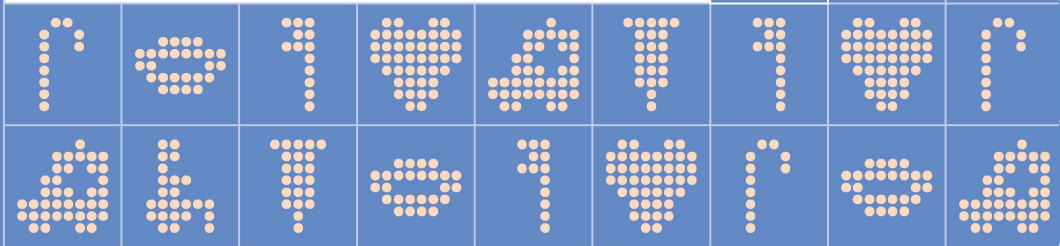
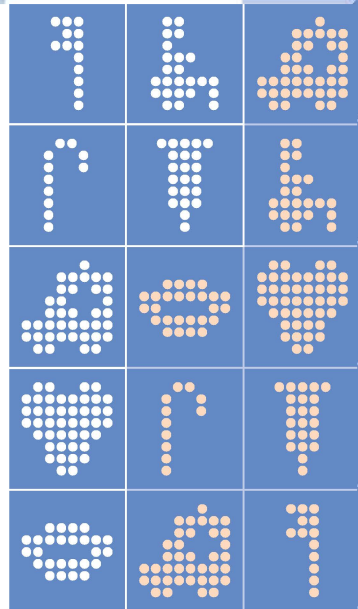


KOLLEKTIVAVTAL ALLMÄNNA VILLKOR, LÖNER

Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt
omsorgsverksamhet (E) och
bransch Äldreomsorg (F)

2023

Giltighetstid: 2023-07-01 - tillsvidare

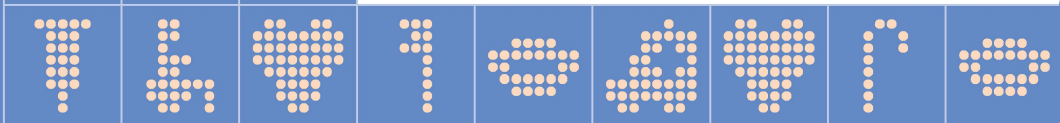


4 | Vårdföretagarna



**Sveriges
läkarförbund**

Den medicinska professionens organisation



Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning	2
§ 2 Allmänna förhållningsregler	2
§ 3 Anställning m m – gäller t o m 31 december 2023	3
§ 3 Anställning m m – gäller fr o m 1 januari 2024	4
§ 4 Anställningens upphörande	6
§ 5 Arbetstid	11
§ 6 Övertid och mertid.....	14
§ 7 Restidsersättning.....	17
§ 8 Beredskap och jour	18
§ 9 Permission, tjänstledighet m m	20
§ 10 Lön för del av löneperiod.....	21
§ 11 Sjuklön m m	22
§ 12 Föräldraledighetstillägg och avdrag vid föräldraledighet.....	29
§ 13 Semester.....	31
§ 14 Avtalsförsäkringar.....	35
§ 15 Förhandlingsordning	35
§ 16 Giltighetstid.....	36
Bilaga 1_Löneavtal.....	37
Bilaga 2 Rekommendation vid personalinskränkningar	42
Bilaga 3_Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.....	43
Bilaga 4_Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte	53

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Omfattning

Detta avtal omfattar endast läkare som i någon omfattning utför arbetsuppgifter typiska för läkare i företag som bedriver verksamhet inom kollektivavtalets område.

Mom 2 Undantagna från avtalet

Mom2:1 Företagsledare

Företagsledare eller därmed jämförlig ställning (som är undantagna LAS).

Mom 2:2 Utlandstjänstgöring

Vid utlandstjänstgöring ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivare och läkare eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande.

Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring gäller för läkare som omfattas av det.

Mom 3 Lokala parter

De lokala parterna kan i kollektivavtal komma överens om andra villkor än vad kollektivavtalet anger under förutsättning att avtalets minimistandard beaktas.

§ 2 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och läkare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Läkaren ska iaktta diskretion rörande arbetsgivarens angelägenheter, såsom driftförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.

Anmärkning

I anställningsbevis bör i förekommande fall erinras om den speciella tystnadsplikt som kan gälla beroende på verksamhetens art.

Mom 2 Konkurrerande verksamhet och bisyssla

En läkare får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren.

Läkaren får inte heller åtaga sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten.

Om en läkare avser att åtaga sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska läkaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

En läkare har rätt att motta statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

§ 3 Anställning m m – gäller t o m 31 december 2023

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

Mom 1 Anställningsform

Anställning gäller tills vidare, om inte avtal träffas om

- anställning på prov,
- allmän vistidsanställning,
- vikariatsanställning,
- anställning för säsongsarbete eller
- tidsbegränsad anställning när läkaren har fyllt 67 år.

Om läkare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän vistidsanställning eller i vikariatsanställning i sammanlagt mer än två år övergår anställningen i en tillsvidareanställning.

Mom 2 Vistidsanställning längre än två år

Anställning får träffas för viss tid för längre tid än två år efter överenskommelse med lokal facklig organisation.

Mom 3 Avstående tillsvidareanställning

Läkare får på eget initiativ efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från vistidsanställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Läkare kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

Mom 4 Tjänstbarhetsintyg

Inför anställning ska läkare, om arbetsgivaren så begär, lämna friskintyg från läkare som arbetsgivaren anvisat. Intyget betalas av arbetsgivaren.

Mom 5 Anställningsbevis

Vid nyanställning ska arbetsgivaren till läkaren överlämna ett anställningsbevis enligt reglerna i LAS § 6 c.

§ 3 Anställning m m – gäller fr o m 1 januari 2024

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

Mom 1 Anställningsform

En anställning gäller tillsvidare 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 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter prøvotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på prøvobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har läkaren varit frånvarande under prøvoperioden, 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 prøvotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg.

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

Anmärkning 1

Varsel till arbetstagarorganisation krävs endast om anställningen varat längre än sex månader.

Anmärkning 2

Syftet med en förlängning av provanställningen vid frånvaro ska vara att parterna får möjlighet att bedöma om anställningen ska fortlöpa efter att prøvotiden löpt ut.

Mom 3 Företrädesrätt

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

Mom 4 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 4.1 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 4 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 4 såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2024.

Mom 5 Längre visstidsanställning

Anställning får träffas för viss tid för längre tid än två år efter överenskommelse med lokal facklig organisation.

Mom 6 Avstående tillsvidareanställning

Läkare får på eget initiativ efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från visstidsanställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Läkare kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

Mom 7 Tjänstbarhetsintyg

Inför anställning ska läkare, om arbetsgivaren så begär, lämna friskintyg från läkare som arbetsgivaren anvisat. Intyget betalas av arbetsgivaren.

Mom 8 Anställningsbevis

Vid nyanställning ska arbetsgivaren till läkaren överlämna ett anställningsbevis enligt reglerna i LAS § 6 c.

§ 4 Anställningens upphörande

Mom 1 Uppsägning från läkarens sida

För tillsvidareanställd läkare gäller nedanstående uppsägningstider, såvida inte längre uppsägningstid avtalats.

Anställningstid vid företaget

mindre än 1 år

fr o m 1 år

Uppsägningstid

1 månad

3 månader

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har läkare rätt till en uppsägningstid enligt nedan.

Anställningstid vid företaget

mindre än 1 år

fr o m 1 år till 6 år

fr o m 6 år till 8 år

fr o m 8 år till 10 år

fr o m 10 år

Uppsägningstid

1 månad

3 månader

4 månader

5 månader

6 månader

Uppsägning ska ske skriftligen.

Anmärkning

Om beräkning av anställningstidens längd enligt ovan stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.

Mom 3 Förlängd uppsägningstid – gäller t o m 31 december 2023

Har läkare som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska den gällande uppsägningstiden enligt detta avtal förlängas med sex månader.

Mom 3 Förlängd uppsägningstid – 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 Viss tid eller visst arbete – gäller t o m 31 december 2023

Om visstidsanställning ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället upphör anställningen en månad efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse, om inte längre tid avtalats. Om arbetsgivaren vill att visstidsanställning ska upphöra efter sex månaders anställning krävs saklig grund enligt 7 § LAS.

Läkare eller arbetstagarorganisation kan begära att arbetsgivaren motiverar grunden för att anställningen avbryts.

Om visstidsanställning inte kommer att förlängas har läkaren rätt till skriftlig underrättelse en månad innan anställningen upphör under förutsättning att läkaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.

Anmärkning

Varsel till arbetstagarorganisation krävs ej om anställningen inte pågått längre än sex månader.

Mom 4 Upphörande av visstidsanställning – gäller fr o m 1 januari 2024

Om visstidsanställning ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället upphör anställningen en månad efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse, om inte längre tid avtalats. Om arbetsgivaren vill att visstidsanställning ska upphöra efter sex månaders anställning krävs sakliga skäl enligt 7 § LAS.

Läkare eller arbetstagarorganisation kan begära att arbetsgivaren motiverar grunden för att anställningen avbryts.

Om visstidsanställning inte kommer att förlängas har läkaren rätt till skriftlig underrättelse en månad innan anställningen upphör under förutsättning att läkaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.

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 1:

Varsel till arbetstagarorganisation krävs ej om anställningen inte pågått längre än sex månader.

Anmärkning 2:

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

Mom 5 Lämnad anställning

Om en läkare lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av den, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållats med ett belopp som motsvarar den lön som skulle ha tjänats in under återstående delen av uppsägningstiden, dock högst 14 dagar.

Anmärkning

Skadestånd utöver denna bestämmelse följer av 38 § LAS och ska hanteras enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalets § 16.

Mom 6 Tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg

När anställning upphör har en läkare med minst sex månaders anställning rätt till tjänstgöringsbetyg senast en vecka efter gjord framställan. Betyget ska innehålla information om anställningstid, arbetsuppgifter hos arbetsgivaren samt, om så begärs, vitsord beträffande arbetets utförande. Vid kortare anställningstid lämnar arbetsgivaren tjänstgöringsintyg.

Såväl betyg som intyg bör innehålla uppgift om hur många semesterdagar som läkaren tagit ut under innevarande semesterår.

Mom 7 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i § 4 Mom 8.1 och 8.2 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 § 4 Mom 8.1 och 8.2

Mom 8.1

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 8.2

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.

§ 5 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning - om inte annat följer av nedanstående - i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Anmärkning

Om inte arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation träffat avtal om annat har läkare, med ordinarie arbetstid förlagd måndag till och med fredag, rätt till en dags ledighet under de år som nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag, under förutsättning att läkaren arbetar i anslutning till den 6 juni och anställningen består denna dag. Utläggning av ledigheten sker någon gång under det aktuella kalenderåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och läkaren.

Mom 2 Förläggning av ordinarie arbetstid

Läkares ordinarie arbetstid förläggs normalt till helgfri måndag-fredag kl 07.00-21.00.

Arbetsgivaren och läkare eller lokal arbetstagarorganisation uppmanas träffa företagsanpassad överenskommelse om annan förläggning, varvid även ersättning för arbete på obekvämtid ska regleras.

Mom 3 Längre arbetstid - del av år

Efter enskild eller lokal överenskommelse kan, där så erfordras, ordinarie arbetstid under viss del av året överstiga 40 timmar.

Den genomsnittliga arbetstiden per kalenderår får därvid ej överstiga den i mom 1 angivna genomsnittliga arbetstiden per helgfri vecka.

Mom 4 Begränsningsperiod ordinarie arbetstid

Arbetstidsschema kan omfatta schemaperiod om högst 16 veckor. För längre begränsningsperiod fordras lokalt kollektivavtal.

Mom 5 Arbetstidsschema

Arbetstidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivare och läkare med angivande av arbetstidens början och slut samt rasters förläggning.

Nytt arbetstidsschema bör anslås senast två veckor innan det träder i kraft om inte annat överenskommes med läkaren eller arbetstagarorganisation.

Mom 6 Avvikelser från arbetstidslagens viloregler

Mom 6:1 Dygnsvila ordinarie arbetstid

Sammanhängande dygnsvila kan uppgå till minst nio timmar vid förläggningen av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av elva timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.

Mom 6:2 Dygnsvila vid tillfällig avvikelse

Dygnsvila kan vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av elva timmar under varje period av 24 timmar för en på förhand bestämd sjudygnsperiod.

Anmärkning

Läkare ska beredas ledighet så att den sammanhängande dygnsvilan uppgår till minst åtta timmar.

Parterna är medvetna om att detta i undantagsfall inte är möjligt att uppfylla.

Läkare kan anmäla intresse av att undantas från första stycket.

Mom 6:3 Veckovila vid tillfällig avvikelse

Sammanhängande veckovila kan vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Mom 6:4 Lokala överenskommelser

Arbetsgivare och läkare eller lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från ovan.

Mom 7 Avvikelser från arbetstidslagen

Oavsett vad som sägs i 7 § arbetstidslagen ska med arbetad tid ej likställas ledighet som avser kompensation för arbetad tid och bundenhet under jour eller beredskap.

Arbetsgivare och läkare eller lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelser från arbetstidslagen i följande avseenden:

- § 5 andra stycket om längre begränsningsperiod än fyra veckor (om kollektivavtalade 16 veckor se avtalets § 5 mom 4),
- § 6 om jourtid,
- § 7 andra stycket och § 10 första stycket om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,

- § 8 och § 8 a om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,
- § 10 och § 10 a om mertid,
- § 10 b om längre begränsningsperioder än fyra månader, dock högst ett år,
- § 13 om dygns- och nattvila (om kollektivavtalad dygnsvila se § 5 mom 6:1),
- § 14 om veckovila,
- § 15 tredje stycket om förläggning av raster,
- § 16 om utbyte av rast mot måltidsuppehåll.

§ 6 Övertid och mertid

Mom 1 Övertidsarbete

När arbetsgivaren anser att förhållandena kräver att arbete utförs även under annan tid än ordinarie arbetstid, ska läkaren utföra sådant arbete mot fastställd ersättning. Meddelande om sådant arbete ska om möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut. Framför läkare vägande skäl för befrielse från sådant arbete ska vederbörlig hänsyn tas till detta.

Mom 2 Undantag

Kompensation för övertidsarbete erhålls inte i de fall överenskommelse mellan arbetsgivaren och läkaren har träffats om undantag från bestämmelsen.

Vikarie enligt sk löpande semesterlista eller i andra liknande situationer har inte rätt till övertidsersättning vid övergång mellan "vikariatet".

Förlängd arbetstid som ej är beordrad exempelvis på grund av vikariat, förskjuten arbetstid eller byte av arbetspass utgör inte övertid.

Mom 3 Undantag från arbetstidslagen

Läkare som är undantagen särskild kompensation för övertid är undantagen arbetstidslagens arbetsbidsbestämmelser i tillämpliga delar om

- läkaren på grund av tjänsteställning har rätt att självständigt beordra andra till övertidsarbete eller

- läkaren självständigt avgör arbete på övertid eller
- läkarens arbetstid är okontrollerbar.

Mom 4 Deltidsarbete upp till heltid

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 överenskommen mertid.

Mom 5 Förutsättningar för särskild övertidskompensation

Mom 5:1 Rätt till övertidsersättning

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som läkare utfört utöver den för heltidsanställning gällande ordinarie arbetstidens längd enligt § 5 mom 1 om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand inte kunnat ske, övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Beträffande deltidarbete - se mom 6.

Mom 5:2 Beräkning av övertid

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 6 Övertidskompensation

Övertidsarbete kompenseras antingen med kontant ersättning eller, efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och läkaren, i form av kompensationsledighet.

Mom 6:1 Kontant ersättning

Kontant ersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

- a) För övertidsarbete under de två första timmarna utöver för en heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b) För övertidsarbete därutöver och för övertidsarbete på arbetsfri dag,

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Mom 6:2 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under mom 5:1, erhålls

- a) med 1 1/2 timme och för övertidsarbete som anges under mom 5:1 a
- b) med två timmar för varje övertidstimme som anges under mom 5:1 b.

Mom 7 Kompensation för mertid vid deltidsanställning

Mom 7:1 Mertid

Om deltidsanställd har utfört beordrat arbete utöver dennes gällande ordinarie dagliga arbetstid, eller arbetat på en arbetsfri vardag, erhålls kompensation per överskjutande timme med;

- kontant ersättning,
- eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

Mom 7:2 Kontant ersättning

Kontant ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön/ersättning utges med

$$3.5 \times \frac{\text{Månadslönen}}{\text{deltidsarbetstiden per vecka}}$$

Med månadslönen avses här läkarens aktuella fasta deltidslön per månad.

Mom 7:3 Kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan läkaren och arbetsgivaren kan mertid ersättas med kompensationsledighet och erhålls då med en timme per arbetad mertidstimme.

Mom 7:4 Beräkning av mertid

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.

Om arbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande arbetstiden, viss dag, ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 7:5 Övertidsersättning vid deltidsanställning

Deltidsanställd erhåller övertidsersättning för arbetstid som överstiger arbetstidsmättet per dag respektive vecka för heltidsanställd.

§ 7 Restidsersättning

Mom 1 Rätt till restidsersättning

Mom 1:1 Huvudregel

- Läkare som har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete har rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Läkare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete har rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan om inte arbetsgivaren och läkaren enats om annat.

Mom 1:2 Undantag

- Arbetsgivare och läkare kan komma överens om att kompensation för restid ska erhållas i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställandet av lönen.
- Läkare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och läkaren överenskommit om sådan.

Mom 2 Förutsättningar

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till och från bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för läkaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför läkarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22.00-08.00 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då läkaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning erhålls per timme med;

månadslön inklusive semesterlön

240

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

Om resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag, är restidsersättningen per timme;

månadslön inklusive semesterlön

190

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen.

Vid tillämpning av divisorerna ska lönen för en deltidsanställd uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 8 Beredskap och jour

Mom 1 Beredskap och beredskapsersättning

Mom 1:1 Definition beredskap

Med beredskap avses att läkaren utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande utanför arbetsstället för att vid behov vara

anträffbar och utföra arbete. När arbetet så kräver är läkaren skyldig att infinna sig på arbetsplatsen inom gällande tid för inställelse.

Mom 1:2 Beredskapsersättning

Ersättning för beredskap utges med 73 kronor per timme fr o m 2022-01-01 för beredskap under vardagar, för sön- och helgdagar med 146 kronor per timme om inte annat överenskommes. Beloppen inkluderar semesterersättning.

Ersättning för beredskap utges inte för tid då arbete utförts.

Anmärkning

Beträffande definition av sön- och helgdagar se mom 2:2 andra stycket punkten 1.

Mom 2 Jour och jourersättning

Mom 2:1 Definition jour

Med jour avses att läkaren utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete.

Mom 2:2 Jourersättning

För jour erhålls kompensationsledighet (under ordinarie arbetstid) per timme enligt nedan

- 1) kl 07.00 vardag före sön- och helgdag till kl 07.00 vardag efter sön- och helgdag: 0,5 timme.
- 2) Annan tid: 0,25 timme.

För jour utgår utöver vad som ovan sagts kontant ersättning för varje intjänad ledighetstimme med 1/440 av månadslönen. Ersättningen inkluderar semesterersättning.

Jourersättning i form av kompensationsledighet och kontant ersättning enligt ovan utges inte för tid då arbete under jour utförts.

Mom 3 Ersättning för arbetad tid

För arbetad tid under beredskap och jour erhålls kompensationsledighet (under ordinarie arbetstid) per timme enligt nedan.

Arbete som fullgjorts

**Andel av den
arbetade tiden**

a) kl 00.00-24.00 på sön- och helgdag; kl 13.00-24.00 dag före sön- och helgdag samt vardag; kl 00.00-07.00	2,0 timme
b) kl 07.00-13.00 på dag före sön- och helgdag samt på vardag kl 21.00-24.00	1,5 timme
c) Annan tid	1,0 timme

Kompensationsledighet utges för sammanlagd faktisk arbetad tid, dock minst en timme.

Mom 4 Kontant ersättning i stället för kompensationsledighet

Läkare som inte har kunnat beredas kompensationsledighet, ska i stället erhålla kontant ersättning för varje intjänad ledighetstimme.

Per ledighetstimme intjänad för arbetad tid respektive bundenhet under jour och arbetad tid under beredskap utgår 1/137 av månadslönen. Ersättningen inkluderar semesterersättning.

Mom 5 Enskilda eller lokala överenskommelser

Arbetsgivare och enskild läkare eller lokal arbetstagarorganisation kan överenskomma om annan kompensation än vad som framgår av 8 § mom 1, 2, 3 och 4.

§ 9 Permission, tjänstledighet m m

Mom 1 Permission

Permission är ledighet utan löneavdrag och beviljas av arbetsgivaren i regel endast för del av arbetsdag. Om synnerliga skäl föreligger exempelvis vid nära anhörigs bortgång eller vid hastigt påkommande allvarligare sjukdomsfall inom läkarens familj kan permission beviljas för en eller flera dagar.

Mom 2 Ledighet utan lön, hel dag

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas, om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska det för läkaren anges vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar. Tjänstledighet får ej förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag, som är arbetsfri för läkaren.

När en läkare är tjänstledig

– under en period om högst 5 (6)*) arbetsdagar ska för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med 1/21 (1/25)*) av månadslönen

– under en period längre än 5 (6)*) arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag (även för läkares arbetsfria vardag samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen.

*) Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

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

Månadslön = den aktuella månadslönen.

Vid intermittert deltidsarbete görs löneavdrag för varje timme på vilken arbete annars skulle ha utförts.

Mom 3 Ledighet utan lön, del av dag

Ledighet utan lön kan beviljas för del av dag där skälet för ledigheten inte ansetts vara sådant att arbetsgivaren betalar den lediga tiden.

Vid sådan ledighet görs avdrag för varje hel halvtimme. Avdraget per timme beräknas enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen}}{\text{veckoarbetstiden} \times 4,3}$$

§ 10 Lön för del av löneperiod

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

För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön.

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

Månadslön = den aktuella fasta kontanta månadslönen och eventuella fasta lönetillägg per månad.

$$\text{Timlön} = \frac{\text{månadslön för heltidsanställda med 40 h/vecka}}{169}$$

§ 11 Sjuklön m m

Mom 1 Rätt till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i § 11 mom 5.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

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

Mom 2 Sjukanmälan

När en läkare blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra ska arbetsgivaren snarast underrättas om detta. Vidare ska läkaren snarast meddela arbetsgivaren om beräknad återgång i arbete.

Samma 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 och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (§8 1:a st SjLL).

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Mom 3:1 Försäkran

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

Mom 3:2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om läkaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2:a st SjLL).

Om arbetsgivaren så begär ska läkaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 4 Sjuklörens storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till läkaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Mom 5 Sjukdom t o m 14 kalenderdagen per sjukdomsperiod

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

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

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

Anmärkning 1

Med läkares genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka enligt gällande arbetstidsmätt (enligt 5§ mom 1).

Anmärkning 2

För läkare som är berättigad till sjuklön (enligt 3 § Sjuklönelagen) och arbetar varierande utan schema eller fast arbetstidsmätt 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 5:1 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 5:2 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt Sjuklönelagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. 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 5 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 5:3 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön - den aktuella månadslönen; se dock protokollsanteckningen under mom 6. (För läkare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4.3 x veckolönen.)

Med månadslön avses i detta moment

- 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 nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

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

Beräkning av veckoarbetstiden görs 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.

Mom 6 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen för läkare som omfattas av ITP-planen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande varvid med månadslön utöver vad som anges i mom 5:3 även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För läkare med månadslön om högst:

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

gäller följande sjukavdrag

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

För läkare med månadslön över

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

gäller följande sjukavdrag per dag

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

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad läkaren fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

Anmärkning

Den ovan angivna lönegränsen utgör 10 x gällande prisbasbelopp/12 från och med den 1 januari 2022.

pbb = prisbasbelopp

Prisbasbeloppet fastställs varje år av Skatteverket

(se Skatteverkets hemsida – www.skatteverket.se.)

Mom 7 Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

Månadslönen - den aktuella månadslönen; se dock protokollsanteckningen i mom 6. (För läkare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som mom 4.3 x veckolönen).

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel

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

Mom 8 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om läkaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan

- för grupp 1: t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2: t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Läkaren tillhör grupp 1

- vid anställning hos arbetsgivaren under minst ett år i följd,
- eller om läkaren övergått direkt från en anställning med rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Läkaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

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.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

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

Undantag 2

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

Mom 9 Vissa samordningsregler

Mom 9:1 Rehabiliteringsersättning

Om en läkare är frånvarande med rehabiliteringsersättning under annars sjuklöneberättigad tid enligt mom 8 görs löneavdrag som vid sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen enligt mom 6.

Mom 9:2 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 9:3 Annan ersättning från staten

Om läkaren får annan ersättning från staten än från socialförsäkringsbalken ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 10 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 10:1 Läkare som fyllt 60 år

Om läkaren vid anställningstillfället har fyllt 60 år kan arbetsgivaren och läkaren överenskomma att rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden inte föreligger. Om sådan överenskommelse har träffats ska arbetsgivaren underrätta berörd läkarförening.

Mom 10:2 Förtigande av sjukdom

Om en läkare vid anställningens ingående har förtigit att denne lider av viss sjukdom, saknas rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 10:3 Uteblivet friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställningens ingående har begärt friskintyg av läkaren men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har läkaren inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 10:4 Nedsatta sjukförmåner

Om läkarens sjukförmåner har nedsatts enligt avd C i socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 10:5 Skada vållad av tredje man

Om läkaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckningen - läkaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 10:6 Skada vid förvärvsarbete hos annan

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

Mom 10:7 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om läkaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt avdelning C i socialförsäkringsbalken, eller
- om läkarens oförmåga är självförvållad, eller
- om läkaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

- 1 Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension - se mom 8 undantag 2.*
- 2 Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden för läkare som uppnått pensionsåldern - se § 10 mom 10.1.*
- 3 Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se § 11 mom 9.*

Mom 11 Smittbärare

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

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

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

Fr o m 15:e kalenderdagen görs för läkare som omfattas av ITP-planen avdrag enligt mom 6. För läkare med månadslön över 10 pbb ska dock avdrag göras med

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

Anmärkning

Den ovan angivna lönegränsen utgör 10 x gällande prisbasbelopp/12 från och med den 1 januari 2022.

Mom 12 Beviljad sjukersättning

Läkare som beviljas sjukersättning ska informera arbetsgivaren om sådant beslut.

§ 12 Föräldraledighetstillägg och avdrag vid föräldraledighet

Mom 1 Enskilda eller lokala överenskommelser

För arbetsgivare och enskild läkare eller lokal arbetstagarorganisation som inte kommer överens om annan lösning gäller följande.

Mom 2 Föräldraledighetstillägg

En läkare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren om

- läkaren varit anställd hos arbetsgivaren i minst ett år i följd samt
- anställningen fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Mom 3 Utbetalning

Föräldraledighetstillägget utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft när läkaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

Mom 3:1 Belopp

Föräldraledighetstillägget utgörs av ett belopp motsvarande;

- två månadslöner minus avdrag under 60 kalenderdagar beräknat per kalenderdag enligt nedan, om läkaren varit anställd i ett men inte två år i följd,
- tre månadslöner minus avdrag under 90 kalenderdagar beräknat per kalenderdag enligt nedan om läkaren varit anställd i två år men inte tre år i följd,
- fyra månadslöner minus avdrag under 120 kalenderdagar beräknat per kalenderdag enligt nedan om läkaren varit anställd i tre år men inte fyra år i följd,
- sex månadslöner minus avdrag under 180 kalenderdagar beräknat per kalenderdag enligt nedan om läkaren varit anställd i fyra år i följd eller mer.

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

Mom 3:2 Avdrag för beräkning av tillägget

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

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

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

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

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

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

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

Med månadslön avses, se § 11 mom 5:3.

Mom 4 Undantag

Föräldraledighetstillägget utges inte om läkaren undantas från föräldrapenning enligt avd B i socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

Föräldraledighetstillägget får inte delas upp i flera perioder och utges aldrig för tjänsteledighet efter det att barnet är 18 månader gammalt.

Mom 5 Tjänstledighetsavdrag vid tillfällig föräldrapenning

Om läkare är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme med

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

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska läkarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön - se § 11 mom 5.

Mom 6 Tjänstledighetsavdrag vid annan föräldraledighet än ledighet med tillfällig föräldrapenning

Avdrag görs enligt § 9.

§ 13 Semester

Om inte annat individuellt överenskommes utgår semester enligt lag med nedan angivna tillägg.

Mom 1 Sammanfallande intjänande- och semesterår

Kalenderåret utgör semesterår som också är intjänandeår om inte annat överenskommes lokalt eller företaget enligt praxis följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

Mom 2 Anställning mindre än tre månader

Anställning som inte avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning enligt lag.

Mom 3 Antal semesterdagar

Antalet semesterdagar överenskommits individuellt och utgör minst 25 semesterdagar per år. Har överenskommelse inte träffats om annat utgör antalet semesterdagar från och med det år läkaren fyller 40 år 31 dagar och från och med det år läkaren fyller 50 år 32 dagar.

Anmärkning

Semesterns längd kan också påverkas av överenskommelser enligt § 6 Övertidsarbete mom 2.

Mom 4 Semesterlön och semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den aktuella månadslönen och semestertillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,6 % av läkarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Semestertillägget utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern.

Mom 5 Semesterersättning

Semesterersättning utgör 5,2 (4,6 + 0,6) % av aktuell månadslön per uttagen betald semesterdag. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 6 Obetald semesterdag

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

Mom 7 Ändrad sysselsättningsgrad

Om läkaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Mom 8 För mycket utbetald semesterlön

Utgiven semesterlön betraktas som a contoutbetalning och får avräknas från såväl semesterersättning som lön.

Detta innebär bl a att läkare som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade under året ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande avräkning görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Mom 9 Sparad semester – gäller t o m 31 december 2023

Läkare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan av de över-skjutande semesterdagarna spara en eller flera till ett 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.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt mom 5.

Mom 9 Sparad semester – gäller fr o m 1 januari 2024

Läkare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan av de över-skjutande semesterdagarna spara en eller flera till ett 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.

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt mom 5.

Mom 10 Timbaserad semesterberäkning

Gäller t o m 31 december 2023

För läkare kan antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas som timbaserad semesterberäkning enligt följande:

Gäller fr o m 1 januari 2024

Arbetsgivaren kan välja att beräkna semesterledigheten som dagar eller timmar. Om arbetsgivaren väljer att beräkna semesterledigheten som timmar gäller följande:

A = Total semesterrätt i dagar

B = Sysselsättningsgrad

C = Heltidsarbetstidsmättet

D = En semesterdags värde i timmar = $B \cdot C / 5$

E = Antalet utlagda semestertimmar

F = Antalet utlagda semesterdagar = E / D

Exempel 1:

Ange semesterrätt i dagar	25
Ange sysselsättningsgrad	1
Ange heltidsarbetstidsmätt	40
En semesterdags värde i timmar	8
Totalt antal semestertimmar	200
Ange utlagda semestertimmar	16
Utlagda semesterdagar	2
Återstående semester i timmar	184
Återstående semesterdagar	23

Exempel 2:

Ange semesterrätt i dagar	32
Ange sysselsättningsgrad	0,5
Ange heltidsarbetstidsmätt	37
En semesterdags värde i timmar	3,7
Totalt antal semestertimmar	118,4
Ange utlagda semestertimmar	16,5 (avrunda till 2 decimaler)
Utlagda semesterdagar	4,46
Återstående semester i timmar	101,9
Återstående semesterdagar	27,54

Mom 11 Särskilda övergångsregler

Läkare som senast 1996-04-01 kvalificerat sig för fler extra ledighetsdagar, äger rätt att behålla dessa så länge läkaren kvarstår i samma anställning. Läkaren som i den tidigare anställningen erhållit fler sådana dagar kan vid nyanställning förhandla om att behålla dessa. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och läkaren kan det antal dagar som överstiger vad som följer av kollektivavtalets semester avlösas i fast kontant lön.

§ 14 Avtalsförsäkringar

Nedan angivna kollektiva pensions- och försäkringslösningar gäller om inte kollektivavtalsparterna i det enskilda fallet överenskommit om annat.

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

- Tjänstegrupplivförsäkring TGL
- ITP, avdelning 1 eller avdelning 1 och 2
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA
- Omställning och kompetensstöd enligt Huvudavtalet (Trygghetsrådet TRR)

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

Anmärkning

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

§ 15 Förhandlingsordning

I sådana fall, som inte är förutsedda i detta avtal, förklarar sig parterna beredda att uppta förhandlingar.

Det förutsätts, att arbetsgivaren och medarbetarna genom ömsesidigt hänsynstagande söker ordna gemensamma angelägenheter i samförstånd.

Uppstår rättstvist, ska den göras till föremål för förhandling mellan parterna i den ordning som anges nedan.

Berörda parter ska undvika varje åtgärd som kan försvåra eller försena tvistens lösning.

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enskilt avtal ska parten, om inte annan ordning anges i lokalt kollektivavtal, påkalla förhandling inom fyra månader från den dag parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på och senast inom två år från den dag omständigheten inträffade. Om part inte begär förhandling inom föreskriven tid förlorar parten rätten till förhandling.

Lokal förhandling

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisation den anställde tillhör.

Med lokal organisation avses lokalavdelning, distrikt eller av den fackliga organisationen utsett arbetsplatsombud.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas så snart som möjligt och senast inom 21 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställningen, om parterna inte kommer överens om annat.

Central förhandling

Kan enighet inte nås vid lokal förhandling enligt ovan får part som vill fullfölja frågan hos motparten påkalla central förhandling. Central förhandling ska påkallas skriftligen hos den centrala avtalsslutande motparten inom två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Om så ej sker förlorar parten rätten till förhandling. Om parterna inte enas om annat ska central förhandling hållas inom 30 dagar från den dag motparten fick del av förhandlingsframställningen.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist varit föremål för central förhandling utan att kunnat lösas, får part väcka talan i domstol. Talan ska i sådant fall väckas inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades. Om så ej sker är rätten att väcka talan förlorad.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på anställningsskyddslagen ska lagens tidsfrister gälla istället för tidsfristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldighet för arbetsgivaren att påkalla förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ medbestämmandelagen.

§ 16 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 juli 2023 tillsvidare. Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas 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 Vård och behandling samt omsorgsverksamhet (E) och bransch Äldreomsorg (F).

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 produktivitets- 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.

Avtalets 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

- chefskap
- 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, idériedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Lönekriterier 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.

Därigenom skapas bättre förutsättningar för läkarnas löneutveckling i företaget.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen. 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. Lönerevisionstidpunkt bör därmed anpassas till företagets verksamhetsår. Årlig lönerevisionstidpunkt 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 lönerevisions-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 lönerevisionen
- 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 lönerevision 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, befordran 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.

Rekommendation med anledning av § 4, Anställningsupphörande, mom 8, Personalinskränkningar

Eftersom förutsättningar för privata vårdgivare att tillhandahålla s
k utbildningsplatser för läkare skiljer sig i landet beroende på
vilket landsting verksamheten är belägen har parterna följande
rekommendation för AT- och ST-läkare:

- anställning av AT- resp ST-läkare kan endast göras på de enligt kollektivavtalet möjliga anställningsformerna,
- företag och AT- resp ST-läkare har möjlighet att anpassa anställningsvillkoren för att passa läkares och företagets förutsättningar för sådana anställningar,
- vid eventuell övertalighet i företaget rekommenderas lokala parter utgå från verksamhetens behov och skälighet i övrigt vid fastställande av turordningen av läkare. Lokala parter kan vända sig till centrala parter för att få vägledning i förhandlingen.

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 företagets 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 premiefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiefrielseförsäkringen 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 avståndetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståndet 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

Löneväxlingssystem 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 löneökningstrymmet 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 löneökningstrymme 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 löneökningstrymmet 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 pensionerings syfte 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 anställda 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 kollektivavtalsslutande 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.

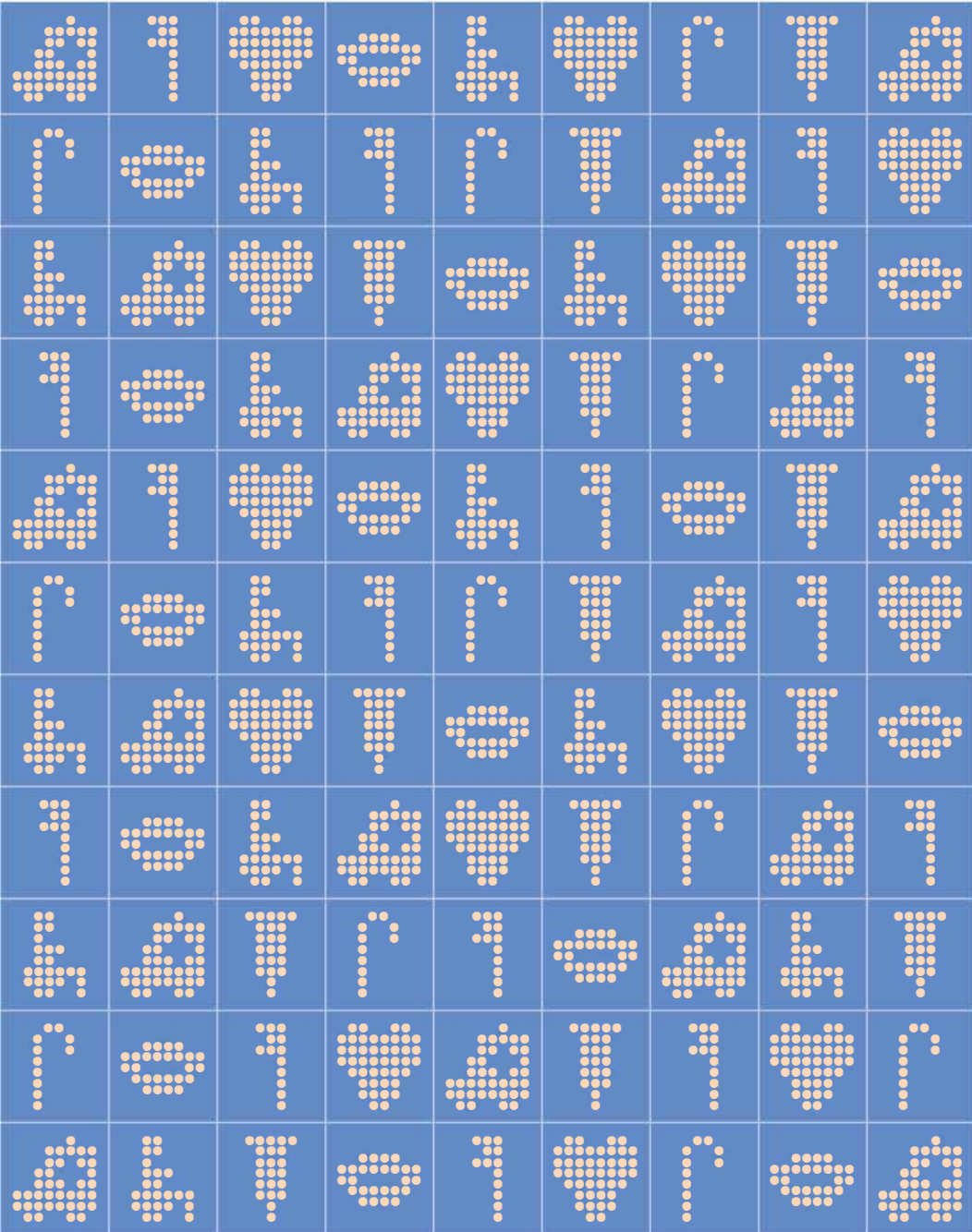
Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författnings-regler 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.



Avtalet finns för nedladdning
i Arbetsgivarguiden.se

Best nr: 6540 2307

Frågor om innehåll:
www.almega.se, tel: 08-762 69 00

