertidstimme.

Mom 2

Om arbetsgivaren beordrar övertid på tid som inte är en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst tre timmar.

Detta gäller inte tiden mellan ordinarie arbetstid och övertidsarbetet bara är högst 30 minuter.

Anmärkning

OB-tillägg betalas inte samtidigt med övertidsersättning.

§ 7 Arbetsskor, bil- och transporthjälpmedelsersättning

Mom 1

Om arbetstagare har gått med på att använda egen bil och arbetsgivaren beordrat att den ska användas i arbetet betalas ersättning med minst:

fr om 1 maj 2023:

296 öre/km upp till 12 000 km/kalenderår och därefter med minst 230 öre/km

fr om 1 maj 2024:

305 öre/km upp till 12 000 km/kalenderår och därefter med minst 238 öre/km.

Lokal överenskommelse kan träffas om högre ersättning över 12 000 km/kalenderår.

Samtliga kostnader för bilens användning betalas av ägaren.

Mom 2

För transporthjälpmedel som t ex cykel eller kärra är ersättningen 131 öre/km fr o m 1 maj 2023 och 135 öre/km fr o m 1 maj 2024. När arbetsgivaren ställer transporthjälpmedel till förfogande betalas ingen ersättning.

Mom 3

Såvida inget annat överenskoms mellan de lokala parterna skall arbetsgivare tillhandahålla skyddsskor enligt följande.

Arbetstagare som tjänstgjort 900 timmar på gång/ cykeldistrikt får skor som är anpassade till distributionsarbetets speciella natur. Därefter får arbetstagaren ånyo skor för varje ytterligare fullgjord period om 900 tjänstgöringstimmar.

Anmärkning

Med anpassning till distributionsarbetets speciella natur avses såväl det särskilda behov av stötdämpning som föreligger för att begränsa såväl förslitningsskador i fot- och knäleder som halkskydd inom- och utomhus.

§ 8 Avlönings utbetalande

Mom 1

Som huvudregel gäller att löneperioden är kalendermånad och utbetalningsdag den 25:e månaden efter. Infaller den 25:e på lördag, söndag, helgdagsafton eller helgdag betalas lönen närmast föregående vardag. När det finns särskilda skäl kan annan löneperiod respektive utbetalningsdag fastställas.

Mom 2

Arbetsgivaren är skyldig att föra avlöningslistor. Alla avtalsenliga ersättningar skall där särskiljas, i den mån det inte framgår av andra handlingar hur avlöningen beräknats. Arbetstagaren skall kvittera avlöningslistan om lönen inte har betalats genom bank, post eller på annat betryggande sätt.

§ 9 Sjuklön m m

Mom 1 Rätt till sjuklön

Mom 1:1

Arbetstagaren har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i varje sjukperiod enligt lag om sjuklön (SjLL) och bestämmelserna i detta avtal.

Mom 1:2

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

Mom 2 Sjukanmälan, försäkran och läkarintyg

Mom 2:1

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall skall arbetstagaren snarast möjligt göra sjukanmälan till arbetsgivaren, för att få sjuklön. Arbetstagaren skall dessutom, så snart som möjligt, uppge beräknad tidpunkt för återgång i arbete.

Vid sjukperiodens slut, dock senast vid sjuklöneperiodens utgång, skall arbetstagaren lämna arbetsgivaren skriftlig försäkran om sjukfallet. Av försäkran skall framgå i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran lämnas på särskild blankett som tillhandahålles av arbetsgivaren.

Mom 2:2

Om arbetsgivaren eller försäkringskassan så begär skall arbetstagaren styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar att arbetsförmåga föreligger samt sjukperiodens längd.

Arbetsgivaren kan anvisa särskild läkare att utfärda läkarintyg. Om så sker ersätter arbetsgivaren kostnaden för intyget.

Från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan skall arbetstagaren alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

Anmärkning

Arbetsgivarens möjlighet att begära läkarintyg från tidigare dag än åttonde sjukdagen skall användas selektivt enligt de regler i sjuklönelagen som gäller för försäkringskassan.

Mom 2:3

Arbetsgivaren skall se till att det är möjligt för arbetstagaren att sjukanmäla sig under hela dygnet.

Mom 3 Beräkning av sjuklön

Mom 3:1

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod då arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom.

Under en sjuklöneperiod utgör sjuklönen följande andel av den lön och andra anställningsförmåner enligt nedan som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan. Sjuklönen beräknas per timme eller del av timme.

1. Sjuklön betalas inte för karensperioden i sjuklöneperioden.
2. För sjukfrånvaro överstigande karensperioden är sjuklönen 80 % av inkomstbortfallet till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning 1

Ny sjukperiod som börjar inom fem (5) kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde skall betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras tills fullt karensavdrag är gjort i den fortsatta sjukperioden.

Anmärkning 2

Antalet tillfällen med karensperiod får enligt lagen ej överstiga tio (10) under en tolv månadersperiod. Arbetstagare som fått avdrag för karensperiod vid tio tillfällen inom tolv månader bakåt från den aktuella sjukperiodens början har enligt 6 § SjLL rätt till 80 % av inkomstbortfallet även för den första frånvaroperioden i sjuklöneperioden.

Alla karensavdrag som görs enligt denna paragraf Mom 3:1 inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av anmärkning 1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Anmärkning 3

Arbetstagare som omfattas av beslut enligt 13 § SjLL, har rätt till sjuklön om 80 % av inkomstbortfallet även för den första frånvaroperioden.

Anmärkning 4

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

Mom 3:2

I sjuklöneunderlaget ingår följande:

Morgontidningsdistribution: Arbetstagarens aktuella fasta månadslön, obekvämlighetstillägg, tillägg för utlämningsdistributör/filialföreståndare, tillägg för första bud/förmansbud.

Övrigt distributionsarbete: Arbetstagarens aktuella timlöneförtjänst, obekvämlighetstillägg och lön för packsalsarbete.

Mom 3:3 Sjuklöneavdrag

För varje frånvarotimme under sjuklöneperioden ska avdrag göras med arbetstagarens timlön.

Vid sjukfrånvaro hel månad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 4 Utbetalning av sjuklön

Mom 4:1

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön för tid före det han mottagit anmälan om sjukdomsfallet. Om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört, skall sjuklönen utbetalas fr.o.m. den dag sjukdomsfallet inträffade (8 § SjLL).

Mom 4:2

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren lämnat skriftlig försäkran (9 § SjLL).

Mom 4:3

Utbetalning av sjuklönen skall, där inte annan betalningsrutin är lämpligare med hänsyn till företagets lönesystem, ske i avlöningsperioden närmast efter det att arbetstagaren lämnat arbetsgivaren skriftlig försäkran och i förekommande fall läkarintyg.

Mom 5 Sjukförmåner fr o m 15:e dagen

Från och med 15:e kalenderdagen betalas sjukförmåner enligt AGS-försäkringen som komplettering till sjukpenning från försäkringskassan.

Mom 6 Föräldralön - Föräldraledighet

Mom 6:1

Arbetstagare som har rätt till ledighet med föräldrapenning enligt Föräldraledighetslagen skall begära ledigt hos arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt och ange vilken tidsperiod ledigheten avser.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning skall anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid.

§ 10 Annan frånvaro

Under månad då arbetstagare varit frånvarande av annan anledning än sjukdom, dock ej på grund av permission, skall avdrag göras med arbetstagarens timlön för varje frånvarotimme.

Vid frånvaro hel månad görs avdrag med hela månadslönen.

Har arbetstagaren varit frånvarande under mer än hälften av månadens arbetspass under en och samma kalendermånad/löneperiod görs avdrag med hela månadslönen. Därefter betalas lön per timme för den arbetade delen av samma kalendermånad.

§ 11 Semester

Mom 1

Semester utgår enligt lag, dock med iakttagande av vad som sägs i mom. 2 - 11 nedan.

Mom 2

Angående förläggning av sådan semesterledighet som avses i 12 § Semesterlagen (huvudsemester) för Svenska Transportarbetareförbundets medlemmar skall vad som i lagen om medbestämmande i arbetslivet föreskrivs om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Förhandlingsskyldigheten skall i sådan fråga fullgöras gentemot den på arbetsplatsen som av förbundet utsetts att vara förtroendeman med uppgift att handlägga semesterförläggningsfrågor. Förtroendemannen får sådan ställning så snart arbetsgivaren informerats och behåller denna ställning till dess annat meddelats. Finns redan en förtroendeman utsedd på arbetsplatsen (viss arbetsplats) enligt förhandlingsordning behöver inte arbetsgivaren meddelas. (eller eljest skall denne vara sådan förtroendeman som ovan sagts utan att särskilt meddelande därom behöver lämnas.)

Mom 3

Vid pass/skifttjänstgöring enligt arbetstidsschema utan semesteruppehåll (driftsuppehåll) kan arbetspass och fripass variera mellan arbetstagarna på grund av arbetstidsschemats konstruktion under semestern. Med hänsyn till detta skall semesterledigheten uttryckas i arbetspass i stället för semesterdagar. När arbetspassen räknas om ska hänsyn tas till arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid, det genomsnittliga antalet timmar per arbetspass och att antalet semesterveckor enligt lagen är fem. För beräkningen tillämpas följande formel.

$$\frac{\text{antal semesterdagar} \times \text{ordinarie genomsnittlig veckoarbetstid}}{5 / \text{Genomsnittlig passlängd}}$$

Vid brutet passantal skall utjämning ske till närmast högre hela tal.

Exempel:

1) Vid pass/skifttjänstgöring med 36 timmar arbetstid per helgfri vecka.

Genomsnittlig arbetstid per pass 8 timmar.

Antalet pass motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

$$\frac{25 \times 36}{5} / 8 = 22,5 \text{ som uppräknas till } 23 \text{ arbetspass}$$

2) Vid pass/skifttjänstgöring med 38 timmar arbetstid per helgfri vecka.

Genomsnittlig arbetstid per pass 11 timmar.

Antalet pass motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

$$\frac{25 \times 38}{5} / 11 = 17,3 \text{ som uppräknas till } 18 \text{ arbetspass}$$

Dygnsgräns vid pass/skifttjänstgöring i samband med semesterledighet är den tidpunkt när eftermiddagspasset slutar, vid vilken tidpunkt även nattpasset i semesterhänseende börjar. I de fall enbart nattpass förekommer gäller den tidpunkt när nattpasset börjar som dygnsgräns.

Mom 4

Parterna har uppmärksammat att det på arbetsplats med verksamhet under veckoslut kan uppstå svårigheter med bemanningen (under sådan tid) till följd av reglerna i 9 § Semesterlagen om rätt till ledighet under veckoslut i samband med semester av viss längd.

Parterna är ense om att en sådan situation utgör "särskilda skäl" enligt 9 § Semesterlagen och medger avsteg från lagens regler. Bemanning kan då ske genom att arbetstagare som avlöser varandra i semesterhänseende delar på tjänstgöringen under ett sådant veckoslut så att verksamheten under veckoslutet kan fortgå i normal omfattning.

Mom 5

Arbetstagare, som under ett semesterår vill utnyttja möjligheten att spara semesterdagar enligt 18 § Semesterlagen, skall meddela detta till arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets huvudsemester bestäms dock senast den 1 april samma år.

Arbetstagare som vill använda sparade semesterdagar i samband med årets huvudsemester ska underrätta arbetsgivaren senast när förläggningen av årets huvudsemester bestäms, om inte annat överenskoms. Om arbetstagaren tar ut sparade semesterdagar vid annan tidpunkt skall arbetsgivaren informeras senast tre månader innan ledigheten.

Sparade semesterdagar skall tas ut i den tidsföljd som de sparats.

Mom 6

Arbetstagare, som anställts för viss tid enligt kollektivavtalets bestämmelser och vars anställning inte avses pågå längre än tre månader, har inte rätt till semesterledighet, såvida inte detta överenskommits vid anställningen. Semesterersättning utbetalas dock enligt lag.

Mom 7

Semesterlön är 13 % av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen. I förekommande fall ökad med belopp enligt mom 8 nedan. I lönesumman skall ingå all ersättning under intjänandeåret med undantag av annan semesterlön än sådan som avser sparad semester.

Semesterlön per dag för heltidsarbetande arbetstagare är fr. o m. den 1 maj 2023 lägst 1 495 kronor per betald semesterdag och fr. o m. den 1 maj 2024 lägst 1 544 kronor per betald semesterdag, enligt Semesterlagen.

För deltidarbetande arbetstagare proportioneras beloppet till sysselsättningsgraden.

Anmärkning

I lönesumman ingår inte traktamenten, ersättning för särskilda kostnader eller andra ersättningar som inte är lön.

Under betald semesterledighet betalar arbetsgivaren lön. Vid obetald semesterledighet har arbetsgivaren dock rätt att göra avdrag på lönen enligt gällande principer om löneavdrag vid tjänstledighet.

Semesterlön som överstiger tidlönen under semesterledigheten skall arbetsgivaren betala som ett engångsbelopp senast vid det sista ordinarie lönetillfället som avser mars månad under semesteråret.

Arbetstagare som har timlön för kortare tid än en vecka får semesterlön enligt 13-procentprincipen. Semesterlönen ska då betalas som ett engångsbelopp vid det sista ordinarie lönetillfället i maj månad under semesteråret. Oavsett när arbetstagaren får den semesterledigheten.

Överenskommelse om andra former för beräkning och utbetalning av semesterlön och semesterersättning kan träffas mellan arbetsgivaren och Svenska Transportarbetareförbundet.

Mom 8

För varje hel dag (helt arbetspass) under intjänandeåret, som arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan lön och som enligt

17 §, 17a § och 17 b § Semesterlagen är semesterlönegrundande, skall till den lönesumma, som utgör underlag för beräkning av semesterlön enligt mom. 7 ovan läggas en dagslön beräknad som under intjänandeåret förfallen lön i anställningen enligt mom. 7 ovan dividerad med antalet arbetade dagar.

Mom 9

Arbetstagaren skall få samma semesterlön för sparad semesterdag som för övriga semesterdagar under det semesterår då de sparade dagarna tas ut. Arbetstagaren kan dock ha en annan sysselsättningsgrad i semesterlagens mening under det, eller de, intjänandeår, när rätt till semesterlön för de

sparade semesterdagarna förvärvades, än under det intjänandeår som föregår det semesterår då de sparade dagarna tas ut. Kan arbetsgivaren eller arbetstagaren visa att så är fallet, skall semesterlönen för de sparade dagarna i stället beräknas i proportion till arbetad tid under det eller de intjänandeår som de sparade dagarna hänför sig till.

Föregående stycke skall endast tillämpas om skillnaden i sysselsättningsgrad i förhållande till ordinarie arbetstid överstiger 25 %. Med sysselsättningsgrad avses den procentuella del av ordinarie arbetstid, som avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 10

Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i mom. 7, 8 och 9 och skall betalas utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande. Finns det hinder för att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande skall den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

Mom 11

Kollektivavtalets semesterbestämmelser hindrar inte lokala överenskommelser i form av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare i frågor som inte särskilt reglerats i semesterbestämmelserna och då semesterlagen medger sådana lokala överenskommelser.

§ 12 Permission m m

Mom 1 Permission

Med permission avses kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop

Egen 50-årsdag

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller om sådan ej finnes annan läkare som är godkänd av arbetsgivaren

Nära anhörigs frånfälle

Nära anhörigs begravning

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

Som make/maka räknas också den som lever tillsammans med arbetstagaren under äktenskapsliknande förhållanden på samma mantalsskrivningsadress

Anhållan om permission skall göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen skall på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren begär det.

§ 13 Ordningsföreskrifter

Mom 1

Arbetstagare är skyldig att noggrant iakttaga de ordningsföreskrifter för arbetet som arbetsgivaren har utfärdat.

Mom 2

Arbetsgivaren ska tillhandahålla särskild skyddsutrustning vid tidningsdistribution där det ur skyddssynpunkt behövs.

§ 14 Varning och avstängning

Om arbetstagaren har gjort sig skyldig till en allvarlig förseelse i tjänsten kan arbetsgivaren ge arbetstagaren en skriftlig varning. Den lokala fackföreningen ska då också meddelas omgående. Fackföreningen har möjlighet att invända mot åtgärden inom tre veckor från delfäendet.

Om arbetstagaren gjort sig skyldig till förseelse som kan föranleda uppsägning eller avskedande kan arbetsgivaren och den lokala fackföreningen i stället för uppsägning eller avskedande komma överens om avstängning från arbetet under en viss tid. Arbetstagaren skall godkänna sådan åtgärd. Under avstängningstiden har arbetsgivaren inga ekonomiska förpliktelser gentemot arbetstagaren. Kan överenskommelse om avstängning för viss tid ej träffas eller kan arbetstagaren inte godkänna sådan överenskommelse kan frågan om avstängning hänskjutas till central förhandling.

Kan överenskommelse om avstängning inte träffas vid central förhandling kan frågan om uppsägning eller avsked i sista hand prövas av domstol.

§ 15 Uppsägning

Med undantag av vad som säges i § 2, mom. 1 och 2, gäller den uppsägningstid som stadgas i Lagen om anställningsskydd. Även beträffande formkraven vid uppsägning gäller vad som stadgas i denna lag.

Uppsägningstid räknas fr.o.m. dagen efter den dag då uppsägningen skett.

Om arbetstagare slutar sin anställning utan att iakttaga bestämd uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön och semesterersättning dra av ett belopp motsvarande arbetstagarens lön per dag gånger det antal dagar av uppsägningstiden arbetstagaren ej har tjänstgjort.

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att få ett intyg som anger tjänstgöringens art och omfattning.

När arbetstagare säger upp sig eller blir uppsagd ska arbetsgivaren på begäran lämna ett arbetsgivarintyg avsett för arbetslöshetskassa.

Anmärkning

Varseltid enligt § 2 mom. 1 jämställs ej med uppsägningstid enligt § 15.

§ 16 Turordning

Överenskommelse får träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation om avvikelser från bestämmelserna om turordning vid uppsägning och permittering respektive företrädesrätt till ny anställning. Hänsyn skall härvid kunna tas till bl.a. yrkeskvalifikationer.

Begreppet driftsenhet skall, om man inte kommer överens om annat, avse företagets samtliga arbetsplatser på orten ifråga.

§ 17 Lagen om anställningsskydd

Utöver vad som avtalats gäller vad som stadgas i lagen om anställningsskydd.

§ 18 Skadeansvar

Skadeståndslagen gäller för skador som förorsakats av arbetstagaren.

§ 19 Förhandlingsordning

Mom 1

På i förväg gjord framställning från vederbörande Svenska Transportarbetareförbundet är arbetsgivaren skyldig att, då anledning därtill föreligger, förete avlöningslistor, arbetstidskort i de fall sådana förekommer, samt arbetstidsschema.

Mom 2

Om arbetsgivare och arbetstagare inte kan enas om tolkning eller tillämpning av detta avtal under avtalstiden hänskjuts frågan till parternas organisationer. Sådana tvister ska tas upp till behandling senast tre veckor efter det att den ena sidans organisation skriftligen har begärt det hos den andra sidans organisation om parterna inte har kommit överens om annat.

Mom 3

Vill en part yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt detta avtal skall förhandlingar begäras skriftligt inom 4 månader efter det att parten fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast inom 2 år efter det att omständigheten har inträffat.

Central förhandling skall skriftligen begäras inom 2 månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats.

Begär part ej förhandling inom föreskriven tid, förloras rätten till förhandling.

Mom 4

Om part vill väcka talan hos Arbetsdomstolen, skall detta ske inom tre månader efter det organisationsförhandlingar i ärendet förklarats strandade.

Mom 5

Protokoll över förhandlingen skall snarast möjligt upprättas och senast inom en månad från förhandlingsdagen överlämnas för justering.

§ 20 AFA-Försäkringar m m

Arbetsgivare ska teckna försäkringsavtal hos AFA om följande AFA-försäkringar:

Omställningsförsäkring, (AGB och TSL)

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) samt

Försäkring enligt pensionsöverenskommelsen mellan Svensk Näringsliv och LO av den 16 april 2007

Avtal om föräldrapenningtillägg (FPT)

Premiebetalning av ovanstående administreras av FORA.

Dessutom ska anmälan göras till kollektivavtalsstiftelsen TSL.

§ 21 Avtalets giltighetstid

Mom 1 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025. Avtalet prolongeras därefter med ett år om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 30 april 2025. Begäran om förhandling ska göras skriftligen och vara motparten till handa senast kl. 17.00 den 28 februari 2025. Om begäran om förhandling görs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tiden efter den 30 april 2025 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Sådan uppsägning ska göras skriftligen.

Avtal som har prolongerats i enlighet med andra meningen i föregående stycke prolongeras därefter för ett år i sänder om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 30 april respektive år. I sådant fall gäller på motsvarande sätt vad som anges i föregående stycke om begäran om förhandling och uppsägning med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Uppsägningsregeln gäller inte § 7 som kan upphöra med sju dagars uppsägningstid om nu kända förutsättningar förändras.

Stockholm den 16 maj 2023

Medieföretagen

Svenska Transportarbetareförbundet

Viktoria Lundqvist

Magnus Thelander

Anders Bergqvist

Jerker Nilsson

Peter Winstén

Bilaga A Protokollsanteckningar

Ob-tillägg inkluderades i lönen i kollektivavtalsförhandlingarna 1975. Det nu införda särskilda ob-tillägget på vardagar kan bl. a mot bakgrund härav - lika lite som de särskilda ob-tilläggen på lördagar och söndagar - jämföras med ob-tilläggen på transportarbetareförbundets andra avtalsområden eller arbetsmarknaden i övrigt.

Det särskilda ob-tillägget om kr 2:00 per timme höjes enligt samma principer som gällt och gäller för de särskilda ob-tilläggen på lördagar och söndagar.

I parternas protokoll avseende ” Uppgörelse om löner och allmänna anställningsvillkor för tidningsdistributörer m fl. fr. o m 1 oktober 2006” antecknades följande:

Undantag från arbetstidsdirektiv

I anslutning till kollektivavtalets nya lydelse enligt bilaga 1 konstaterar parterna att distributör som frivilligt åtar sig att utföra arbete sju dagar per vecka är, med hänsyn till arbetets natur, undantagen artikel 5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning.

Förhandlingsprotokoll

Ärende	Uppgörelse om löner och allmänna anställningsvillkor för tidningsdistributörer m fl, fr o m 20230501 - 20250430
Parter	Medieföretagen Svenska Transportarbetareförbundet
Tid	2023-05-16
Plats	AlmeGas Lokaler, Stockholm
Närvarande för	<u>Medieföretagen</u> Viktoria Lundqvist (vid protokollet) Anders Bergqvist jämte delegation <u>Svenska Transportarbetareförbundet</u> Magnus Thelander Jerker Nilsson Peter Winstén jämte delegation

-
- § 1 Parterna enades den 16 maj 2023 om att sluta avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025 i enlighet med lydelse av det avtal inklusive bilaga A som efter uppsägning utlöper den 30 november med de ändringar som framgår av bilaga 1 till detta protokoll.
- § 2 Parterna är överens om att avtalets löner och tillägg höjs med 4,1 % den 1 maj 2023 och med 3,3 % den 1 maj 2024.
- § 3 Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp om ny förhandlingsordning.

§ 4 Parterna är överens om att under avtalsperioden, inom ramen för en arbetsgrupp utreda och om förutsättningar finns prova en ny arbetstidsmodell.

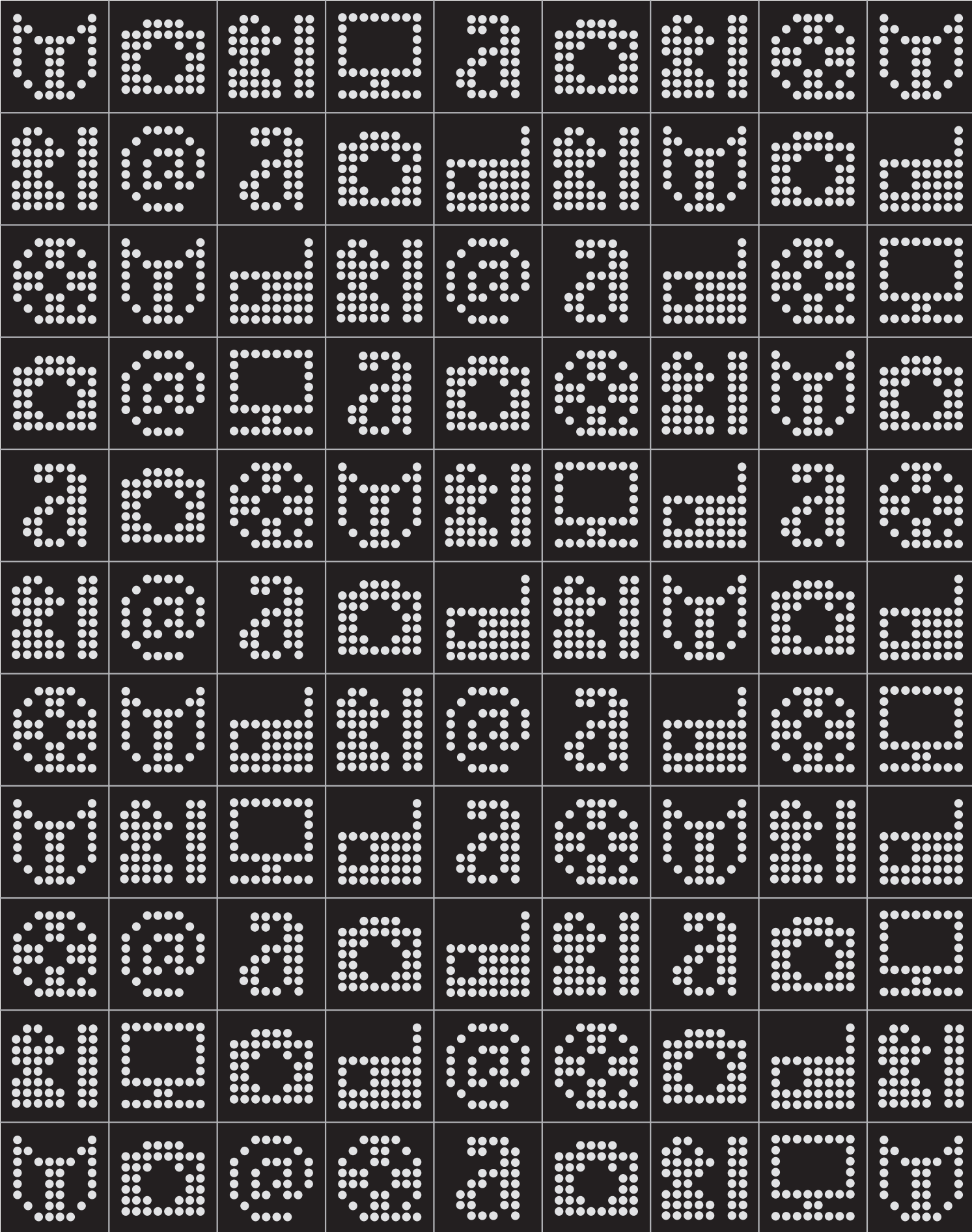
Stockholm den 16 maj 2023

Medieföretagen

Svenska Transportarbetareförbundet

Viktoria Lundqvist
Anders Bergqvist

Magnus Thelander
Jerker Nilsson
Peter Winstén



Avtalet finns för nedladdning på
www.arbetsgivarguiden.se

Best nr: 6604 2305

Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00

