



Dags för nytt jobb?

SVERIGES LÄKARFÖRBUND 2023



**Sveriges
läkarförbund**

Den medicinska professionens organisation

För alla läkare under hela karriären

Det finns saker som är viktigt att tänka på vid nyanställning. Innan du skriver under ett nytt anställningsavtal behöver du och din arbetsgivare komma överens. I den här broschyren har vi samlat våra bästa tips för dig som är ny på jobbet.

Kollektivavtalet

I de flesta fall har arbetsgivaren ett kollektivavtal, vilket är en trygghet för dig som arbetstagare. Kollektivavtalet reglerar bland annat arbetstid, sjuklön, semester, föräldraledighetsförmåner, försäkringar och pensioner. Om det finns ett kollektivavtal behöver ditt anställningsavtal inte vara omfattande. Om arbetsgivaren däremot inte har kollektivavtal blir det extra viktigt att du ser över innehållet i ditt anställningsavtal.

Mer om kollektivavtal på webben

Läs om kollektivavtal och få tillgång till aktuella **centrala kollektivavtal för läkare** i kunskapsbanken Råd och stöd på Läkarförbundets webbplats.

» lakarforbundet.se/rad-och-stod

Anställningsavtalet

Oavsett anställningsform är det viktigt att du har ett anställningsavtal, underskrivet av både dig och arbetsgivaren, innan du påbörjar anställningen. Anställningsavtalet är ett rättsligt bindande dokument som innehåller de villkor du och din arbetsgivare har kommit överens om.

Enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) är arbetsgivaren skyldig att ge dig skriftlig information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, senast en månad efter att du har börjat jobba. Den skriftliga informationen ska åtminstone innehålla följande uppgifter:

- Ditt och arbetsgivarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.
- En kort specificering eller beskrivning av dina arbetsuppgifter och befattning.
- Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt information och uppsägningstid, alternativt anställningens slutdag om det är en tidsbegränsad anställning.
- Hur lång en eventuell provotid är.
- Lön.
- Antalet semesterdagar och längden på din normala arbetsdag eller arbetsvecka.
- Tillämpligt kollektivavtal om sådant finns.

Om arbetsgivaren har kollektivavtal regleras vissa av punkterna, exempelvis semester och uppsägningstid, allt som oftast i kollektivavtalet i stället för anställningsavtalet.

Anställningsformen

Du kan antingen ha en **tillsvidareanställning** eller en **tidsbegränsad anställning** såsom vikariat och allmän visstidsanställning. Huvudregeln och utgångspunkten enligt lagen är att anställningsavtal ska gälla tillsvidare. Om du och din arbetsgivare inte har kommit överens om anställningsform är det därmed som utgångspunkt att betrakta som en tillsvidareanställning.

Det är ganska vanligt förekommande med så kallade "timanställningar". Timanställning innebär att du blir betald per timme men det är inte att betrakta som en egen anställningsform enligt lagen. Det som oftast avses med timanställning är en **intermittent anställning**.

En intermittent anställning innebär att varje enskilt arbetspass juridiskt är att betrakta som en separat anställning. Det innebär att varken du eller din arbetsgivare i regel har rätt att "boka av" pass som är överenskomna och schemalagda. Något som kan vara bra att känna till är att du enbart har rätt till sjuklön från arbetsgivaren för de pass du kan visa att du är inbokad på som intermittent anställd.



Lön

En ny tjänst innebär en möjlighet att förhandla och därigenom förbättra din lön. Det är viktigt att ta vara på denna möjlighet eftersom det ofta är svårt att förhandla upp lönen senare under anställningen.

Vi rekommenderar därför att du förbereder dig ordentligt inför din löneförhandling. Här har vi samlat några konkreta tips inför löneförhandlingen.

- **Förbered dig!** Fundera igenom dina argument och dina anspråk på förhand. Du har ingenting att förlora på att komma väl förberedd! I denna förberedelse kan du bland annat ta hjälp av relevanta underlag som lönestatistik och lönekriterier.
- **Lönestatistik.** Du kan ta fram lönestatistik för att veta vad som är ett rimligt löneanspråk i förhållande till tjänsten. Som medlem i Läkarförbundet har du tillgång till lönestatistik för olika läkartjänster. Ibland har även lokalföreningarna, tillgång till lönestatistik för just din arbetsplats. Det är även en god idé att kontakta den som är fackligt ombud på arbetsplatsen, både för att se över löneuppgifter men också andra frågor om arbetsplatsen. Kontaktuppgifter till det fackliga ombudet ska anges i jobbbannonsen.
- **Lönekriterier.** Utgångspunkten är att lönesättningen är individuell, vilket innebär att lönen baseras på kriterier så som kompetens, erfarenhet, resultat, ansvarstagande med mera. Undersök därför vilka lönekriterierna är hos den arbetsgivare du ska börja arbeta hos för att lättare kunna argumentera för ditt löneanspråk.
- **Håll dig lugn.** Framför lugnt och sakligt dina argument och beskriv vad du kommer att tillföra och hur du vill utvecklas framåt. Att diskutera lön är inte en aggressiv handling! Lyft dina positiva sidor och ljug aldrig om dina erfarenheter eller kompetenser.
- **Anpassa förväntningarna - både uppåt och nedåt!** Ange hellre en konkret summa än ett intervall, eftersom det är sannolikt att arbetsgivaren kommer lägga sig lägst i det angivna intervallet. Begär inga fantasiummor men acceptera inte heller något för lågt - lönen ska spegla dina erfarenheter, kompetenser samt det arbete som ska utföras.
- **Verkar något konstigt?** Om någonting i erbjudandet eller det föreslagna avtalet ser konstigt eller felaktigt ut – be om att få tänka lite på saken innan du återkommer. Då kan du antingen tala med någon lokalfacklig eller kontakta Medlemsrådgivningen innan du återkommer till arbetsgivaren med ett slutligt besked.

Tänk också på att ...

Det är inte bara lön som kan förhandlas! Tänk även igenom önskemål vad gäller arbetstider, ledighetsmöjligheter, kurser, tid för kompetensutveckling, övertidsersättning, jourbörda, finansiering vid randning, pensionsavtal, med mera.

Säg aldrig upp dig innan den nya anställningen är färdigförhandlad och du har skrivit på ett kontrakt. Muntliga avtal är lika giltiga som skriftliga men det är svårt att bevisa vad som är överenskommet mellan fyra ögon – därför är det viktigt att få allt överenskommet nedtecknat i ett avtal innan du säger upp dig från din befintliga anställning.

Du kan säga upp dig innan tillträde! Det är i praktiken inga problem att säga upp dig innan tillträde till den nya tjänsten, eftersom att det är avtalet och inte arbetet som sägs upp. Om du säger upp dig innan tillträde börjar din uppsägningstid löpa direkt; inte vid tillträdesdatum.

Om hela uppsägningstiden har löpt ut innan tillträde är du alltså inte skyldig att inställa dig för arbete; den juridiska relationen upphör när uppsägningstiden har löpt ut. Det som däremot kan vara bra att ha i åtanke är att vara mån om att hantera detta på ett så schysst sätt som möjligt gentemot arbetsgivaren.





lakarforbundet.se
Växel 08-790 33 00

Medlemsrådgivningen
- när du behöver råd och stöd kring din anställning
medlemsradgivningen@slf.se
08-790 35 10

Medlemsadministrationen
- när du har frågor om ditt medlemskap
medlem@slf.se
08-790 35 70



#vitaransvar #tryggvard