



# KOLLEKTIVAVTAL ALLMÄNNA ANSTÄLL- NINGSVILLKOR, LÖNER

Bransch D – Företagshälsovård

**2023**

Giltighetstid: 2023-07-01 - tillsvidare

**4** | Vårdföretagarna

 **Sveriges  
läkarförbund**  
Den medicinska professionens organisation



## Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning.....	4
§ 2	Anställning – gäller t o m 31 december 2023.....	5
§ 2	Anställning – gäller fr o m 1 januari 2024.....	6
§ 3	Allmänna förhållningsregler .....	8
§ 4	Arbetstid.....	8
§ 5	Övertidskompensation .....	9
§ 6	Obekväm arbetstid .....	12
§ 7	Jourtid. 13	
§ 8	Beredskapstjänst.....	14
§ 9	Resttidsersättning .....	16
§ 10	Semester .....	18
§ 11	Sjuklön m m .....	24
§ 12	Ledighet.....	30
§ 13	Lön för del av löneperiod.....	36
§ 14	Uppsägning.....	36
§ 15	Avtalsförsäkringar.....	45
§ 16	Förhandlingsordning vid rättstvister .....	45
§ 17	Avtalsnämnden.....	46
§ 18	Giltighetstid.....	47
Bilaga 1	Löneavtal.....	48
Bilaga 2	Flexibel arbetstidsförläggning gm en längre begränsningsperiod	53
Bilaga 3	Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.....	56
Bilaga 4	Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte .....	65

## **Kollektivavtal med Sveriges läkarförbund**

### **§ 1 Avtalets omfattning**

#### **Mom 1 Omfattning**

Detta avtal omfattar de företag som blivit medlemmar i Föreningen Vårdföretagarna, avtalsområde Företagshälsovård före den 1 april 2008 och som anges i särskild förteckning.

Företag som blivit medlemmar i Föreningen Vårdföretagarna, avtalsområde Företagshälsovård fr o m den 1 april 2008 omfattas av avtalet i samband med inträdestidpunkten.

#### **Mom 2 Tillämpning**

För att avtalet ska kunna tillämpas vid ett företag, som före den 1 april 2008 redan är medlemmar i Föreningen Vårdföretagarna, krävs en skriftlig begäran från någon av parterna. Avtalet träder därefter i kraft fr o m den första dagen nästa månad och gäller mellan de parter som anges i begäran.

Företag som blir medlemmar i Föreningen Vårdföretagarna fr o m den 1 april blir bundet av kollektivavtalet utan särskild anmälan.

#### **Mom 3 Undantag**

Avtalet gäller inte

- läkare i företagsledande eller därmed jämförlig befattning
- läkare vars anställning är att betrakta som bisyssla, utom vad gäller sjuklön under arbetsgivarperioden enligt § 11 i detta avtal.

#### **Mom 4 Uppnådd pensionsålder**

För läkare som uppnått den ordinarie pensionsålder under 67 år, som gäller för läkarens pensionsplan kan arbetsgivaren och läkaren komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal. För rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden krävs en särskild överenskommelse.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.

#### **Mom 5 Utlandstjänstgöring**

Vid utlandstjänstgöring ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras genom:

- överenskommelse mellan arbetsgivaren och läkaren eller
- särskilt utlandsregemente eller liknande som finns i företaget.

Dessutom gäller "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlands-tjänstgöring" för de läkare som omfattas av detta.

## **Mom 6 Företagsledning - förbundstillhörighet**

Om arbetsgivaren begär det, ska läkare i företagsledande befattning avstå från medlemskap i förbund som är part i detta avtal.

### **Anmärkning**

*Arbetsgivaren kan begära att tjänstemän som hör till företagsledningen inte är anslutna till den kollektivavtalsbärande tjänstemannaorganisationen. Enligt 7–9 §§ medbestämmandelagen (MBL), som handlar om föreningsrätten, har emellertid varje arbetstagare laglig rätt att organisera sig fackligt. Avtalsbestämmelsen ovan får alltså tolkas så att arbetsgivaren i och för sig har rätt att uppmana sin anställda att stå utanför facklig organisation utan att det bedöms som en kränkning av föreningsrätten. Arbetstagaren är dock inte skyldig att lyda arbetsgivarens begäran.*

## **§ 2 Anställning – gäller t o m 31 december 2023**

### **Mom 1 Anställning tills vidare**

En anställning gäller tillsvidare, om inte avtal träffas om anställning på prov, s k allmän visstidsanställning, vikariat, för säsongarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år.

### **Mom 2 Tidsbegränsad anställning längre än 2 år**

Anställning får träffas för viss tid, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet, för längre tid än två år efter överenskommelse med lokal facklig organisation. Sådan anställning kan inte övergå till en tillsvidareanställning om denna varar mer än två år under en femårsperiod.

### **Mom 3 Provanställning**

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå till en tillsvidareanställning. Avtalet får omfatta högst sex månader. Om läkaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med motsvarande tid.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om läkaren begär det.

## **Mom 4 Underrättelse om provanställning**

Innan arbetsgivaren och läkaren träffar avtal om anställning på prov, bör arbetsgivaren underrätta berörd läkarförening, om det är praktiskt möjligt. Underrättelsen ska dock alltid lämnas inom en vecka efter det att avtal om anställning har träffats.

## **§ 2 Anställning – gäller fr o m 1 januari 2024**

Visstidsanställning sker enligt detta kollektivavtal, vilket helt ersätter reglerna om visstidsanställning i LAS.

### **Mom 1 Anställning tills vidare**

En anställning gäller tills vidare om arbetsgivaren och läkaren inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad enligt nedan;

- avtalad visstidsanställning
- vikariat för att ersätta en läkare vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning
- säsongarbete
- när arbetstagaren har fyllt 67 år

### **Mom 2 Tidsbegränsad anställning längre än 2 år**

Anställning får träffas för viss tid, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet, för längre tid än två år efter överenskommelse med lokal facklig organisation. Sådan anställning kan inte övergå till en tillsvidareanställning om denna varar mer än två år under en femårsperiod.

### **Mom 3 Provanställning**

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har läkaren varit frånvarande under provoperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Har läkaren direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i avtalad visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om läkaren begär det.

Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och läkaren före provotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller läkaren att anställningen ska fortsätta efter det att prövotiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före prövotidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid prövotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

#### **Mom 4 Underrättelse om provanställning**

Innan arbetsgivaren och läkaren träffar avtal om anställning på prov, bör arbetsgivaren underrätta berörd läkarförening, om det är praktiskt möjligt. Underrättelsen ska dock alltid lämnas inom en vecka efter det att avtal om anställning har träffats.

#### **Mom 5 Företrädesrätt**

Till en tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

#### **Mom 6 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid**

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

##### **Anmärkning**

*För den som uppnått 67 år övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.*

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

#### **Mom 6.1 Övergångsregel avseende visstidsanställning som påbörjats före 1 januari 2024**

*Reglerna om anställning enligt ovan träder i kraft den 1 januari 2024. För anställningsavtal som är träffade före den 1 januari 2024 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.*

*Beträffande avtalad visstidsanställning och vikariat gäller följande särskilda regler för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning:*

*Anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler beaktas i samband med omvandling enligt mom 6 såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2024.*

*Även anställningstid i allmän visstidsanställning som ingåtts före den 1 januari 2024 beaktas i samband med omvandling enligt mom 6 såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2024.*

### **§ 3 Allmänna förhållningsregler**

#### **Mom 1 Lojalitet**

Förhållandet mellan arbetsgivare och läkare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

Läkaren ska vara diskret när det gäller arbetsgivarens angelägenheter som prissättningar, datasystem, undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.

#### **Mom 2 Konkurrerande verksamhet och- bisyssla**

En läkare får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Läkaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten. Den som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska därför först samråda med arbetsgivaren.

#### **Mom 3 Förtroendeuppdrag**

En läkare har rätt att inneha statliga, kommunala och fackliga förtroendeuppdrag.

### **§ 4 Arbetstid**

Arbetstidslagen gäller med nedan angivna tillägg.

#### **Mom 1 Begränsningsperiod ordinarie arbetstid**

Arbetstidsschema kan omfatta en period om högst 16 veckor.

#### **Anmärkning**

*Arbetsgivare och enskild läkare kan efter anmälan träffa överenskommelse om en begränsningsperiod upp till 26 veckor, se bilaga 2.*

## **§ 5 Övertidskompensation**

### **Mom 1 Skriftlig överenskommelse.**

Arbetsgivare och läkare kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete och mertidsarbete ska ges genom att läkaren istället får högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Överenskommelser ska vara skriftliga. De gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Om arbetsgivare och läkare uttryckligen har kommit överens om att läkaren dagligen ska utföra förberedelse- och avslutningsarbete om lägst 12 minuter och lönen inte har fastställts med hänsyn till detta, ska läkaren kompenseras med tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader i förväg.

### **Mom 2 Förutsättningar för övertidskompensation**

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för läkaren, om övertidsarbetet

- har beordrats på förhand eller
- har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Beträffande deltidssarbete se mom 4.

#### **Mom 2.1 Förberedelse- och avslutningsarbete**

Som övertid räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i läkarens uppgifter.

#### **Mom 2.2 Beräkning av övertid**

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

#### **Mom 2.3 Övertidsarbete som inte ansluter till ordinarie arbetstid**

Om en läkare utför övertidsarbete på tid som inte ligger direkt efter den ordinarie arbetstiden, ges övertidskompensation för minst tre timmars

övertidsarbete. Detta gäller dock inte om endast ett måltidsuppehåll skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

#### **Mom 2.4 Reskostnader vid övertidsarbete**

Om läkaren inställer sig för övertidsarbete som inte ligger direkt efter den ordinarie arbetstiden och det uppstår reskostnader, ska arbetsgivaren ersätta dessa. Detta gäller även i de fall överenskommelse träffats enligt mom 1.

#### **Mom 2.5 Övertidsarbete vid förkortad ordinarie daglig arbetstid**

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under en viss del av året, t ex sommaren, är förkortad utan att motsvarande förlängning sker under en annan del av året gäller följande. Beräkning av övertidsarbete som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden tillämpats, ska ske med utgångspunkt från den dagliga arbetstid som gäller under resten av året.

#### **Mom 3 Kompensation för övertid**

##### **Mom 3.1 Övertidsersättning/kompensationsledighet**

Övertidsarbete kompenseras med antingen pengar (övertidsersättning) eller ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om läkaren så önskar och arbetsgivaren efter samråd med läkaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Vid samrådet bör arbetsgivaren så långt det är möjligt beakta läkarens önskemål om när kompensationsledigheten ska tas ut.

##### **Mom.3.2 Ersättningens storlek**

Övertidsersättning per timme ges enligt följande:

*Övertidsarbete kl. 06-20 helgfria måndagar-fredagar*

månadslönen

94

eller, efter överenskommelse, kompensationsledighet med 1 1/2 timme för varje övertidstimme

*Övertidsarbete på annan tid*

## månadslönen

72

eller, efter överenskommelse, kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Övertidsarbete på arbetsfri dag jämställs med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller Midsommar-, Jul- och Nyårsafton.

### **Mom 4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)**

#### **Mom 4.1 Deltidsarbete upp till heltid – gäller fr o m 1 januari 2024**

Deltidsanställd medarbetare kan efter överenskommelse med arbetsgivaren arbeta upp till heltid. Sådan mertid ska inte räknas in i begränsningen av regeln om möjligheten att beordra upp till 200 timmar allmän mertid per år. Det ankommer på arbetsgivaren att visa att en överenskommelse träffats.

Överenskommelse kan träffas för tidsbegränsad period eller vid varje enskilt tillfälle.

#### ***Anmärkning 1***

*En överenskommelse kan sägas upp av endera parten med två veckors uppsägningstid. Överenskommelsen bör även följas upp årligen eller om överenskommelsen är tidsbegränsad, inför dess upphörande, till exempel i samband med lönesamtal eller medarbetarsamtal.*

#### ***Anmärkning 2***

*Arbetsgivaren behöver föra anteckning om arbetstid och kunna visa vad som är beordrad respektive överkommen mertid.*

### **Mom 4.2 Ersättning för mertid**

Om deltidanställd utför arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidanställningen, betalas ersättning per överskjutande timme med:

## månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Med veckoarbetstid avses den deltidanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

## **Mom 4.3 Beräkning av mertid**

Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidsanställningen, ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

## **Mom 4.4 Övertidskompensation vid mertidsarbete**

En deltidsanställd har rätt till övertidskompensation om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller för den ordinarie dagliga arbetstiden för en heltidsanställd i motsvarande befattning vid företaget.

Vid beräkning av övertidsersättning enligt mom 3.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

I övertids- och mertidsersättning ingår semesterlön.

## **§ 6 Obekväm arbetstid**

### **Mom 1 Obekväm arbetstid**

Med obekväm arbetstid avses den del av läkarens ordinarie arbetstid som är förlagd till de dagar och mellan de tider som framgår av mom 3.

### **Mom 2 Meddelande om obekväm arbetstid**

Arbetsgivare bör meddela läkare senast 14 dagar i förväg om arbete på obekväm arbetstid. Meddelandet bör även innehålla uppgift om hur länge arbete på obekväm arbetstid är avsedd att gälla.

### **Mom 3 Ersättning för obekväm arbetstid**

Obekväm arbetstid ersätts per timme enligt följande:

måndag-fredag från kl 18 till kl 24	<u>månadslönen</u> 600
--	---------------------------

måndag-lördag från kl 00 till kl 07	<u>månadslönen</u> 400
--	---------------------------

lördag-söndag från lördag kl 07 till söndag kl 24	<u>månadslönen</u> 300
--	---------------------------

från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag Nationaldagen och Alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 300
--	---------------------------

från kl 18 på Skärtorsdagen och Nyårs-

afton samt från kl 07 på månadslönen  
Midsommar- och Julafton till kl 00 150  
första vardagen efter respektive helger

Ersättning för obekvämt arbetstid och övertidsersättning kan inte ges samtidigt.

#### **Mom 4 Lokal överenskommelse**

Lokala parter får träffa överenskommelse om annan ersättning obekvämt arbetstid, om det finns särskilda skäl.

#### **Mom 5 Enskild överenskommelse**

Arbetsgivare och enskild läkare kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att läkaren i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig. Villkoren gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Part som vill att villkoren ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader i förväg.

#### **Mom 6 När läkare tidigare fått annan kompensation**

Om en läkare genom lön eller på annat sätt kompenserats för arbete på obekvämt arbetstid och därför inte fått någon särskild ersättning, ska villkoren inte förändras genom att detta avtal träder i kraft.

### **§ 7 Jourtid**

#### **Mom 1 Jourtid**

Med jourtid avses tid då läkare inte har arbetskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när det uppstår behov.

#### **Mom 2 Schema**

Jourtid ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild läkare.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

#### **Mom 3 Ersättning för jourtid**

Jourtid ersätts per jourtimme med månadslönen  
600

Dock gäller följande:

från fredag kl 18 till lördag kl 07 månadslönen

	400
från lördag kl 07 till söndag kl 24	<u>månadslönen</u> 300
från kl 18 dagen före till kl 07 Tretton- dagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag och Alla helgons dag	<u>månadslönen</u> 400
från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, Nationaldagen och Alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 300
från kl 18 på Skärtorsdagen och Nyårs- afton samt från kl 07 på Pingst-, Mid- sommars- och Julafton till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 150

Jourtid ersättning betalas per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskat med den tid som läkaren fått övertidsersättning för.

#### **Mom 4 Lokal överenskommelse**

Lokala parter får träffa överenskommelse om annan lösning, om det finns särskilda skäl.

#### **Mom 5 Enskild överenskommelse**

Arbetsgivare och enskild läkare kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att läkaren i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Villkoren gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönrevision.

Part som vill att villkoren ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader i förväg.

### **§ 8 Beredskapstjänst**

#### **Mom 1 Beredskapstjänst**

- 1 Med *Beredskapstjänst I* avses tid då läkare åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande genom att vara anträffbar för att omedelbart kunna utföra arbete när det uppstår behov.

- 2 Med *Beredskapstjänst II* avses tid då läkaren åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel utföra arbete vid arbetsstället eller annan plats.

## Mom 2 Schema

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild läkare.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

## Mom 3 Ersättning för beredskapstjänst

	Beredskap I	Beredskap II
Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med:	<u>månadslönen</u> 1.000	<u>månadslönen</u> 1.400

Dock gäller följande:

fredag-söndag från fredag kl 18 till lördag kl 07	<u>månadslönen</u> 700	<u>månadslönen</u> 1.000
från lördag kl 07 till söndag kl 24	<u>månadslönen</u> 500	<u>månadslönen</u> 700
från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag, Nationaldagen och Alla helgons dag	<u>månadslönen</u> 700	<u>månadslönen</u> 1.000
från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärds dag och Alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>månadslönen</u> 500	<u>månadslönen</u> 700

från kl 18 på Skärtorsdagen och Nyårsafton samt från kl 07 på Pingst-, Midsommar- och Julafton till kl 00 första vardagen efter respektive helger.	<u>månadslönen</u> 250	<u>månadslönen</u> 350
---	---------------------------	---------------------------

Beredskapsersättning betalas per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskad med den tid som läkaren fått övertidsersättning för.

Vid beordrad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för arbetad tid, dock minst för en timme vid *Beredskapstjänst I* och minst för två timmar vid *Beredskapstjänst II*. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse betalas ut.

#### **Mom 4 Lokal överenskommelse**

Lokala parter får träffa överenskommelse om annan lösning om det finns särskilda skäl.

#### **Mom 5 Enskild överenskommelse**

Arbetsgivare och enskild läkare kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att läkaren i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Överenskommelsen gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerrevision. Part som vill att en sådan överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader i förväg.

### **§ 9 Restidsersättning**

#### **Mom 1 Rätten till restidsersättning**

Läkare har rätt till restidsersättning enligt mom 3 med följande undantag:

##### *Undantag*

- 1 Arbetsgivare och läkare som har träffat överenskommelse om kompensation för övertid enligt § 5 mom 1, kan komma överens om att bestämmelserna om restidsersättning inte ska gälla.
- 2 Arbetsgivare och läkare kan komma överens om att kompensation för restid ska ges i annan form, t ex genom att förekomsten av restid beaktas när lönen fastställs.

- 3 Läkare med arbete som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och läkaren kommit överens om detta.

## **Mom 2 Restid**

Restid är den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för att resa till bestämmelseorten.

Vid beräkning av restid som ger rätt till ersättning tas endast sådan restid med som ligger före eller efter läkarens ordinarie arbetstid.

Om restiden ligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller en del av denna, ska tiden kl 22-08 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då läkaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte. Resan ska anses påbörjad och avslutad enligt de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

## **Mom 3 Restidsersättning**

- 1 Restidsersättning *per timme*

månadslönen

240

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst sex timmar per kalenderdygn.

- 2 När resan skett under tiden fredag kl 18 - måndag kl 06 och från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag till kl 06 dag efter helgdag

månadslönen

190

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

I restidsersättning ingår semesterlön.

## **§ 10 Semester**

### **Mom 1 Allmänna bestämmelser**

Semester erhålls enligt gällande lag med följande tillägg och undantag.

### **Mom 2 Intjänandeår och semesterår**

*Intjänandeåret* räknas fr o m den 1 april t o m den 31 mars året därpå.

*Semesteråret* är den därpå följande 12-månadersperioden.

Arbetsgivare kan komma överens med enskild läkare eller med lokal part om att intjänandeåret och/eller semesteråret ska sammanfalla.

### **Mom 3 Semesterns längd**

#### **Mom 3.1 Antal semesterdagar**

- 25 semesterdagar enligt semesterlagen
- fler semesterdagar utöver lag genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren enligt § 5 mom 1 i detta avtal, eller annan överenskommelse.

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

#### **Mom 3.2 Antal betalda semesterdagar**

Antalet intjänade semesterdagar med lön beräknas på följande sätt:

$$A \times \frac{B}{C} = D$$

**A** = antal avtalade semesterdagar (enligt mom 3.1)

**B** = antal anställningsdagar under intjänandeåret, minus frånvaro som inte är semesterlönegrundande

**C** = antal kalenderdagar under intjänandeåret

**D** = antal intjänade, betalda semesterdagar (brutet tal avrundas uppåt till heltal).

### **Mom 3.3    Ändring av semesterdagar**

Om detta avtal träder i kraft för en läkare som omfattas av ett enskilt avtal eller tjänstereglemente vid företaget, har läkaren rätt till minst samma antal semesterdagar som tidigare.

Om det blir aktuellt att ändra semesterbestämmelser i gällande reglemente, ska arbetsgivaren meddela arbetstagarparten, och om denna begär det ska förhandlingar äga rum innan beslut fattas.

### **Mom 3.4    Befordrad eller nyanställd läkare**

För befordrade eller nyanställda läkare ska i intjänandeåret även inräknas anställningstid vid företaget eller vid annat företag som hör till samma koncern.

### **Mom 3.5    Semester för vissa intermittent arbetande**

För läkare som arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka beräknas antalet nettosemesterdagar enligt följande:

$$\frac{\text{Antalet arbetsdagar/vecka} \times \text{antalet semesterdagar enligt mom 3.1}}{5}$$

=    Antalet semesterdagar (nettosemesterdagar) som ska förläggas till dagar som enligt arbetstidsschemat skulle ha varit arbetsdagar.

Brutet tal vid beräkningen rundas av till närmast högre dagantal.

Om läkare enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel som del av dag samma vecka, ska den delvis arbetade dagen, i semesterhänseende, räknas som hel dag. När semestern läggs ut för en sådan läkare, går det åt en hel semesterdag även för den dag läkaren endast skulle ha arbetat en del av dagen.

#### *Exempel*

Läkarens arbetstid är förlagd    Antal nettosemesterdagar  
till i genomsnitt följande antal    (vid 25 dagars semester)  
arbetsdagar per vecka

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

Om arbetstidsschemat ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om så att de svarar mot det nya schemat.

Semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) beräknas med utgångspunkt från antalet semesterdagar.

#### **Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m**

##### **Mom 4.1 Semesterlön och semestertillägg**

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället och semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av läkarens månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom 4.6.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

Om läkaren inte tjänat in full semester ska semestertillägget 0,5 % justeras upp enligt följande:

$$\frac{0,5 \% \times \text{det antal semesterdagar som läkaren har rätt till}}{\text{Antalet betalda semesterdagar som läkaren har tjänat in.}}$$

Med *fasta lönetillägg* avses här t ex fasta skift-, jour-, beredskaps-, över- tids- och restidstillägg, obekvämt arbetstid, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med *rörlig lönedel* avses här t ex provision, tantiem, bonus, premielön, skift-, jour-, beredskapsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid eller liknande, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med läkarens personliga arbetsinsats.

##### **Mom 4.2 Beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro**

Till summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret ska, för varje kalenderdag med semesterlönegrundande frånvaro, läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Genomsnittlig dagsinkomst =

Under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel

Antalet anställningsdagar, minus semesterledighetsdagar och hela dagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Skift-, jour-, beredskapsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid och liknande ska inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning, om läkaren under intjänandeåret haft sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

### **Mom 4.3 Utbetalning av semesterlön**

Semestertillägget om 0,8 % betalas ut tillsammans med lönen i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % betalas ut senast vid semesterårets slut.

#### *Undantag*

- 1 Om lönen till väsentlig del består av rörliga lönedelar, har läkaren rätt att å conto få ett semestertillägg som grundar sig på de rörliga lönedelarna. Arbetsgivaren ska uppskatta tilläggets storlek. Tillägget betalas ut samtidigt med lönen vid den ordinarie utbetalningen i samband med semestern. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom 4.1 och mom 4.2.
- 2 Om en överenskommelse har träffats om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla, kan arbetsgivaren betala ut resterande semesterlön som avser rörliga lönedelar efter semesterårets utgång. Detta ska göras vid den första ordinarie löneutbetalningen på det nya intjänandeåret när ordinarie lönerutin kan tillämpas.

### **Mom 4.4 Semesterersättning**

Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt mom 4.1 och mom 4.2.

För sparad semesterdag beräknas semesterersättning som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphör.

#### **Mom 4.5    Obetald semester**

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från läkarens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön, se mom 4.1.

#### **Mom 4.6    Ändrad sysselsättningsgrad**

Om läkaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid som gällde vid arbetsplatsen under intjänandeåret. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under flertalet kalenderdagar av månaden. Beträffande begreppet månadslön, se mom 4.1.

#### **Mom 5        Semester för nyanställda**

Om en nyanställd läkares betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om läkaren i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet intjänade eller berättigade semesterdagar, kan arbetsgivare och läkare komma överens om att läkaren ska vara tjänstledig eller ledig utan löneavdrag under erforderligt antal dagar. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag gäller följande. Om anställningen upphör inom fem år från den dag den började, ska avdrag göras från inestående lön eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknas på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av

- 1    läkarens sjukdom eller
- 2    läkare som frånträder sin anställning under förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
- 3    uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till läkaren personligen.

För läkare som fått fler betalda semesterdagar än som har tjänats in gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i 29 § tredje stycket semestrelagen, om någon skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats.

## **Mom 6 Sparande av semester – gäller t o m 31 december 2023**

### **Mom 6.1 Sparande av semesterdagar**

Läkare som har rätt till fler än 25 dagar med semesterlön får efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att läkaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester. Arbetsgivaren och läkaren ska komma överens om hur sparade semesterdagar ska läggas ut. Det gäller såväl vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut som hur de ska förläggas.

## **Mom 6 Sparande av semester – gäller fr o m 1 januari 2024**

### **Mom 6.1 Sparande av semesterdagar**

Läkare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan av de överskjutande semesterdagarna spara en eller flera till senare semesterår. Detta får endast ske om läkaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar. Om semesterdagar för innevarande semesterår på grund av detta inte kan överföras utges istället semesterersättning.

Semester ska dock i första hand tas ut som ledighet.

### **Mom 6.2 Uttag av sparade semesterdagar**

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt lag ska tas ut före semesterdagar som sparats enligt mom 6.1 under samma år.

### **Mom 6.3 Semesterlön för sparade semesterdagar**

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4.1 och mom 4.2. Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % gäller dock att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska anpassas till läkarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se mom 4.6.

## **§ 11 Sjuklön m m**

### **Mom 1 Rätt till sjuklön och sjukanmälan**

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden betalas enligt lag om sjuklön med tillägg enligt mom 2.2 andra stycket. Hur sjuklönen beräknas anges i mom 3.1 - 3.2.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalas enligt mom 3.5 - 3.7 och mom 4 - 7.

En sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Läkare som blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Detsamma gäller om läkaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta som ger rätt till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare. Läkaren ska så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när arbetet beräknas kunna återupptas.

Sjuklön ska som huvudregel inte betalas för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket lag om sjuklön).

### **Mom 2 Försäkran och läkarintyg**

#### **Mom 2.1 Skriftlig försäkran**

Läkaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att läkaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar läkaren skulle ha arbetat (9 § lag om sjuklön).

#### **Mom 2.2 Läkarintyg**

Läkaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg för att arbetsgivaren ska vara skyldig att betala sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan (9 § andra stycket lag om sjuklön).

Om arbetsgivaren begär det, ska läkare lämna sådant läkarintyg från en tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

### **Mom 3 Sjuklönens storlek**

Sjuklönen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

### **Mom 3.1 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod**

För varje timme en läkare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

För sjukfrånvaro upp till  $\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$   
20 % av genomsnittlig vecko-  
arbetstid (karens) i sjukperioden

För sjukfrånvaro överstigande  $\frac{20\% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$   
20 % av genomsnittlig vecko-  
arbetstid till och med dag 14  
i sjukperioden

#### **Anmärkning 1:**

*Med läkares genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka enligt gällande arbetstidsmått.*

#### **Anmärkning 2:**

*För läkare som är berättigad till sjuklön (enligt 3 § lag om sjuklön) och arbetar varierande utan schema eller fast arbetstidsmått beräknas den genomsnittliga veckoarbetstiden över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar läkares arbetstidsförhållande.*

#### **Anmärkning 3:**

*Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod i enlighet med återinsjuknanderegeln i Sjuklönelagen. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.*

### **Mom 3.2 Sjuklön utan beaktande av karens**

För en läkare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

### **Mom 3.3 När tio karensavdrag gjorts**

Antalet karensavdrag får enligt sjuklönelagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månaders period. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att

läkaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

### **Anmärkning**

*Alla karensavdrag som görs enligt mom 11.3.1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.*

## **Mom 3.4 Definition av månadslön och veckoarbetstid**

### *Månadslön*

Med månadslön avses den aktuella månadslönen.

I månadslönen ingår

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar.

För läkare som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar bör arbetsgivaren och läkaren komma överens om vilket lönebelopp som ska utgöra den månadslön som sjukavdrag ska göras från.

### *Veckoarbetstid*

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde läkaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningencykel.

Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året, räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

### *Om lönen ändras*

Om lönen ändras gäller följande. Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag läkaren får besked om sin nya lön.

### Mom 3.5 Sjukdom fr o m den 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande:

Med månadslön avses utöver vad som anges i mom 3.4.

Sjukavdraget beräknas olika beroende på om läkarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

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

**För läkare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:**

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

**För läkare med månadslön över lönegränsen:**

Sjukavdrag görs med

$$90 \% \times \frac{(10 \times \text{pbb})}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{pbb})}{365}$$

### Mom 3.6 Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får inte överstiga:

$$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Med fast kontant månadslön jämförs här

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med läkarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

## **Mom 3.7 Sjuklönetidens längd**

### *Huvudregel*

Om läkare enligt detta avtal har rätt till sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden, ska arbetsgivaren betala sådan enligt följande:

Sjuklön betalas t o m den 90:e kalenderdagen i sjukperioden till den som

- varit anställd minst ett år i följd hos arbetsgivaren eller
- gått över direkt från en anställning med rätt till sjuklön under 90 dagar (grupp 1).

Sjuklön betalas t o m den 45:e kalenderdagen i sjukperioden till övriga (grupp 2).

I sjukperioden ingår samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), och arbetsfria dagar under perioden.

### *Högsta antal dagar med sjuklön*

Om läkaren under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om läkaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.

## **Mom 4 Vissa samordningsregler**

### **Mom 4.1 Rehabiliteringspenning**

Om en läkare är frånvarande med rehabiliteringspenning under annars sjuklöneberättigad tid enligt mom 3.7 görs löneavdrag som vid sjukdom fr o m den 15:e kalenderdagen enligt mom 3.5.

### **Mom 4.2 Ersättning från annan försäkring**

Om läkaren får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

### **Mom 4.3 Annan ersättning från staten**

Om läkaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minska med ersättningen.

### **Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

#### **Mom 5.1 Förtigande av sjukdom**

Läkare som vid anställningen har förtigit att hen lider av viss sjukdom, har inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden när arbetsoförmågan beror på sjukdomen ifråga.

#### **Mom 5.2 Nedsatta sjukförmåner**

Om läkarens sjukförmåner har nedsatts enligt Socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

#### **Mom 5.3 Skada vid olycksfall vållad av tredje man**

Om en läkare har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte betalas enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren betala sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - läkaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

#### **Mom 5.4 Olycksfall hos annan arbetsgivare**

Om läkaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om hensärskilt har åtagit sig detta.

#### **Mom 5.5 När sjukpension betalas ut**

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar betalas till läkaren upphör rätten till sjuklön.

#### **Mom 5.6 Uppnådd pensionsålder**

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden för läkare som uppnått pensionsåldern, se § 1 mom 1.4.

#### **Mom 5.7 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön**

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden om

- läkaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken, eller
- läkarens arbetsförmåga är självförfäddad, eller
- läkaren har skadats till följd av krig,

om inte överenskommelse om annat träffas.

## **Mom 6 Smittbärare**

Om läkare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt Socialförsäkringsbalken, görs avdrag enligt följande t o m den 14:e kalenderdagen.

För varje timme en läkare är frånvarande görs avdrag per timme med:

månadslönen x 12  
52 x veckoarbetstiden

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 3.5 - 3.7.

## **Mom 7 Övriga bestämmelser**

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt Socialförsäkringsbalken och lagen om arbetsskadeförsäkring.

## **§ 12 Ledighet**

### **Mom 1 Permission, kort ledighet med lön**

Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom medarbetarens familj eller nära anhörigs dödsfall.

För påsk-, midsommar- och julafton som inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas om det kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

År då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller läkaren i stället annan ledig dag utan löneavdrag.

Ledigheten proportioneras för deltidanställda.

Ledighet som inte tagits ut under året förfaller.

### **Anmärkning 1:**

Arbetsgivare bör organisera arbetet på sådant sätt att läkare skall beredas ledigt när en ansökan om sådan ledig dag inkommit till arbetsgivaren.

### **Anmärkning 2:**

Ledighet kan beviljas för besök hos läkare eller annan hälso- och sjukvårdsinrättning i syfte att bibehålla eller återställa full arbetsförmåga.

## **Mom 2 Tjänstledighet, ledighet hel dag utan lön**

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget, såvida det inte är fråga om lagstadgad ledighet t ex studie- eller föräldraledighet.

När tjänstledighet beviljas ska arbetsgivaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde läkaren. För läkare som har veckovila förlagd till annan dag än söndag, ska motsvarande regel tillämpas.

### **Mom 2.1 Löneavdrag för heltidsanställd, hel dag**

När en läkare är frånvarande minst en dag på grund av tjänstledighet, görs löneavdrag enligt följande:

- under en period om högst 5 (6)\* arbetsdagar görs för varje arbetsdag ett avdrag med  $1/21$  ( $1/25$ )\* av månadslönen
- under en period längre än 5 (6)\* arbetsdagar görs avdrag med dagslönen för varje ledig dag. Detta gäller även läkarens arbetsfria vardagar och sön- eller helgdagar.

$$\text{dagslön} = \frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

\* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

### **Mom 2.2 Löneavdrag vid intermittent arbete, hel dag**

Om läkare endast arbetar under vissa av veckans arbetsdagar, s k intermittent arbete, ska löneavdrag göras för varje dag som läkaren är tjänstledig och som annars skulle ha varit arbetsdag. Avdrag görs enligt följande:

$$\text{månadslönen dividerad med } \frac{\text{antalet arbetsdagar per vecka} \times 21}{5 (6)^*} (25)^*$$

\* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

*Exempel:*

Läkarens arbetstid är förlagd till  
följande antal arbetsdagar/vecka

Avdrag per arbetsdag:

4	<u>månadslönen</u> 16,8
3,5	<u>månadslönen</u> 14,7
3	<u>månadslönen</u> 12,6
2,5	<u>månadslönen</u> 10,5
2	<u>månadslönen</u> 8,4

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

### **Mom 3 Ledighet under del av dag utan lön**

Ledighet under del av dag kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Löneavdrag görs för varje full halvtimme. Avdraget per timme är 1/175 av månadslönen. För deltidsanställda ska lönen först räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

### **Mom 4 Månadslön**

Med månadslön avses den aktuella månadslönen. Med fast kontant månadslön avses här

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg),
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med läkarens personliga arbetsinsats,
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Om tjänstledighetsperiod på heltid omfattar en eller flera hela kalendermånader/-avräkningsperioder ska läkarens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.

## **Mom 5 Föräldraledighetstillägg**

### **Mom 5.1 Ansökan om föräldraledighet**

För att underlätta planeringen av verksamheten ska läkare som vill nyttja sin rätt till föräldraledighet anmäla detta till arbetsgivaren minst tre månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Vid föräldraledighet i direkt samband med huvudsemester bör anmälan göras samtidigt som semesteransökan.

#### **Anmärkning**

*Gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning*

### **Mom 5.2 Enskild eller lokal överenskommelse/tillämpning**

Detta kollektivavtal utgör inget hinder mot att individuellt eller lokalt tillämpa från avtalet avvikande regler i dessa hänseenden.

### **Mom 5.3 Villkor för föräldraledighetstillägg**

Läkare som är tjänstledig på grund av graviditet, i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren om

- läkaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, och
- läkarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Med begreppet *i samband med* avses att tjänstledigheten skall äga rum inom 18 månader från barnets födelse eller vid tidpunkt av vårdnad i samband med adoption.

Föräldraledighetstillägg får inte delas upp på flera perioder av tjänstledighet.

### **Mom 5.4 Föräldraledighetstilläggets storlek**

Föräldraledighetstillägg utgörs av ett belopp motsvarande

- två månadslöner minus avdrag under 60 kalenderdagar beräknat per dag enligt nedan om läkaren varit anställd i ett men inte två år i följd,

- tre månadslöner minus avdrag under 90 kalenderdagar beräknat per dag enligt nedan om läkaren har varit anställd i två men inte tre år i följd,
- fyra månadslöner minus avdrag under 120 kalenderdagar beräknat per dag enligt nedan om läkaren har varit anställd tre år eller fler i följd.
- sex månadslöner minus avdrag under 180 kalenderdagar beräknat per dag enligt nedan om läkaren har varit anställd fyra år eller fler i följd.

### **Avdrag**

För varje föräldraledighetsdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag enligt följande:

Avdraget beräknas olika beroende på om läkarens månadslön över – eller understiger en viss lönegräns.

Lönegränsen beräknas på följande sätt:

$$10 \times \frac{\text{Pbb}}{12}$$

**För läkare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs avdrag per dag med:**

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

**För läkare med månadslön över lönegränsen görs avdrag per dag:**

$$90\% \times \frac{(10 \times \text{pbb})}{365} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{pbb})}{365}$$

Med månadslön avses, se mom 6.2.

Med pbb avses prisbasbelopp

Föräldraledighetstillägg utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om föräldraledigheten skulle bli kortare än en, två, tre respektive fyra månader, betalas föräldraledighetstillägg inte för längre tid än ledigheten omfattar.

### **Mom 5.5 Utbetalning av föräldraledighetstillägg**

Föräldraledighetstillägg fastställs enligt mom 5.4 i samband med att läkarens föräldraledighet påbörjas. Föräldraledighetstillägg betalas ut månadsvis under föräldraledighetsperioden om inte arbetsgivaren och läkaren kommer överens om annat.

### **Mom 5.6 Reduktion av föräldraledighetstillägg**

Föräldraledighetstillägg betalas inte om läkaren undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

### **Mom 6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning**

#### **Mom 6.1 Avdrag**

Om en läkare är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme enligt följande:

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska läkarens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.

#### *Veckoarbetstid*

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde läkaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel.

Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året, räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

#### *Om lönen ändras*

Om lönen ändras gäller följande. Arbetsgivaren ska göra avdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag läkaren får besked om sin nya lön.

### **Mom 6.2 Månadslön**

Med månadslön avses

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg),
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För läkare som till väsentlig del är avlönad med sådana lönedelar bör överenskomme träffas om vilket lönebelopp som ska utgöra den månadslön som löneavdrag ska göras från.

## § 13 Lön för del av löneperiod

Om en läkare börjar eller slutar sin anställning eller ändrar sysselsättningsgrad under löpande kalendermånad/avräkningsperiod beräknas lönen på följande sätt:

$$\frac{X}{Y} \times Z = L$$

**X** = aktuell månadslön

**Y** = antal arbetsdagar under den aktuella månaden/avräkningsperioden och sådan dag som infaller på helgdag

**Z** = antal dagar av **Y** som infaller under perioden

**L** = lön för beräkningsperioden.

Vid ändrad sysselsättningsgrad beräknas varje period med respektive sysselsättningsgrad för sig.

## § 14 Uppsägning

### Mom 1 Upphörande av visstidsanställning

Om anställning för viss tid ska bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller, såvida icke längre tid avtalats, att anställningen upphör en månad efter det någondera parten lämnat skriftlig underrättelse härom.

Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse dock ej lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande. Om arbetsgivaren vill att visstidsanställning ska upphöra efter sex månaders anställning, krävs sakliga skäl enligt § 7 LAS.

När ett avtal om en avtalad visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas provotiden i motsvarande grad.

### **Anmärkning**

*Arbetsgivaren och medarbetaren kan skriftligen överenskomma om att en visstidsanställning inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.*

## **Mom 2 Uppsägning från läkarens sida**

### **Mom 2.1 Uppsägningstid**

Uppsägningstiden från läkarens sida är följande, om inte annat gäller enligt mom 3 eller följer av mom 4.2 - 4.6.

<b>Anställningstid vid företaget</b>	<b>Uppsägningstid</b>
mindre än 2 år	1 mån
fr o m 2 år	2 mån

### **Mom 2.2 Skriftlig uppsägning**

Läkare bör göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör läkaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

## **Mom 3 Uppsägning från arbetsgivarens sida**

### **Mom 3.1 Uppsägningstid**

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande, om inte annat gäller enligt mom 4.2 till 4.6

<b>Anställningstid vid företaget</b>	<b>Uppsägningstid</b>
mindre än 2 år	1 mån
fr o m 2 år till 4 år	2 mån
fr o m 4 år till 6 år	3 mån
fr o m 6 år till 8 år	4 mån
fr o m 8 år till 10 år	5 mån
fr o m 10 år	6 mån

### **Anmärkning**

*Hur anställningstidens längd enligt ovan ska beräknas anges i 3 § lagen om anställningsskydd.*

#### **Mom 3.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall – gäller t o m 31 december 2023**

Om en läkare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

#### **Mom 3.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall – gäller fr o m 1 januari 2024**

Har läkare som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 59 års ålder dock längst till den dag medarbetaren fyller 69 år och har 10 års sammanhängande anställningstid hos samma arbetsgivare ska den gällande uppsägningstiden enligt detta avtal förlängas med sex månader.

### **Mom 4 Övriga bestämmelser vid uppsägning**

#### **Mom 4.1 Överenskommelse om annan uppsägningstid**

Läkare som enligt kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal har längre uppsägningstid när detta avtal träder i kraft vid företaget, behåller denna.

Arbetsgivaren och läkaren kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt tabellen i mom 2.1 eller mom 3.

#### **Mom 4.2 Uppsägningstid vid provanställning – gäller t o m 31 december 2023**

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och läkaren.

### **Mom 4.3 Läkare som fyllt 69 år**

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

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

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

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

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

### **Mom 4.4 Pensionärer - uppsägningstid**

För läkare som kvarstår i tjänst vid företaget efter den ordinarie pensionsålder som gäller för anställningen enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och läkaren. Samma gäller om en läkare anställts vid företaget efter det att läkaren har uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas där.

#### ***Anmärkning***

*Den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är 65 år.*

### **Mom 4.5 Förkortning av uppsägningstid för läkaren**

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

### **Mom 4.6 Skadestånd då läkaren inte iakttar uppsägningstiden**

Om läkaren lämnar sin anställning före uppsägningstidens slut, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som

därigenom vållas. Skadeståndet är lägst det belopp som motsvarar läkarens lön under den del av uppsägningstiden som läkaren inte har iakttagit.

#### **Mom 4.7 Tjänstgöringsbetyg**

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller läkarens sida har läkaren rätt att få ett tjänstgöringsbetyg, som visar

- den tid som läkaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter som läkaren utfört, samt
- om läkaren så begär, vitsord om det sätt på vilket arbetet har utförts. Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att läkaren har begärt att få betyget.

#### **Mom 4.8 Intyg om uttagen semester**

När anställningen upphör har läkaren rätt att få ett intyg som visar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som har tagits ut under innevarande semesterår. Arbetsgivaren ska lämna intyget till läkaren senast inom en vecka från det att läkaren begärt att få intyget. Om läkaren har rätt till flera semesterdagar än 25, ska den överskjutande semestern här anses ha tagits ut först.

#### **Mom 5 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist**

##### ***Anmärkning***

*Texten i § 14 Mom 5.1 och 5.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i § 14 Mom 5.1 och 2.2*

#### **Mom 5.1**

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

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt

beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

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

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

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

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

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

### ***Anmärkning***

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

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna

anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

## **Mom 5.2**

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

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

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

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

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

### **Anmärkning**

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

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

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

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

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

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

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en ”ny” arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen

faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

### ***Anmärkning***

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

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

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

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

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

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

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av

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

## **§ 15      Avtalsförsäkringar**

Arbetsgivare är skyldig att för läkare, anställd efter den 1 april 2008, som omfattas av detta avtal teckna följande försäkringar:

- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- ITP, avdelning 1 eller avdelning 1 och 2
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Omställningsavtalet (TRR)

Läkare och arbetsgivare kan överenskomma om att undantas från ITP. Ett sådant avstående från ITP skall undertecknas av läkaren och arbetsgivaren och inges till Collectum för godkännande av ITP-nämnden.

### ***Anmärkning:***

*Parterna är ense om att arbetsgivare och läkare kan diskutera alternativa pensionslösningar inom ITP.*

## **§ 16      Förhandlingsordning vid rättstvister**

### **Förhandlingspreskription**

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella avtalet, begära förhandling *inom fyra månader* från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras *senast två år* efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

### **Lokal förhandling**

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen). Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och *senast inom tre veckor* från den dag då den har begärts, om inte parterna har kommit överens om annat.

### **Central förhandling**

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation *inom två månader* från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling. Central förhandling ska påbörjas *snarast möjligt och senast inom tre veckor* från den dag då den har påkallats, om inte parterna har kommit överens om annat.

### **Rättsligt avgörande**

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande *inom tre månader* från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

### **Anmärkning till § 16**

*Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 § lagen om medbestämmande i arbetslivet.*

## **§ 17 Avtalsnämnden**

### **Avtalsnämndens uppgifter**

Avtalsnämndens uppgifter är att

- följa tillämpningen av mellanvarande avtal om löner respektive allmänna anställningsvillkor,

- ge rekommendationer i frågor som en central part hänskjuter till nämnden,
- vara forum för diskussion i frågor av betydelse för parternas avtalsområden,
- utgöra skiljenämnd efter överenskommelse.

Ärenden som kommer in till nämnden ska handläggas utan dröjsmål.

### **Avtalsnämndens sammansättning**

Nämnden består av sex ledamöter varav arbetsgivarsidan utser tre och arbetstagersidan tre. Nämnden utser inom sig ordförande och vice ordförande. Nämndens ledamöter utses för en tid om två år med rätt för arbetsgivar- respektive arbetstagersidan att inom sig förändra representationen.

### **Avtalsnämndens beslut**

Är nämnden enig, kan den besluta om en gemensam rekommendation i ett ärende och om gemensam information i en viss fråga.

### **Skiljenämnd**

Om parterna är ense kan Avtalsnämnden, i enskilda ärenden, utgöra skiljenämnd i rättstvister inom parternas behörighetsområde. Tvisteärenden kan behandlas i nämnden först sedan central förhandling är avslutad.

Om Avtalsnämnden ska utgöra skiljenämnd ska parterna gemensamt utse en opartisk ordförande. Nämnden kan fatta beslut i rättstvister endast om samtliga ledamöter är närvarande. Vid lika röstetal har den opartiske ordföranden utslagsröst.

## **§ 18 Giltighetstid**

Parterna är överens om att avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan säga upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

## Löneavtal

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Föreningen Vårdföretagarna och Sveriges läkarförbund avseende bransch Företagshälsovård

### 1. Övergripande mål för lönebildningen

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, läkare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och läkarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och läkarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Genom att stimulera till bättre prestationer och ökad kvalitet kan lönebildningen vara en positiv kraft i företagets verksamhet som stärker den produktivtets- och intäktsskapande processen.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för den enskilda läkaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalens inriktning är att knyta samman läkarens prestation och uppnådda resultat med den individuella löneutvecklingen. Läkarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

### 2. Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- medicinsk kompetens
- chefsskap
- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar

- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- individuell kunskap och kompetens samt engagemang
- förmåga att utveckla verksamheten

De individuella målen kan bland annat avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt medicinsk kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, medicinskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, idériokedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Lönekritier med utgångspunkt i ovanstående principer ska finnas på företagsnivå.

Dessa ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande.

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som sakligt grundad. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Däriigenom skapas bättre förutsättningar för läkarnas löneutveckling i företaget.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerrevisionen. Läkare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga läkare i företaget.

### **3. Den lokala lönebildningsprocessen**

Lönebildningsprocessen avseende läkarna sker på företagsnivå. Denna process ska kopplas till företagets övriga processer för verksamhetsplanering, till exempel målprocessen, budgetprocessen. Löneresvisions-tidpunkt bör därmed anpassas till företagets verksamhetsår. Årlig löneresivisionstidpunkt ska senast vara den 1 juli om lokala parter eller arbetsgivare och läkare inte kommer överens om annat. Med årlig avses att lönen revideras vid samma tidpunkt varje år om inte lokala parter kommer överens om annat.

Saknas lokal facklig organisation ska nedanstående steg ske direkt med läkarna. Oavsett om det på företaget finns lokal facklig förening, lokal facklig förtroendevald eller saknas har arbetsgivaren ansvar för att den lokala lönebildningsprocessen följs.

Löneprocessen ska bedrivas utan onödigt dröjsmål i följande steg:

**Steg 1:**

Företaget och den lokala fackliga organisationen/läkarna träffas i god tid före löneredovisnings-tidpunkten för att gå igenom tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en bedömning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- en gemensam genomgång av företagets lönepolicy och lönekriterier
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur kommer överens om formerna för den lokala processen
- upprättar en tidsplan för löneredovisningen
- diskuterar hur information om löneprocessen till chefer och läkare ska lämnas

**Steg 2:**

De individuella samtalen om resultat och lön mellan lönesättande chef och läkare förs enligt avsnitt 5 i detta avtal.

Chefen informerar om vad den individuella löneökningen grundas på.

**Steg 3:**

Varje läkare informeras av lönesättande chef om sin nya lön och motiveringen till denna.

**Steg 4:**

Efter avslutad löneredovisning gör de lokala parterna en genomgång av löneprocessen, de individuella samtalen om resultat och lön och förhandlingsklimat i syfte att säkerställa en bra lokal löneprocess. Genomgången ska dokumenteras.

**Anmärkning**

*För att kunna göra utvärdering, strukturöversyn och kontrollera löneutfallet har lokal facklig förtroendevald rätt att ta del av lön respektive utfall för sina medlemmar.*

#### **4. Det individuella samtalet om resultat och lön**

Det årliga samtalet om individens resultat och lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Löne/resultatsamtalet, som sker direkt mellan lönesättande chef och läkaren, ska vara en väl genomtänkt dialog om individens resultat, arbetssituation och föreslagen ny lön. Varje läkare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer. Inför samtalet bör läkaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Löneutvecklingen ska grunda sig på hur läkaren har uppfyllt sina individuella mål och utgå från de lönekriterier som tagits fram inom företaget i enlighet med lönesättningsprinciperna i avsnitt 3. Lönekriterierna ska vara kända för både chef och läkaren.

Samtalet om resultat och lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under samtalet meddelar chefen den nya lönen och motiveringen till denna.

Om en läkare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerrevisionen i företaget, ska särskilda överläggningar mellan chef och läkare föras om vad som krävs för en god löneutveckling. Chef och läkare bör härvid diskutera den enskilde läkarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

#### **5. Central konsultation**

Om någondera parten anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna återuppta den lokala löneprocessen.

#### **6. Förhandlingsordning**

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att leva upp till avtalets intentioner.

Om läkaren genom Sveriges läkarförbund eller dess lokala läkarförening så begär, förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna, varvid redovisas en analys av lönestrukturen och beaktas läkarnas ökande erfarenhet i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befördran samt ökade och bättre arbetsinsatser.

Om inte begäran om lokal förhandling framställs inom tre veckor efter det att arbetsgivaren lämnat sitt förslag, fastställer arbetsgivaren lönerna.

Kan inte de lokala parterna enas, kan central förhandling påkallas senast tre veckor efter det att den lokal förhandlingen avslutats och får inte påkallas senare än tre månader från revisionstidpunkten.

## **7. Upphörande av fredsplikt**

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Om överenskommelse om de individuella lönerna ej har kunnat uppnås vid central förhandling, äger Sveriges läkarförbund eller Vårdföretagarna, efter det att frågan har behandlats under medverkan av berörda förbunds respektive ledning, besluta om fredspliktens upphörande vid det företag som förhandlingen omfattar. Besked härom ska lämnas till Föreningen Vårdföretagarna eller Sveriges läkarförbund.

### **Flexibel arbetstidsförläggning genom en längre begränsningsperiod**

Vårdföretagarna och Sveriges läkarförbund är överens om att en mer flexibel arbetstidsförläggningen kan innebära fördelar för både företaget och den enskilda läkaren.

Enligt kollektivavtalet kan en begränsningsperiod om högst 16 veckor tillämpas. Med detta kompletterande avtal kan en begränsningsperiod uppgå till 26 veckor genom en överenskommelse mellan en arbetsgivare och en enskild läkare. Med en längre begränsningsperiod möjliggörs en mer flexibel arbetstidsförläggning.

Genom möjligheten till en mer flexibel arbetstidsförläggning kan företagets intresse av att möta en varierande efterfrågan från kunderna och läkarens intresse av perioder med längre ledighet sammanfalla.

Vid tillämpning av detta avtal ska hänsyn tas till såväl läkarens behov och önskemål som verksamhetens behov.

Företag som önskar använda möjligheten att ingå enskild överenskommelse om längre begränsningsperiod ska anmäla det till Vårdföretagarna.

### **Om arbetsgivaren och enskild läkare träffar överenskommelse gäller följande:**

Överenskommelsen ska vara skriftlig och gäller tillsvidare. Överenskommelsen kan revideras vid övergång till en ny begränsningsperiod. En överenskommelse om längre begränsningsperiod kan uppgå till högst 26 veckor.

Den läkare eller arbetsgivare som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten om detta skriftligt senast två månader innan begränsningsperiodens utgång. Överenskommelsen gäller begränsningsperioden ut.

När en enskild överenskommelse ingås ska arbetsgivaren särskilt beakta läkarens arbetsmiljö, hälsa och säkerhet samt möjlighet att förena arbete med privatliv.

Den enskilde läkaren har rätt att få sina önskemål om arbetstidens längd och förläggning prövade av arbetsgivaren. Om läkarens önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren motivera detta.

Den ordinarie veckoarbetstiden får normalt uppgå till högst 50 timmar. Den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per begränsningsperiod får inte överstiga heltidsmättet enligt kollektivavtalet.

### **Anmärkning**

*Under begränsningsperioden kan den ordinarie arbetstiden vid enstaka tillfälle uppgå till högst 60 timmar per vecka.*

Parterna är överens om att en flexibel arbetstidsförläggning är positiv både för företaget och den enskilda läkaren. Om någondera parten anser att de individuella överenskommelserna inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation återupptas arbetsgivaren och läkarens samtal om möjligheten att ingå en enskild överenskommelse.

Om avtalets intentioner inte följs efter central konsultation kan möjligheten att ingå enskilda överenskommelser sägas upp för enskilda företag.

### **Gör så här:**

1. Företaget anmäler till Vårdföretagarna att de avser att tillämpa möjligheten tillförlängd begränsningsperiod
2. Anmälan görs skriftligen till: *ange adress*
3. Arbetsgivaren och läkaren ingår en skriftlig överenskommelse om en begränsningsperiod om högst 26 veckor

#### *Exempel 1*

*Arbetsgivare och arbetstagare kan tillsammans komma överens om att förlägga begränsningsperioderna till exempel vecka 2 till och med 28 samt vecka 29 till och med vecka 1. Ordinarie arbetstid förläggs med 45 timmar vecka 2 till 24 och 50 timmar vecka 25 vilket innebär ett överskott av arbetstid mot heltidsmättet med 120 timmar. I och med detta kan vecka 25-28 ges som ledighet inom ramen för begränsningsperioden.*

#### *Exempel 2*

*Likt ovan exempel förläggs ordinarie arbetstid under perioden vecka 2 till och med vecka 28 samt vecka 29 till och med vecka 1. 43 timmar förläggs under vecka 2 till och med vecka 24. Vecka 4 och 23 har företaget leverans mot ett kundföretag som kräver många läkarinsatser. Dessa två veckor*

*förläggs ordinarie arbetstid därför med 52 timmar. Arbetstiden vecka 2 till och med vecka 24 överstiger heltidsmättet med 87 timmar ( $21 \times 3 + 2 \times 12$ ). De sista veckorna i begränsningsperioden veckorna 25-28, då efterfrågan från kundföretagen är låg behöver endast 73 timmar utföras för att arbetstidsmättet ska uppfyllas. Vecka 25, 26 schemaläggs med 36,5 timmar och veckorna 27-28 förläggs som arbetsfria.*

### **Anmärkning**

*Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 50 timmar om förlängd begränsningsperiod tillämpas. Vid enstaka tillfälle kan dock den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 60 timmar. I exemplet går man över 50 timmarsmättet vid två tillfällen men då de ligger med en tids mellanrum är detta möjligt.*

### Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

#### Generella regler

§ 1 Parterna har träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionssystemet.

Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 juli 2024 ska betala en kompletterande premie till ITP-planen för tjänsteman som (ITP 1) fyllt 25 men inte 66 år i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 eller som (ITP 2) fyllt 25 men inte 65 i enlighet med punkt 6.4 i avdelning 2.

§ 2 Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 juli 2024 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker i enlighet med § 3 nedan och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.

§ 3 Premien till flexpension ska från och med den 1 juli 2024 successivt byggas ut enligt nedan:

- Från och med 1 juli 2024 införs premien med 0,6 %
- Från och med den 1 juli 2025 höjs premien med 0,4 % till totalt 1,0 %
- Från och med den 1 juli 2026 höjs premien med 0,3 % till totalt 1,3 %
- Från och med den 1 juli 2027 höjs premien med 0,3 % till totalt 1,6 %
- Från och med den 1 juli 2028 höjs premien med 0,2 % till totalt 1,8 %
- Från och med den 1 juli 2029 höjs premien med 0,2 % till totalt 2,0 %.

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningstrymmet med motsvarande nivå.

### **Anmärkning**

*Parterna har löneavtal där utrymmet för löneökningar bestäms lokalt i företagens löneprocess. Det betyder att minskning av löneökningstrymmet med anledning av att premien till flexpension införs eller höjs hanteras i den lokala löneprocessen. Om parterna under uppbyggnaden av flexpension skulle komma överens om löneavtal med centralt angivna löneökningstal hanteras minskningen i det centrala avtalet.*

Parterna är överens om att utbyggnaden av flexpensionspremien enligt första stycket inte ska kunna innebära en högre total premienivå än den kollektiva premienivån i andra flexpensionssystem inom Almega. Det betyder att utbyggnaden kan behöva justeras och anpassas till hur flexpension byggs ut på andra avtalsområden inom Almega.

Skulle löneökningstrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningstrymme ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.

Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.

- § 4 Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om tjänstemännen vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Tjänstemannens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Med avståendetidpunkt menas den tidpunkt då lämnat besked om avstående får verkan. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, d.v.s. den

juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag.

Om arbetsgivaren tagit ställning till att tjänstemännen vid företaget får välja att avstå kan den tjänsteman som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Samtliga tjänstemän anställda vid företaget kan lämna besked om avstående, tidigast vid införandet den 1 juli 2024 och senast den 31 oktober 2024.
- Nyanställd tjänsteman vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 första stycket, kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 andra stycket, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.

### ***Anmärkning 1***

*I samband med anställningens ingående är det möjligt för arbetsgivaren att i anställningsavtalet ange vad som är den överenskomna lönen respektive Flexpension i Tjänsteföretag samt vad lönen i sådant fall skulle bli vid ett avstående av Flexpension. Väljer tjänstemannen att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträtts.*

### **Anmärkning 2**

*För det fall nyanställd tjänsteman beviljas semester, under perioden juni till och med augusti, och denna period helt eller delvis faller inom ramen för de två månader vilka utgör möjlighet för tjänstemannen att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.*

### **Anmärkning 3**

*När tjänsteman lämnat besked om avstående får avståendet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den tvåmånadersperiod under vilken avståendet kan göras. Det innebär som exempel att tjänsteman som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15 mars – 15 maj vilket får verkan den 1 mars. Tjänstemannens lön höjs från avståendetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.*

Undantag från ovanstående punkter gäller för tjänsteman som ej fyllt 25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då tjänstemannen fyller 25 år och senast två månader därefter.

Arbetsgivaren ska dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i enlighet med dessa regler, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att tjänstemannen valt att avstå.

### **Anmärkning 4**

*Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen får möjlighet att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, gäller detta under förutsättning att tidsfrist/er ovan medger detta. Om arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt § 5 nedan.*

### **Anmärkning 5**

*Parterna är överens om att ett avstående ska vara tjänstemannens egna beslut och får således ej vara villkorad i förhållande till*

*förmåner i anställningen utöver vad som regleras i detta avtal. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.*

- § 5 Tjänsteman som har avstått från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.
- § 6 Tjänsteman som valt att inte avstå avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag kan träffa individuell överenskommelse med arbetsgivaren om ytterligare avsättningar än vad som anges i avtalet för Flexpension i Tjänsteföretag. Sådan individuell överenskommelse gäller under så lång tid och på sätt tjänstemannen och arbetsgivaren kommit överens om.

Om individuell överenskommelse som träffats enligt vad som anges i första stycket upphör, ska den individuellt överenskomna ytterligare avsättningen utges som lön till tjänstemannen.

### ***Anmärkning 1***

*Avtalsparterna i denna överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag ska verka för att sådana ytterligare avsättningar ska göras inom ramen för pensionsplanen ITP till ITP 1 eller ITPK.*

### ***Anmärkning 2***

*Lönväxlingssystem som tillämpas utan samband med Flexpension i Tjänsteföretag påverkas inte av denna reglering.*

- § 7 Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension, med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den

fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag om 2 %, så som anges i § 3.

### ***Anmärkning 1***

*Där det i §3 i denna överenskommelse framgår att del av löneökningssutrymmet används till ytterligare avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådan avsättning i stället utges som lön när fullt utbyggd premienivå om 2% har uppnåtts i företaget.*

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller utöver vad som anges i § 3 följande:

- 12 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala 10 % av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 24 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 30 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 36 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 50 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 48 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 60 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

Utöver ovanstående infasning av premienivån kopplat till anslutningstillfället har företaget även att utge löneökningssutrymme enligt gällande löneavtal samt de eventuella ytterligare premieavsättningar till Flexpension i Tjänsteföretag som regleras i gällande avtal.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningssutrymmet i gällande löneavtal. En sådan förtida uppbyggnad av premienivån betraktas inte heller som individuell

överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

### **Anmärkning 2**

*Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföretag och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal.*

### **Kompletterande premier till ITP 1**

- § 8 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 66 års ålder.
- § 9 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

### **Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2**

- § 10 Den kompletterande premien ska betalas för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.
- § 11 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För tjänsteman som beviljats deltid i pensioneringssyfte och har ITP 2 ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

### **Anmärkning**

*Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.*

- § 12 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

### **Utbetalningsregler**

- § 13 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension i Tjänsteföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.
- § 14 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning.

### **Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK**

- § 15 För tjänstemän som är mellan 25 och 65 år (ITP 2) eller 66 år (ITP1) och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Även för tjänsteman som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller §§ 4 och 5.

## **Gemensam information**

§ 16 För att ge stöd kring hanteringen av Flexpension i Tjänsteföretag ska de kollektivavtalslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial. Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagens tjänstemän.

### Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (ITP2) eller 63 års ålder (ITP1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 %.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på

annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

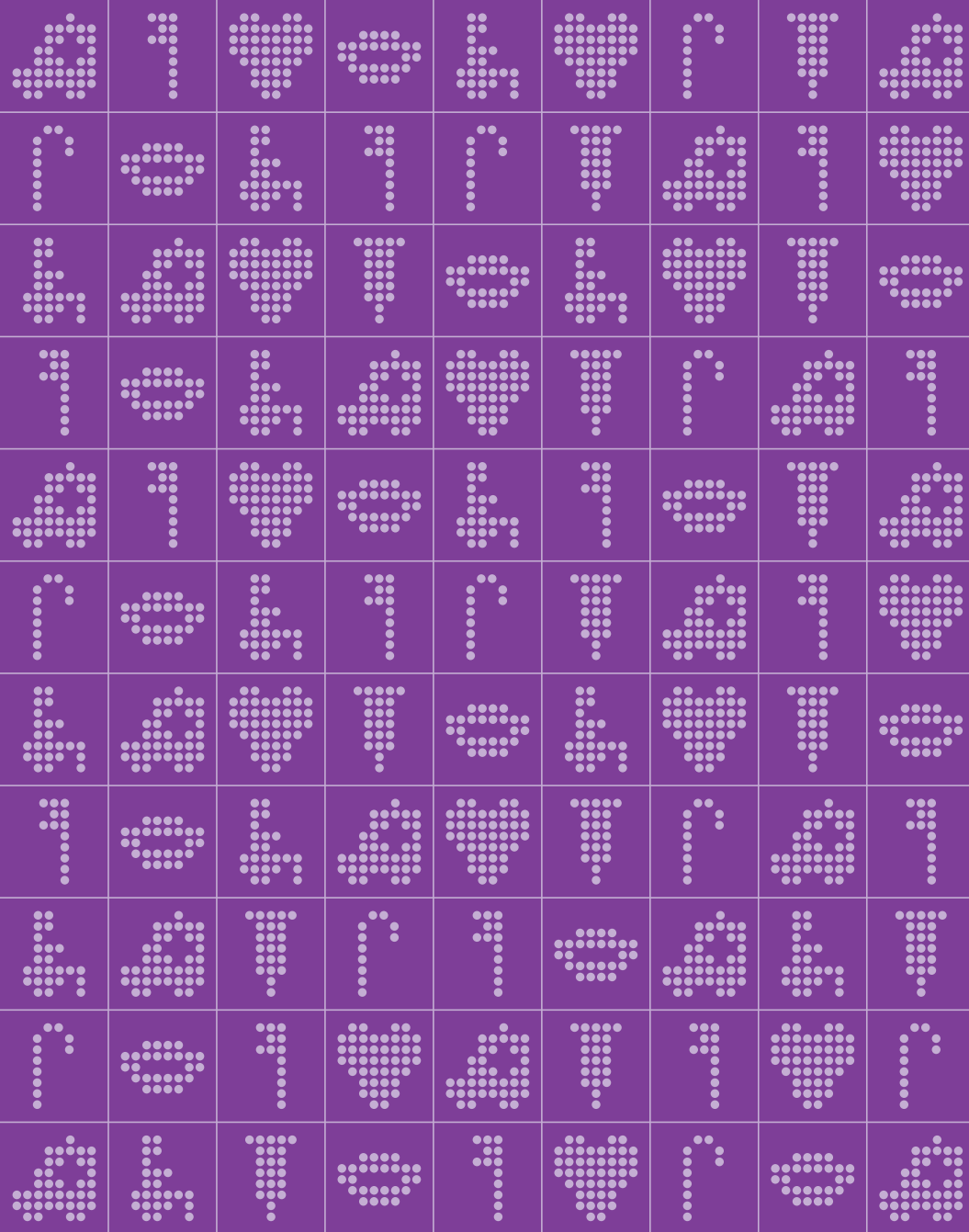
***Anmärkning 1***

*Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension.*

***Anmärkning 2***

*Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.*





Art nr: 6005 2307

Avtalet finns för  
nedladdning på  
[www.arbetsgivarguiden.se](http://www.arbetsgivarguiden.se)

Frågor om innehåll:  
Tel: 08-762 69 00

