

VISBYAVTALET

mellan

Grafiska Företagens Förbund

och

Grafiska Fackförbundet Mediafacket

för

informations- och medieproduktion

041101 – 071031

Innehållsförteckning

Avtalets omfattning/tillämpningsområde	5
Antagande/övergång till Visbyavtalet	5
Kompetensinventering	6
ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR	6
§ 1 Grundläggande anställningsvillkor	6
§ 2 Anställning	7
mom 1 Tillsvidareanställning	7
mom 2 Tidsbegränsad anställning	7
mom 3 Vikariat	7
mom 4 Provanställning	8
mom 5 Anställning utöver den avtalade tiden	8
§ 3 Lönesättning	8
mom 1 Utgångspunkter för lönebildningen	8
mom 2 Principer för lönesättning	8
mom 3 Minimalöner	9
mom 4 Lön per dag och timme	9
mom 5 Avdragsregler vid frånvaro	9
mom 5:1 Sjukfrånvaro	9
mom 5:2 Frånvaro med tillfällig föräldrapenning	10
mom 5:3 Semester	10
mom 5:4 Annan frånvaro	11
mom 6 Undantag från månadslön	11
§ 4 Ordinarie arbetstid	11
mom 1 Allmänna bestämmelser	11
mom 2 Ordinarie arbetstidens längd	12
mom 3 Treskift m m	12
mom 4 Schemaläggning, varsel	12
mom 5 Förtroendearbetstid	13
mom 6 Deltidsarbete	13
§ 5 Tillägg för obekväm arbetstid	13

§ 6 Övertid	13
mom 1 Övertidsarbete	13
mom 2 Övertidsuttag	14
mom 3 Kompensationsledighet	14
mom 4 Anteckningar om övertid och mertid	14
§ 7 Övertidskompensation	14
mom 1 Övertidsersättning	14
mom 2 Kompensationsledighet	15
mom 3 Ersättning vid friliggande övertid	15
mom 4 Enskild överenskommelse angående övertidskompensation	15
mom 5 Mertid och övertid för deltidsanställda	16
§ 8 Ersättning vid tjänsteresa	16
mom 1 Traktamente och resekostnadsersättning	16
mom 2 Restidsersättning	17
§ 9 Semester	17
mom 1 Semesterns längd	17
mom 2 Semesterlön	18
mom 3 Semesterersättning	18
mom 4 Obetald semester	19
mom 5 Ändrad sysselsättningsgrad	19
mom 6 Semesterlön för sparade semesterdagar	19
mom 7 Utbetalning	17
mom 8 Semester för nyanställda m fl	20
mom 9 Semester för intermittert deltidsarbete	20
§10 Sjuklön	21
mom 1 Rätt till sjuklön	21
mom 2 Sjukanmälan	22
mom 3 Försäkran och läkarintyg	22
mom 4 Sjuklönens storlek	22
mom 5 Beräkning av sjuklön	23
mom 6 Utbetalning av sjuklön	24
mom 7 Sjukförmåner fr o m 15:e dagen	24
mom 8 Tjänstledighet vid rehabilitering	24

§11 Föräldralön	24
§12 Permission	25
§13 Uppsägning	26
mom 1 Uppsägning från medarbetarens sida	26
mom 1:1 Uppsägningstid	26
mom 1:2 Formen för uppsägning	27
mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida	27
mom 2:1 Uppsägningstid	27
mom 3 Överenskommelse om längre uppsägningstid	28
mom 4 Förkortning av uppsägningstiden för medarbetaren	28
mom 5 Skadestånd då medarbetaren inte iakttar uppsägningstiden	28
mom 6 Tjänstgöringsbetyg	29
§14 Förhandlingsordning	29
mom 1 Lokal och central förhandling	29
mom 2 Förhandlingspreskription	30
mom 3 Tidsfrist för att väcka talan	30
mom 4 Förbud mot stridsåtgärder	30
§15 Samarbetsavtal, övriga avtal och överenskommelser	31
mom 1 Avtalsförsäkringar	31
mom 2 Avtal om arbetsmiljö	31
mom 3 Utvecklingsavtal	31
mom 4 Trygghetsöverenskommelse	31
mom 5 Gemensam lönestatistik	32
mom 6 Beredskapsavtalet SAF-LO	32
mom 7 Uppbörd av fackföreningsavgifter	32
mom 8 Avtal angående företagsförlagd grundutbildning	32
Bilaga 1 Bakgrund till Visbyavtalets tillkomst 1996	33
Bilaga 2 Förtroendearbetstid	35
Bilaga 3 Löner under grundutbildning	37
Överenskommelse 2004-10-12	38

VISBYAVTALET

GRAFISKA FÖRETAGENS FÖRBUNDS och GRAFISKA FACKFÖRBUNDET MEDIAFACKETS AVTAL för INFORMATIONS- och MEDIEPRODUKTION

Avtalets omfattning/tillämpningsområde

Detta avtal kan antas och tillämpas vid företag som uppfyller följande villkor:

Företaget

- är medlem i Grafiska Företagens Förbund,
- är bundet av Civilavtalet mellan GFF och GF för sin grafiska produktion,
- med tillämpning av ny teknologi (digitalisering etc.) medverkar i framställning av information och/eller utvidgar sitt utbud av produkter eller tjänster på medieområdet,
- har i särskild ordning träffat en lokal överenskommelse om att på arbetsplatsen eller för vissa arbetsuppgifter tillämpa detta avtal i stället för Civilavtalet.

Avtal som enligt ovan är tillämpligt för hela arbetsplatsen omfattar alla de arbetsuppgifter i produktionen som inte, med hänsyn till sin natur eller övriga omständigheter, är hänförliga till annat för arbetsplatsen gällande avtal.

Antagande/övergång till Visbyavtalet

Detta avtal ersätter Civilavtalets löne- och övriga anställningsvillkor för arbetsplatsen eller för angivna medarbetare sedan lokal överenskommelse om övergång till Visbyavtalet träffats.

Den lokala överenskommelsen ingås skriftligen och gäller sedan de centrala parterna godkänt densamma.

Kompetensinventering

Vid den överläggning som föregår ett lokalt antagande av Visbyavtalet skall en genomgång och sammanställning ske av varje berörd medarbetares utbildningsnivå och kompetens för de arbetsuppgifter som förekommer på arbetsplatsen.

Utöver kartläggningen av medarbetarnas ingående kompetens skall parterna avtala om lämpliga former för fortlöpande kompetensutveckling av medarbetarna. (En årlig kompetens eller ”KU”-revision kan vara en lämplig form).

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§ 1 GRUNDLÄGGANDE ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Förhållandet mellan arbetsgivare och medarbetare skall kännetecknas av förtroende och samsyn kring företagets affärsidé, mål och strategi. Samverkan och eget ansvar för den personliga utvecklingen är väsentliga förutsättningar för att tillvarata detta avtals särskilda möjligheter till lokal och individuell anpassning av arbetsförhållandena.

Medarbetaren skall iakttaga diskretion om sin och andras verksamhet i företaget och om alla förhållanden som står i samband därmed.

Medarbetaren får inte utföra arbete, eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet, som konkurrerar med arbetsgivaren.

En medarbetare får inte åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som inverkar menligt på arbetet. Om en medarbetare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, skall därför samråd med arbetsgivaren först ske.

Medarbetaren har dock rätt att motta statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

§ 2 ANSTÄLLNING

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter 5, 5a och 6 §§ Lagen om anställningsskydd.

mom 1 Tillsvidareanställning

Anställningsavtal gäller tills vidare, om inte annat överenskommes enligt mom 2 – 4.

mom 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning kan träffas mellan arbetsgivare och medarbetare.

Sådant avtal skall vara skriftligt.

Avtal om tidsbegränsad anställning kan beträffande en och samma medarbetare omfatta sammanlagt högst 12 månader under två år.

Om sådan anställningstid överstiger en månad är arbetsgivaren skyldig att underrätta lokal arbetstagarorganisation om avtalet.

Har en medarbetares tidsbegränsade anställning inom tolv månadersperioden upphört och avser arbetsgivaren att inom en månad på nytt anställa på begränsad tid för samma eller likartade arbetsuppgifter skall medarbetaren erbjudas fortsatt tidsbegränsad anställning om inte annat överenskommes lokalt.

Om det föreligger särskilt behov av längre period än 12 månader kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en sådan längre anställning. Sådant avtal skall vara skriftligt. För att avtalet skall vara giltigt krävs lokal överenskommelse.

Erbjudande om fortsatt anställning får ej lämnas om det innebär ett åsidosättande av annan medarbetares företrädesrätt enligt 25 § Lagen om anställningsskydd.

Under pågående tidsbegränsad anställning enligt detta moment gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

mom 3 Vikariat

Avtal om vikariat kan träffas mellan arbetsgivare och medarbetare. Sådant avtal skall vara skriftligt. Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

mom 4 Provanställning

Avtal om provanställning kan träffas mellan arbetsgivare och medarbetare för en provotid om högst sex månader. Om någondera parten önskar avbryta provanställningen under provotiden gäller en ömsesidig uppsägningstid av två veckor.

mom 5 Anställning utöver den avtalade tiden

Om en tidsbegränsad anställning enligt ovan pågår utöver den avtalade anställningstiden eller provotiden, skall anställningen anses gällande tills vidare, räknat från anställningens början.

§ 3 LÖNESÄTTNING

mom 1 Utgångspunkter för lönebildningen

Lönebildningen skall vara en positiv kraft i företagets verksamhet och skapa förutsättningar för att medarbetarna utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet.

Den ökande konkurrensen ställer stora krav på flexibilitet och ökat ansvarstagande, vilket ger medarbetarna möjlighet att utveckla sina färdigheter och öka sitt inflytande över den egna arbetssituationen. En kontinuerlig kompetensutveckling blir därför ett naturligt inslag i arbetet.

Detta ger i sin tur förutsättningar för en mer individuell och differentierad lönesättning.

mom 2 Principer för lönesättning

Grunden för lönesättningen utgörs av arbetsuppgifternas art och innehåll samt de krav på utbildning och övrig kompetens som arbetsuppgifterna ställer.

Av betydelse är även utveckling av personliga färdigheter och egenskaper. Exempel på bedömningsgrunder är ansvar för teknik, materiel och kundrelationer samt mångkunnighet, problemlösningsförmåga, omdöme, initiativkraft och uppnådda arbetsresultat.

Lönen skall i princip öka med högre krav, erfarenhet, yrkesskicklighet och andra liknande faktorer av betydelse såsom prestation och duglighet.

Om utvecklingen medför befordran – eller annan markant befattningsförändring – som motiverar tillägg till lönen, skall sådant tillägg inte tas ur allmän pott.

Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma. Inför de lokala löneförhandlingarna skall de lokala parterna tillsammans analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade skillnader finns i företaget skall dessa justeras i samband med förhandlingarna.

mom 3 Minimilöner

Följande minimilöner per månad gäller:

Fr o m	2004-11-01	2005-11-01	2006-11-01
Från 18 års ålder	12 577	12 979	13 395
Från 22 års ålder	14 317	14 775	15 248

I mån av ökad arbetsskicklighet skall medarbetare få högre lön än den ovan stipulerade minimilönen.

För medarbetare under 18 år anpassas lönen i lokal överenskommelse med hänsyn till ålder, arbetsuppgifter och erfarenhet.

Beträffande löner under grundutbildning se Bilaga 3.

mom 4 Lön per dag och timme

Lön per dag utgör $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$

Lön per timme utgör $\frac{\text{månadslönen}}{175}$

Vid kortare arbetstid än 40 timmar per vecka (t ex deltid) nedräknas divisorn 175 i proportion härtill.

Vid beräkning av lön per dag och timme medtages ej eventuell rörlig lönedel, såvida denna ej med hänsyn till sin konstruktion skall inräknas i månadslönebeloppet.

mom 5 Avdragsregler vid frånvaro

mom 5:1 Sjukfrånvaro

1. *Frånvaro med rätt till sjuklön (t o m 14:e kalenderdagen i varje sjukperiod)*

Sjuklön beräknas enligt reglerna om sjuklön i § 10.

2. *Frånvaro med rätt till sjukpenning (fr o m 15:e kalenderdagen i varje sjukperiod*

Vid sjukdomsfall som omfattar mer än 14 kalenderdagar görs fr o m den 15:e sjukdagen avdrag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar med

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

3. *Frånvaro hel kalendermånad*

Vid frånvaro sådan hel kalendermånad då rätt till sjuklön inte gäller görs avdrag med hela månadslönen.

Anmärkning

För korttidsanställda som inte omfattas av sjuklönesystemet gäller följande avdragsregler:

Under de första 14 kalenderdagarna, då timberäknad sjukpenning utgår, görs avdrag för varje frånvarotimme med

1)
$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

2) Fr o m 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt punkt 2 ovan.

mom 5:2 Frånvaro med tillfällig föräldrapenning

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Anmärkning

Angående begreppen månadslön och veckoarbetstid, se anmärkning 1 och 2 under § 10 mom 5.

mom 5:3 Semester

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

mom 5:4 Annan frånvaro

- 1) *Frånvaro del av dag eller en till högst fem arbetsdagar*
Avdrag görs med lön per timme för varje frånvarotimme.
- 2) *Frånvaro mer än fem arbetsdagar*
Avdrag görs med lön per dag för varje kalenderdag som frånvaron omfattar. Arbetsfria dagar som inleder eller avslutar en frånvaroperiod räknas ej som frånvarodagar.
- 3) *Frånvaro hel kalendermånad*
Avdrag görs med hela månadslönen.

mom 6 Undantag från månadslön

- 1) Om anställningen påbörjas eller avslutas vid annan tidpunkt än månadsskifte utgår – förutom eventuell rörlig lönedel – lön för sådan del av månad med lön per dag (enligt mom 4) för varje kalenderdag som anställningen omfattar.
- 2) Under kalendermånad då frånvaron – dock ej sjuklönegrundande frånvaro – har sådan omfattning, att antalet fullgjorda skift eller arbetsdagar uppgår till högst fem, utgår lön i form av lön per timme (mom 4). Semesterledighet räknas ej som frånvaro i detta avseende.
- 3) Då medarbetare under tjänstledighet för första värnpliktstjänstgöring eller studier tillfälligt återgår i arbete omfattande del av kalendermånad, utgår lön i form av lön per timme.

§ 4 ORDINARIE ARBETSTID**mom 1 Allmänna bestämmelser**

Medarbetare som omfattas av detta avtal undantas från tillämpningen av Arbetstidslagen utom vad avser dess 13 – 17§§ (regler rörande nattvila, veckovila, rast, måltidsuppehåll och paus). Istället gäller arbetstidsreglerna i detta avtal.

Avtalets arbetstidsbestämmelser gäller dock ej

- a) medarbetare som får längre semester i stället för övertidskompensation,
- b) arbete som medarbetaren utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Anmärkning

Det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dem som undantagits från avtalets arbetstidsbestämmelser. Om organisationen så begär skall lämpligt underlag utformas gemensamt för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa medarbetare.

mom 2 Ordinarie arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per kalenderår. För tvåskiftarbete och intermittent treskiftarbete gäller dock 38 timmar och för kontinuerligt treskiftarbete 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För varje fullgjord arbetsvecka utges kompensationsledighet (ledighet med bibehållen lön) för heltidsarbetande om 24 minuter.

Deltidsarbetande erhåller kompensationsledighet i proportion till den kortare arbetstiden. De lokala parterna kan enas om att kompensationsledigheten eller del därav schemaläggs. Där lokal överenskommelse ej träffats sker utläggning av kompensationsledighet efter överenskommelse mellan medarbetaren och arbetsgivaren.

Efter lokal överenskommelse kan arbetstidsförkortningen i andra stycket ovan utformas som rätt till två lediga dagar per år med löneavdrag enligt § 3 mom 5:4 i samband med uttag av sådan ledig dag. Som kompensation höjs då lönen med 1 procent.

mom 3 Treskift m m

Införande av treskiftarbete, eller annan ordinarie arbetstid förlagd till nattetid förutsätter lokal överenskommelse.

mom 4 Schemaläggning, varsel

Såvida inte annat överenskommit med medarbetaren skall dennes ordinarie arbetstid vara schemalagd. Medarbetaren skall få besked om ändringar i sitt arbetstidsschema minst 14 dagar i förväg. Denna tidsfrist kan dock avkortas vid speciella och opåräknade förhållanden. Vid införande av eller upphörande med tidsbestämt skiftarbete skall medarbetaren såvitt möjligt varslas om detta minst fem dagar i förväg.

mom 5 Förtroendearbetstid

Efter lokal överenskommelse kan Förtroendearbetstid enligt de riktlinjer som återfinns i Bilaga 2 tillämpas för arbetsplatsen eller för enskilda medarbetare.

mom 6 Deltidsarbete

Den ordinarie arbetstiden vid deltidarbete skall uppgå till minst 18 timmar per helgfri vecka. Vid särskilda skäl kan arbetsgivaren och medarbetaren dock komma överens om kortare arbetstid.

§ 5 TILLÄGG FÖR OBEKVÄM ARBETSTID

1. För arbete under nedan angivna tider utges följande ob-tillägg per timme för helgfri tid under period måndag kl 00.00 – fredag kl 24.00.

Kl 18-24	$\frac{\text{månadslönen}}{600}$
----------	----------------------------------

Kl 00-07	$\frac{\text{månadslönen}}{400}$
----------	----------------------------------

2. För 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 deltidanställd medarbetares lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

För medarbetare med regelbundet skiftarbete eller med ordinarie arbetstid regelbundet förlagd till obekväm arbetstid, kan utgående ob-tillägg omvandlas till fast månatligt tillägg.

§ 6 ÖVERTID**mom 1 Övertidsarbete**

Med övertidsarbete avses arbete utöver den för medarbetaren gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har påkallats på förhand eller
 - där detta ej kunnat ske, övertidsarbetet har godkänts i efterhand.
- Som övertid räknas ej tid som åtgår för att utföra för medarbetarens arbetsuppgifter nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag skall övertiden sammanräknas.

mom 2 Övertidsuttag

Övertid kan tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en månad, dock högst med 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

Extra övertid får uttagas efter lokal överenskommelse. Sådan övertid får tas ut med högst 100 timmar under ett kalenderår.

Överenskommelse omfattande ytterligare övertid skall godkännas av Grafiska Fackförbundet Mediafacket.

mom 3 Kompensationsledighet

När övertidsarbete ersätts med ledig tid, kompensationsledighet enligt § 7 mom 2 nedan, skall den tid som motsvarar faktiskt utfört övertidsarbete återföras till det tillgängliga övertidsutrymmet.

mom 4 Anteckningar om övertid och mertid

Arbetsgivaren skall föra anteckningar om övertid och mertid. Medarbetaren har rätt att ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer ”lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen” vid företaget.

§ 7 ÖVERTIDSKOMPENSATION

mom 1 Övertidsersättning

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

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

b) för övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

Ersättningen inbegriper semesterlön.

Övertidsarbete på medarbetarens arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på ”annan tid”.

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

mom 2 Kompensationsledighet

Om medarbetaren så önskar och arbetsgivaren bedömer det som möjligt med hänsyn till verksamheten vid företaget, kan överenskommelse träffas om kompensationsledighet i stället för övertidsersättning enligt mom 1.

Kompensationsledighet för övertidsarbete på tid som avses under mom 1 a) utges med 1,5 timme och för övertidsarbete på ”annan tid” enligt 1 b) med 2 timmar för varje övertidstimme.

Ledigheten utlägges efter samråd med medarbetaren. Därvid bör medarbetarens önskemål beträffande utläggning beaktas så långt det är möjligt.

Kompensationsledighet omfattande högst en dag får tas ut efter en varseltid av fem arbetsdagar. Föreligger allvarliga produktionsmässiga skäl kan arbetsgivaren uppskjuta uttaget av sådan ledighet.

Om de lokala parterna inte enas om annat får högst 40 timmars övertidsarbete per år ersättas med kompensationsledighet.

mom 3 Ersättning vid friliggande övertid

För inställelse till övertidsarbete utan anslutning till ordinarie arbetstid utges övertidstillägg som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst 3 timmar. Detta gäller dock ej om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.

mom 4 Enskild överenskommelse angående övertidskompensation

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att övertidskompensation enligt ovan inte utgår och att övertidsar-

bete istället ersätts med högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser bör främst gälla för medarbetare som har okontrollerbar arbetstid eller frihet att självständigt avgöra behovet av övertidsarbete. Vidare kan överenskommelse komma ifråga för medarbetare med ojämn/flexibel arbetsbelastning p g a arbetstidens anpassning till kunders krav.

Överenskommelse enligt ovan skall avse en period om ett semesterår och förlängs för ett år åt gången om inte endera parten ger besked senast 1 månad före semesterårets utgång om att överenskommelsen skall upphöra.

mom 5 Mertid och övertid för deltidsanställda

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

månadslönen

3,5 x 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 fullgjord mertid medtas endast fulla halvtimmar. Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag skall mertiden sammanräknas.

För mertid utöver det för motsvarande heltidsarbete gällande arbetstidsmättet per dag utges övertidskompensation enligt mom 1, ovan. Samma ersättning utges för arbete på lördag och söndag – eller två andra veckodagar för medarbetare med ordinarie arbetstid under veckoslut.

§ 8 ERSÄTTNING VID TJÄNSTERESA

mom 1 Traktamente och resekostnadsersättning

Reglerna beträffande traktamenten och resekostnadsersättning utformas med beaktande av gällande skattelagstiftning. Om inte andra regler tillämpas lokalt gäller följande:

Kostersättning utgår ej vid endagsförrättning. Vid annan tjänsteresa utgår traktamente om färdvägen från arbetsplatsen respektive bostaden till resmålet uppgår till minst 50 km.

Traktamente för dag är 190 kronor. För avresedagar med avresa efter kl 12.00 och hemresedagar med återkomst före kl 19.00 är beloppet dock 95 kronor per dag.

Om arbetsgivaren ej betalar kostnaden för logi utgår traktamente för natt med 95 kronor.

mom 2 Restidsersättning

För restid som faller utanför medarbetarens ordinarie arbetstid, utgår i samband med tjänsteresa restidsersättning med medarbetarens ordinarie tidlön. Om sovplats disponeras under minst 6 timmar utbetalas dock ej ersättning för tiden kl 22.00 – 07.00.

Beräkning av restid sker med utgångspunkt från arbetsplatsen. Om tjänsteresan startar direkt från hemmet utgår ersättning för restid endast i den mån restiden överstiger restiden mellan hemmet och den ordinarie arbetsplatsen.

Restid som faller utanför medarbetarens ordinarie arbetstid räknas ej som arbetad tid.

Undantag

- Restidsersättning skall ej utges för resa till kurser och vid studiebesök t ex vid besök på mässor.
- Restidsersättning utges ej heller till medarbetare med överenskommelse om längre semester istället för övertidsersättning.

Anmärkning

Reglerna ovan gäller inte vid tjänsteresor utomlands. För dylika resor skall överenskommelse träffas för varje särskilt fall.

§ 9 SEMESTER

Semester utgår enligt lag med nedan angivna tillägg och undantag.

mom 1 Semesterns längd

Semesterns längd är 25 semesterdagar. Genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren om att rätten till övertidsersättning ersätts med längre semester, kan medarbetaren istället ha 30 dagars semester.

Anmärkning

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

mom 2 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

- 0,8 procent av medarbetarens vid semestertillfället aktuella månadslön. (Med månadslön avses i detta sammanhang fast konstant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.)
- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar
- andra löneelement som utgår vid sidan av månadslönen, exempelvis premie, ob-tillägg m m.

Beräkningsunderlaget såvitt avser rörliga lönedelar utökas med hänsyn till semesterlönegrundande frånvaro enligt följande:

Till ”summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret” skall för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § Semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Rörliga lönedelar som medarbetaren uppburit under högst 60 kalenderdagar av intjänandeåret skall inte medtas i genomsnittsberäkningen.

mom 3 Semesterersättning

Semesterersättning utgår med 5,4 procent av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag och semestertillägg med 0,5 procent på rörliga lönedelar beräknade enligt mom 2 ovan.

mom 4 Obetald semester

För varje obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

mom 5 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om den proportionerade månadslönen blir större än den vid semestertillfället aktuella månadslönen skall för varje uttagen betald semesterdag utbetalas 4,6 procent av skillnaden mellan den proportionerade månadslönen och den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Om den proportionerade månadslönen blir mindre än den vid semestertillfället aktuella månadslönen skall för varje uttagen betald semesterdag göras ett avdrag med 4,6 procent av skillnaden mellan den proportionerade månadslönen och den vid semestertillfället aktuella månadslönen. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

mom 6 Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt reglerna för semesterlön för ordinarie semester.

Vid beräkning av semesterlönen på rörliga lönedelar gäller härvid enligt Semesterlagen att all frånvaro under intjänandeåret före det år de sparade semesterdagarna tas ut – utom frånvaro p g a semester som ej sparats från tidigare år – är att anse som semesterlönegrundande frånvaro.

mom 7 Utbetalning

Vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast före semester utbetalas den på den aktuella semestern belöpande andelen av semestertillägget om 0,8 procent.

Semestertillägget om 0,5 procent utbetalas senast vid semesterårets slut.

mom 8 Semester för nyanställda m fl

Om en nyanställd medarbetares 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 överenskomma om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag skall vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om medarbetarens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag skall inte göras om anställningen upphör på grund av

1. medarbetarens sjukdom eller
2. frånträdande i enlighet med 4 § tredje stycket första meningen Anställningsskyddslagen eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida p g a arbetsbrist.

Anmärkning

Om medarbetaren har erhållit fler betalda semesterdagar än som motsvarar dennes intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan ej träffats, gäller bestämmelserna om förskottad semesterlön i 29 § tredje stycket Semesterlagen.

mom 9 Semester för intermittent deltidsarbetande

Om en medarbetare är deltidsanställd och det för denne gällande arbetstidsschemat innebär att medarbetaren inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidsarbetande) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar enligt mom 3 vilka skall utläggas under semesteråret skall proportioneras i förhållande till medarbetarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda medarbetare i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) skall förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för medarbetaren.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar skall utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande:

$$\frac{\text{antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som skall utläggas}$$

= antal semesterdagar som skall förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som, enligt medarbetarens gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förlägningscykel).

Om medarbetaren enligt arbetstidsschemat skall arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka skall den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester utläggs för sådan medarbetare konsumeras en hel semesterdag även för den dag medarbetaren endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel

Medarbetarens deltid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal netto semesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
--	--

4,0	20
3,5	18
3,0	15
2,5	13
2,0	10

Om medarbetarens arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras skall antalet uttagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden. Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) skall ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 10 SJUKLÖN

mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod utges enligt Lagen om sjuklön, med iakttagande av följande tillägg.

mom 2 Sjukanmälan

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall skall arbetsgivaren snarast möjligt underrättas härom. Medarbetaren skall dessutom, så snart som möjligt, meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

mom 3 Försäkran och läkarintyg

a) Medarbetaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, med uppgifter om i vilken omfattning sjukdomen nedsatt arbetsförmågan och under vilka dagar han skulle ha arbetat. Om arbetsgivaren så begär skall medarbetaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg, som även utvisar sjukperiodens längd. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Vid sjukperiod som överstiger sju kalenderdagar skall medarbetaren alltid med läkarintyg styrka nedsättningen av arbetsförmågan för tiden fr o m den åttonde kalenderdagen.

Kostnader för läkarintyg som arbetsgivaren begärt från tidigare tidpunkt än vad som följer av föregående stycke betalas av arbetsgivaren.

b) Om arbetsgivaren har anvisat viss läkare är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

mom 4 Sjuklönens storlek

För den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden utges ingen sjuklön.

För den andra sjuklöneberättigade frånvarodagen och för återstående sjuklöneberättigade dagar i sjuklöneperioden utgör sjuklönen 80 procent av den lön och andra anställningsförmåner som medarbetaren gått miste om till följd av sjukfrånvaron.

Anmärkning 1

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats skall betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, sjuklönens storlek och sjuklöneperiodens längd. (7 § 3 st, Lagen om sjuklön)

Anmärkning 2

Antalet karensdagar får enligt lagen ej överstiga tio under en tolv månadersperiod. Till medarbetare som vidkänts löneavdrag för sammanlagt tio karensdagar under de senaste tolv månaderna utges sjuklön även för första dagen i sjukperioden med en kompensationsgrad om 80 procent. (6 § 3 st, Lagen om sjuklön)

Anmärkning 3

För medarbetare som omfattas av beslut enligt 13 § Lagen om sjuklön utgör sjuklönen 80 procent också för den första frånvarodagen i sjuklöneperioden. (15 §, Lagen om sjuklön)

mom 5 Beräkning av sjuklön*a) Sjuklön på månadslön*

För medarbetare med månadslön beräknas sjuklönen genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

För varje frånvarotimme i sjukperioden görs avdrag med

1.
$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$
 för den första frånvarodagen (karensdagen)
2.
$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$
 för återstående sjuklöneberättigade dagar i sjukperioden

Anmärkning 1

Med månadslön avses i detta moment den fasta kontanta månadslönen och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Anmärkning 2

Med veckoarbetstid avses medarbetarens arbetstid per helgfri vecka. Vid oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller skiftcykel. Beräkningen görs med 2 decimaler, varvid 0 – 4 avrundas nedåt och 5 – 9 uppåt. Om veckoarbetstidens längd varierar under året, beräknas den i genomsnitt per år.

b) Sjuklön på rörliga lönedelar

För rörliga lönedelar som inte ingår i månadslönen enligt a) ovan – exempelvis ob-tillägg och premielönedelar – och som bortfallit p g a sjukfrånvaron, utges dessutom sjuklön med 80 procent av sådant inkomstbortfall för den andra frånvarodagen och för återstående sjuklöneberättigade dagar i sjukperioden.

mom 6 Utbetalning av sjuklön

- a) Medarbetaren skall snarast efter sjukperiodens slut lämna arbetsgivaren en försäkran enligt mom 3 a) och – om så erfordras – läkarintyg enligt mom 3 b). Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan medarbetaren har fullgjort sina skyldigheter.
- b) Slutlig reglering av sjuklönen skall, där inte annan betalningsrutin befins lämpligare med hänsyn till företagets lönesystem, ske i avlöningsperioden närmast efter det att medarbetaren lämnat försäkran och – i förekommande fall – läkarintyg.
- c) Arbetsgivaren har rätt att i efterhand, dock senast inom tre månader från utbetalningstillfället, korrigera felaktigt utbetald preliminär sjuklön.

mom 7 Sjukförmåner fr o m 15:e dagen

Fr o m 15:e kalenderdagen utges sjukförmåner enligt AGS som komplettering till sjukpenning från försäkringskassan.

mom 8 Tjänstledighet vid rehabilitering

Tjänstledighet för att pröva annat arbete bör beviljas i rehabiliteringssyfte. Ledigheten begränsas till sex månader men kan förlängas efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

§ 11 FÖRÄLDRALÖN

- a) En medarbetare som är tjänstledig med föräldrapenning eller havandeskapspenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om
 - medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, och
 - anställningen fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.
- b) Föräldralön utges
 - under en månad om medarbetaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
 - under tre månader om medarbetaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Om föräldralöndigheten skulle bli kortare än en respektive tre månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

- c) Föräldralönen utgör per månad 10 procent av månadslönen inkl eventuell ersättning för arbete på obekvämtid.
- d) Föräldralönen utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att medarbetaren har återgått i arbete i tre månader efter tjänstledigheten.
- e) Föräldralönen utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Anmärkning

Parterna är överens om att Föräldralön inte skall omfatta sådan tjänstledighet som inträffar efter att 18 månader förflutit från barnets födelse. Om tjänstledigheten under de första 18 månaderna uppdelas på flera tillfällen, utges Föräldralön för var och en av dessa ledigheter, så länge inte tidsrammen i avsnitt b) om en respektive tre månadslöner överskrids sammanlagt.

§ 12 PERMISSION

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen 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.

Frånvaro under del av dag då medarbetaren drabbats av arbets-skada och då skadan inte föranleder sjukskrivning.

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller där sådan saknas av annan läkare.

Nära anhörigs frånfälle.

Nära anhörigs begravning.

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

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

Begäran om permission skall på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

§ 13 UPPSÄGNING

mom 1 Uppsägning från medarbetarens sida

mom 1:1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från medarbetarens sida är följande om inte annat följer av mom 3 och 4 nedan

Anställningstid vid företaget	Medarbetarens uppsägningstid
Mindre än 3 år	1 månad
Fr o m 3 år till 6 år	2 månader
Fr o m 6 år	3 månader

Anmärkning

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

Övergångsbestämmelse

Bestämmelserna i momentet tillämpas fr o m den 1 april 1998.

För anställningsavtal som ingåtts dessförinnan gäller i stället följande uppsägningstid från den anställdes sida.

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

mom 1:2 Formen för uppsägning

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

mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida***mom 2:1 Uppsägningstid***

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av mom 3 nedan:

Anställningstid vid företaget	Arbetsgivarens uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 månad
Fr o m 2 år till 4 år	2 månader
Fr o m 4 år till 6 år	3 månader
Fr o m 6 år till 8 år	4 månader
Fr o m 8 år till 10 år	5 månader
Fr o m 10 år	6 månader

Anmärkning

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

Övergångsbestämmelse

Bestämmelserna i momentet tillämpas fr o m den 1 april 1998. För anställningsavtal som ingåtts dessförinnan gäller nedanstående uppsägningstid från arbetsgivarens sida, så länge tabellens uppgift medför längre uppsägningstid än vad som följer av huvudregeln ovan.

Anställningstid vid företaget	Arbetsgivarens uppsägningstid					
	Medarbetaren har					
	ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år	fyllt 40 år	fyllt 45 år
	Uppsägningstid i månader					
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 om 9 år till 12 år	–	3	4	5	6	6
fr o m 12 år	–	3	4	6	6	6

mom 3 Överenskommelse om längre uppsägningstid

Arbetsgivare och medarbetare kan härutöver vid anställningstillfället skriftligen överenskomma om en ömsesidig uppsägningstid upp till tre månader.

En sådan överenskommelse upphör att gälla sedan längre uppsägningstid enligt mom 1 och 2 ovan inträtt i anställningsförhållandet.

mom 4 Förkortning av uppsägningstid för medarbetaren

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

mom 5 Skadestånd då medarbetaren inte iakttar uppsägningstiden

Om medarbetaren lämnar sin anställning utan att iaktta sin uppsägningstid enligt detta avtal eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd enligt 38 § Lagen om anställningsskydd.

mom 6 Tjänstgöringsbetyg

Medarbetaren har rätt till tjänstgöringsintyg när anställningen upphör. Betyget skall ange anställningstid i företaget, de arbetsuppgifter medarbetaren haft samt, om denne så önskar, vitsord över arbetets utförande. Betyget skall utfärdas inom en månad från medarbetarens begäran.

För medarbetare med kortare anställningstid än sex månader är det dock tillräckligt att utfärda ett intyg, vari anställningstid och förelagda arbetsuppgifter anges. Sådant intyg skall även, på särskild begäran av medarbetaren, utfärdas under pågående anställning.

§ 14 FÖRHANDLINGSORDNING**mom 1 Lokal och central förhandling**

Uppstår tvist mellan de lokala parterna om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller av någon annan anledning, skall parterna förhandla i tvistefrågan (lokal förhandling). Kommer de lokala parterna inte överens skall därefter förhandling ske mellan parternas förbund (central förhandling).

Beträffande företag där lokal facklig organisation på arbetsplatsen saknas förutsätts att representanter utses av Grafiska Fackförbundet Mediafacket för att i den fackliga organisationens ställe svara för förhandlingar och övriga kontakter med arbetsgivaren.

En sådan lokal företrädare är, om inte annat meddelas särskilt, inte behörig att träffa lokal överenskommelse om uttag av extra övertid enligt § 6 mom 2.

Om frågans beskaffenhet eller andra särskilda omständigheter föranleder det, kan på begäran av berört förbund förhandling ske direkt mellan förbunden enligt reglerna för central förhandling.

En lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från den dag då förhandlingen begärdes. Parterna kan dock komma överens om en annan tidsfrist.

En begäran om central förhandling skall göras av förbundet senast två månader från den dag då den lokala förhandlingen avslutades. En central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från den dag då förhandlingen begärdes. Förbunden kan dock komma överens om en annan tidsfrist.

En förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om någon av parterna begär det skall protokoll föras över förhandlingen. Protokollet skall justeras av båda parter.

En förhandling anses avslutad den dag som parterna, i enlighet med vad som angivits i protokollet eller som framgår av andra omständigheter, enats om som avslutningsdag. Kan sådan enighet inte konstateras, anses förhandlingen avslutad den dag då part givit motparten besked om att han anser förhandlingen slutförd.

mom 2 Förhandlingspreskription

I den mån det förhållande som anspråket grundas på varit känt av arbetsgivaren eller Grafiska Företagens Förbund respektive av Grafiska Fackförbundet Mediafacket eller dess lokala organisation i fyra månader utan att förhandling enligt mom 1 begärts, har rätten att begära förhandling gått förlorad.

Under alla förhållanden har rätten att begära förhandling gått förlorad om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

mom 3 Tidsfrist för att väcka talan

Vill part väcka talan vid arbetsdomstolen skall detta ske senast tre månader från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

mom 4 Förbud mot stridsåtgärder

Part får inte vidta stridsåtgärd för att påverka en tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller för att framtinga ändring i eller tillägg till detta avtal. Part får heller inte förena ett yrkande om ändring av eller tillägg till avtalet med stridsåtgärd.

Protokollsanteckningar

1. Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte sådana frågor som avses i 11, 12, 14 och 38 §§ Lagen om medbestämmande i arbetslivet.
2. Bestämmelserna gäller inte heller upprättande eller prolongering av kollektivt löneavtal eller medbestämmandeavtal eller vidtagande av sympatiåtgärd eller indrivning av ostridig lön eller annan ersättning som har förfallit till betalning.

3. De regler om frister som finns i 40 och 41 §§ Lagen om anställningskydd och i 11 § Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen påverkas inte av bestämmelserna i denna paragraf. Detsamma gäller de regler om frister och om skyldighet att påkalla förhandling som finns i 21, 34, 35 och 37 §§ Lagen om medbestämmande i arbetslivet.

§ 15 SAMARBETSAVTAL, ÖVRIGA AVTAL OCH ÖVERENSKOMMELSER

mom 1 Avtalsförsäkringar

Mellan parterna gäller följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan SAF och LO:

- a) Avtalsgruppförsäkring AGS
- b) Avtalspension SAF-LO
- c) Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA
- d) Tjänstegrupplivförsäkring TGL

mom 2 Avtal om arbetsmiljö

Avtalet om arbetsmiljö, som träffats mellan parterna den 29 januari 1993, gäller på detta avtalsområde.

mom 3 Utvecklingsavtal

- a) Parterna har den 20 juni 1983 antagit de mellan SAF, LO och PTK den 15 april 1982 träffade utvecklingsavtalet.
- b) Parterna har den 16 oktober 1988 antagit överenskommelse mellan SAF, LO och PTK av den 9 september 1985 rörande förslagsverksamhet.

mom 4 Omställningsförsäkring

Parterna har den 28 april 2004 antagit det mellan Svenskt Näringsliv och LO den 24 februari 2004 träffade avtalet om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring, vilket ersätter tidigare trygghetsöverenskommelse och försäkring om avgångsbidrag, AGB.

mom 5 Gemensam lönestatistik

Mellan parterna träffades den 8 december 1992 avtal om gemensam lönestatistik.

mom 6 Beredskapsavtalet SAF – LO

Parterna har den 9 mars 1990 antagit det mellan SAF och LO träffade beredskapsavtalet av den 20 april 1989.

mom 7 Uppbörd av fackföreningsavgifter

Parterna har den 13 april 1976 överenskommit att företagen skall medverka vid uppbörd av fackföreningsavgifter för GFs medlemmar.

mom 8 Avtal angående företagsförlagd grundutbildning

Mellan parterna gäller avtal angående företagsförlagd grundutbildning, träffad den 19 december 1995. För löner under sådan gäller särskild överenskommelse, se Bilaga 3.

BAKGRUND TILL VISBYAVTALETS TILLKOMST 1996

Varför ett tredje avtal?

Den nu pågående och accelererande teknikutvecklingen ställer den grafiska branschen inför utmaningar som aldrig förr. När det gäller den teknologiska utvecklingens inverkan på företagets arbetsorganisation och på medarbetarnas arbetsförhållanden är den grafiska branschen inte unik. Samma förändringsvåg sveper över hela industrin.

Den grafiska industrin står emellertid inför en strukturomvandling som saknar motsvarighet i annan industriell verksamhet. Med utvecklingen av den digitala tekniken, som påverkar den traditionella grafiska produktionens alla led och i takt med att dataöverförd information, CD-ROM och andra nya medier etablerar sig på informationsmarknaden, kommer nya aktörer – utanför den traditionella grafiska branschen – att kunna erbjuda såväl tryckt information som andra produkter och tjänster för kundens informationsbehov.

I den snabba tekniska och marknadsmässiga utvecklingen är det avgörande för företagets konkurrenskraft att frågan om kompetensen – såväl den samlade som medarbetarnas individuella – är knuten till företagets långsiktiga affärsstrategi. I en långsiktig sådan strategi betraktas effektiva investeringar på kompetensutveckling av medarbetarna som en angelägen immateriell investering.

Det tredje avtalet är ett offensivt bidrag till stöd för de grafiska företagens anpassning till teknik- och marknadsutvecklingen. Syftet är att stödja branschens företag – i första hand de företag och medarbetare som tidigt och målmedvetet avser att tillägna sig den nya tekniken och dra fördelar av marknadstillväxten på informationsområdet – med avtalsvillkor som erbjuder långtgående möjligheter till individuella anpassningar och lokal flexibilitet.

Kompetensfrågornas betydelse

För företag som verkar inom detta avtalsområde utgör kompetens, kvalitet och kundrelationer tre väsentliga hörnstenar i affärsstrategin. Företagets viktigaste medel för att nå uppsatta affärsmål och för att stärka konkurrenskraften är medarbetarnas engagemang, mångkunnighet och ansvarstagande i den dagliga verksamheten. Därvid är individens utsikter i fråga om personlig utveckling och en kontinuerlig kompetensutveckling av väsentlig betydelse för dennes intresse och engagemang i arbetet.

Företagets och individens/medarbetarens ömsesidiga ansvar för en kontinuerlig kompetensutveckling är en grundläggande utgångspunkt i detta avtal.

Företagets behov av kompetens tillgodoses såväl genom lärande i det dagliga arbetet som utbildning, relaterad till verksamhetens behov. Med hänsyn till kompetensfrågornas långsiktiga natur bör en avvägning ske mellan kortsiktiga operationella behov och mera långsiktiga strategiska intressen. Företaget har dessutom – beroende på förutsättningar – att väga in medarbetarens intresse av kompetensunderhåll i ett längre perspektiv, för att undvika risken för kunskapserosion.

Medarbetaren har även ett eget ansvar för sin kompetensutveckling och måste visa vilja och intresse för att utvecklas och fungera effektivt i sina arbetsuppgifter. Medarbetarens möjligheter och medansvar för att underhålla och utveckla sin kompetens kan även komma till uttryck i en helhetssyn på lönen, så att kompetensutveckling kopplas till den lokala lönesättningen vid sidan av den kontanta lönen. Till den del behovet av kompetensutveckling kräver insatser i form av utbildning kan även gemensamma former av finansiering prövas, t ex avsättning till kompetenskonton.

FÖRTROENDEARBETSTID

Visbyavtalet ger redan tidigare en möjlighet att avstå från övertidsersättning mot kompensation i form av förlängd semester och/eller höjd lön. Avtalskonstruktionen är likvärdig med den som finns i tjänstemannaavtalen.

För de arbetsplatser och medarbetare där det befanns lämpligt ges nu en möjlighet att träffa lokal överenskommelse om att införa förtroendearbetstid. På så sätt kan arbetstiden bättre anpassas till såväl kundkrav som medarbetarens förhållanden. Om inte annat avtalas löper sådan överenskommelse för ett semesterår i taget och med en ömsesidig uppsägningstid om två månader före semesterårets utgång.

Avsikten med förtroendearbetstiden är att både flexibiliteten i verksamheten och den enskildes inflytande över arbetstidens förläggning skall öka.

Förtroendearbetstiden bygger på förtroende mellan chef och medarbetare och att den anställde ansvarar för sina arbetsuppgifter utifrån gemensamt uppsatta verksamhets- och servicemål.

Ersättning för övertid och obekvämtid inkluderas i den ordinarie månadslönen, som fastställs med beaktande av detta.

Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Den enskildes inflytande över arbetstidens förläggning utgör en positiv faktor ur arbetsmiljösynpunkt. Fortfarande kvarstår dock arbetsgivarens skyldighet att vidta lämpliga åtgärder om arbetsbelastningen bedöms kunna utsätta den anställde för ohälsa. Den anställde har också själv att medverka till skapandet av en god arbetsmiljö.

Arbetstiden fastställs som ett genomsnittligt antal timmar per helgfri vecka. Flexibiliteten med förtroendearbetstid innebär dock att den reella veckoarbetstiden i regel varierar från vecka till vecka. För administrativa ändamål såsom t.ex. sjukfrånvaro och tjänstledighet används den genomsnittliga arbetstiden per dag.

Servicetid, dvs. den tid då arbetsplatsen normalt skall vara bemannad, skall fastställas. I övrigt förläggs arbetstiden i samråd mellan medarbetaren och närmaste chef.

Förtroendearbetstiden syftar till att ge fördelar för såväl företag som medarbetare; ett så kallat vinn/vinna-koncept.

För medarbetaren innebär förtroendearbetstid bland annat

- en möjlighet att anpassa arbetstiden till sin egen sociala situation
- ett större inflytande över sin arbetssituation
- minskade stressrisker
- ökad trivsel

För företaget innebär förtroendearbetstid bland annat:

- att kundnyttan kommer i centrum
- en bättre anpassning av arbetstiden till kundernas efterfrågan
- i förväg kända kostnader
- ett ökat engagemang hos medarbetarna

Mall för lokal överenskommelse kan rekvireras från respektive förbund.

LÖNER UNDER GRUNDUTBILDNING

Följande minimilöner per månad gäller för medarbetare under grundutbildning enligt avtal angående företagsförlagd grundutbildning.

Fr.o.m.	2004-11-01	2005-11-01	2006-11-01
Medarbetare under 18 år	8 852	9 064	9 282
Medarbetare fyllda 18 år	10 998	11 262	11 533
Medarbetare fyllda 20 år	11 249	11 519	11 796
Medarbetare fyllda 22 år	12 500	12 800	13 107

ÖVERENSKOMMELSE 2004-10-12

mellan Grafiska Företagens Förbund (GFF) och Grafiska Fackförbundet Mediafacket (GF) om kollektivavtal (Visbyavtalet) 2004-11-01 – 2007-10-31

1. GFF och GF enas om att för tiden 1 november 2004 – 31 oktober 2007 prolongera det mellan parterna gällande kollektivavtalet avseende informations- och medieproduktion, Visbyavtalet, med nedan angivna ändringar och tillägg.

2. Avtalsförändringar

Ändringar i kollektivavtalets allmänna villkor

I Visbyavtalet vidtas med giltighet från den 1 november 2004 ändringar enligt följande.

2.1 § 3 Lönesättning

mom 3 **Minimilöner**

Följande minimilöner per månad gäller:

Fr.o.m.	2004-11-01	2005-11-01	2006-11-01
Från 18 års ålder	12 577	12 979	13 395
Från 22 års ålder	14 317	14 775	15 248

2.2 § 4 Ordinarie arbetstid

mom 2 **Ordinarie arbetstidens längd**

”12 minuter” i stycke två ändras till ”24 minuter”

Momentet tillförs följande nya tredje stycke:

”Efter lokal överenskommelse kan arbetstidsförkortningen i andra stycket ovan utformas som rätt till två lediga dagar per år med löneavdrag enligt § 3 mom 5:4 i samband med uttag av sådan ledig dag. Som kompensation höjs då lönen med 1 procent.”

2.3 § 10 Sjuklön

Paragrafen tillförs ett nytt moment 8

”**Tjänstledighet vid rehabilitering**

Tjänstledighet för att pröva annat arbete bör beviljas i rehabiliteringssyfte. Ledigheten begränsas till sex månader men kan förlängas efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren.”

2.4 § 11 Föräldralön

Punkt b) ändras till:

”b) Föräldralön utges

- under en månad om medarbetaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under tre månader om medarbetaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än en respektive tre månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.”

Parterna noterar att överenskommelse träffats den 14 augusti 2003 om att följande Anmärkning skall tillfogas paragrafen:

”Parterna är överens om att Föräldralön inte skall omfatta sådan tjänstledighet som inträffar efter att 18 månader förflutit från barnets födelse. Om tjänstledigheten under de första 18 månaderna uppdelas på flera tillfällen, utges Föräldralön för var och en av dessa ledigheter, så länge inte tidsramen i avsnitt b) om en respektive tre månader överskrids sammanlagt.”

2.5 § 15 Samarbetsavtal, övriga avtal och överenskommelser

mom 8 Löner under grundutbildning

Följande minimilöner per månad gäller för medarbetare under grundutbildning enligt avtal angående företagsförlagd grundutbildning.

Fr.o.m.	2004-11-01	2005-11-01	2006-11-01
Medarbetare under 18 år	8 852	9 064	9 282
Medarbetare fyllda 18 år	10 998	11 262	11 533
Medarbetare fyllda 20 år	11 249	11 519	11 796
Medarbetare fyllda 22 år	12 500	12 800	13 107

3. Anteckningar till förhandlingsprotokollet

3.1 Avtalsanslutning för nya företag samt förpackningsföretag

GFF och GF kan – på begäran av endera parten eller av nya företag inom medieområdet – uppta överläggningar om förutsättningarna för nya företag att ansluta sig till detta avtal och om de anpassningar i avtalsvillkoren som en sådan anslutning kan påkalla. På samma sätt kan prövas om företag eller del av företag inom förpackningsområdet kan ansluta sig till detta avtal.

3.2 Arbetstidsförkortning

Enligt punkt 2.2 ovan utökas från den 1 november 2004 arbetstidsförkortningen med 12 minuter per vecka, motsvarande 0,5 procent av löneutrymmet. Där arbetstidsförkortning redan är genomförd genom lokala överenskommelser skall lokal överenskommelse träffas om huruvida arbetstiden ytterligare skall förkortas eller motsvarande utrymme användas för löneökningar. Om överenskommelse inte kan träffas lokalt gäller förhandlingsordningen enligt § 14 i Visbyavtalet. Om de centrala parterna inte kan enas gäller att utrymmet skall användas för löneökningar.

3.3 Löner

Tidigare tillämpade lönesystem och löneprinciper kan fortsätta att gälla på arbetsplatsen om parterna enas om detta.

Där inte annat överenskommets gäller följande.

Lönehöjningar fr o m den 1 november 2004

Lokalt lönebildningsutrymme

Ett utrymme om 2,0 % av lönesumman avsätts till en pott för lokal fördelning.

Detta utrymme fördelas genom lokal överenskommelse enligt de lönesättningsprinciper som framgår av § 3 i Visbyavtalet. Därvid skall lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 220 kronor per månad, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet i proportion till vad deltiden utgör i andel av heltid.

Lönehöjningar fr o m den 1 november 2005

Lokalt lönebildningsutrymme

Ett utrymme om 2,4 % av lönesumman avsätts till en pott för lokal fördelning.

Detta utrymme fördelas genom lokal överenskommelse enligt de lönesättningsprinciper som framgår av § 3 i Visbyavtalet. Därvid skall lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 240 kronor per månad, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet i proportion till vad deltiden utgör i andel av heltid.

Lönehöjningar fr o m den 1 november 2006

Lokalt lönebildningsutrymme

Ett utrymme om 2,4 % av lönesumman avsätts till en pott för lokal fördelning.

Detta utrymme fördelas genom lokal överenskommelse enligt de lönesättningsprinciper som framgår av § 3 i Visbyavtalet. Därvid skall lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 250 kronor per månad, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet i proportion till vad deltiden utgör i andel av heltid.

3.4 Till § 6 – Övertidskompensation vid kurser och konferenser m.m.

Med hänsyn till kompetensfrågornas betydelse i detta avtal samt till företagets och medarbetarens ömsesidiga ansvar för att en kontinuerlig kompetensutveckling äger rum, gäller normalt inte bestämmelserna om övertidskompensation vid kurser och konferenser på internt. Om utbildningen är nödvändig för medarbetaren i det dagliga arbetet, kan däremot övertidskompensation bli aktuell.

3.5 Arbetsmiljö

Mellan Grafiska Företagens Förbund å ena sidan och Grafiska Fackförbundet, Ledarna, Sif och Sveriges Civilingenjörskörbundet å andra sidan finns sedan 1993 ett Arbetsmiljöavtal, vilket reviderades under 2002 av en arbetsgrupp gemensam för samtliga parter. Parterna är överens om att denna arbetsgrupp, förutom tidigare uppdrag, under avtalsperioden också skall ta fram förslag till revideringar av detta avtal om det påkallas utifrån lagstiftning eller regeringens förslag om ökad medfinansiering.

3.6 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller från den 1 november 2004 t o m den 31 oktober 2007. Avtalet förlängs för ett år i sänder om begäran om förhandling inte framställs senast två månader före den 31 oktober 2007. Framställs sådan begäran före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter 31 oktober 2007 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part äger senast den 30 juni 2006 säga upp avtalet vad avser tredje avtalsåret.

Stockholm den 12 oktober 2004

Grafiska Företagens Förbund

*Lars Josefsson
Göran Henriksson
Dan Wennergren*

**Grafiska Fackförbundet
Mediafacket**

*Tommy Andersson
Hans Eriksson*

