

Tandläkarmottagningar och Tandreglerings- verksamheter

2019-06-01 – tillsvdare

Tandläkarmottagningar och Tandreglerings- verksamheter

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MED MERA

FÖR ANSTÄLLDA INOM

FREMIA

VISION

TJÄNSTETANDLÄKARFÖRENINGEN

SRAT

Giltighetstid

2019-06-01 –tillsvidare

Reviderad med ny sjuklön 2022-01.01

Avtalsnummer/id: 2810



Formgivning & layout: Malcolm Grace AB

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	3
Förteckning över avtal och överenskommelser	4
§ 1 Avtalets omfattning	6
§ 2 Anställning	7
§ 3 Allmänna förhållningsregler	8
§ 4 Arbetstid	9
§ 5 Lönebestämmelser	11
§ 6 Övertids och mertidsersättning	12
§ 7 Tjänstledighet, föräldraledighet	16
§ 8 Sjuklön	18
§ 9 Semester	25
§ 10 Anställnings upphörande	28
§ 11 Värnplikts- och civilförsvartjänstgöring	35
§ 12 Skyddskläder	35
§ 13 Pensioner och försäkringar	35
§ 14 Giltighetstid	36
Grundläggande principer för lönesättningen	37
Förhandlingsordning	38
Förhandlingsprotokoll	41
Löneavtal fr o m 1 juni 2012 och tillsvidare	43

Ändringar i avtalet i förhållande till föregående avtalstryck är markerade med ett streck i marginalen.

FÖRTECKNING ÖVER AVTAL OCH ÖVERENSKOMMELSER SOM GÄLLER MELLAN PARTERNA INOM AVTALSOMRÅDET

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Mellan Fremia (tidigare KFO) och parterna gäller avtal om allmänna anställningsvillkor för perioden 1 juni 2019 och tillsvidare. (Återfinns i detta avtalstryck.)

LÖNEAVTAL

Parterna är överens om att revidering av lönerna sker enligt vid varje tidpunkt gällande löneavtal mellan Fremia (tidigare KFO) och parterna. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Grundläggande principer för lönesättningen framgår av bilaga 1 i detta avtalstryck.

FÖRHANDLINGSORDNING

Mellan KFO och parterna gäller avtal om förhandlingsordning av den 1 december 1998. (Återfinns i detta avtalstryck, bilaga 2.)

PENSIONSFRÖRSÄKRING (ITP-PLANEN)

Överenskommelse om ITP mellan KFO och PTK har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.) För arbetsgivare som blivit medlemmar innan den 1 januari 2019 gäller överenskommelse om KTP mellan KFO och PTK (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Övergångsregel:

För tjänsteman född 1980 eller tidigare gäller KTP-planen om arbetsgivaren blivit medlem i KFO före den 1 januari 2019.

TRYGGHETSFRÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Avtalet om trygghetsförsäkring vid arbetsskada gällande mellan KFO och PTK, gäller också mellan KFO och parterna för detta avtalsområde från och med 1 juni 1997. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

TJÄNSTEGRUPPLIVFRÖRSÄKRING (TGL)

Avtalet om tjänstegrupplivförsäkring gällande mellan KFO och PTK gäller också mellan KFO och parterna för detta avtalsområde från och med 1 juni 1997. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

TRYGGHETSAVTAL OCH TJÄNSTEMÄNNENS TRYGGHETSFOND

Trygghetsavtal och Tjänstemännens trygghetsfond gällande mellan KFO och PTK gäller också mellan KFO och parterna för detta avtalsområde från och med 1 juni 1997. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

MEDBESTÄMMANDEAVTAL (MBA)

Ramavtal om medbestämmande är träffat mellan KFO-LO/PTK den 9 mars 1990. Från och med den 1 juni 1997 har detta antagits att gälla mellan KFO och parterna för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

JÄMSTÄLLDHETSAVTAL

Överenskommelse om åtgärder för jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden av den 14 oktober 1983 har antagits av KFO och parterna att gälla för detta avtalsområde från och med den 1 juni 1997. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

AVTAL

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 ALLMÄNT

Avtalet gäller för arbetstagare anställda vid Fremias (tidigare KFO) medlemsföretag, föreningar och stiftelser inom verksamhetsområdet tandvård.

Dessutom gäller övriga avtal och bestämmelser som tecknats mellan Fremia och parterna och som förtecknats i särskild förteckning alternativt under avtalsperioden meddelats Fremias medlemmar.

Mom 2 NYA MEDLEMMAR I KFO

Ansluts företag till Fremia under avtalets giltighet gäller detta avtal från den tidpunkt företaget erhållit medlemskap i Fremia, såvida inte företaget är bundet av annat kollektivavtal. Avtalet gäller då från den tidpunkt som parterna är överens om.

Mom 3 PENSIONÄR

För arbetstagare som kvarstår i tjänst eller har anställts vid företaget efter det att han uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern gäller avtalet med följande inskränkningar:

- I den del som avser sjuklön från och med 15:e kalenderdagen gäller § 8 mom 4:2 endast om särskild överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.
- Särskild uppsägningstid gäller enligt § 10 mom 5:3.

Arbetsgivaren och sådan arbetstagare som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor ska regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

Mom 4 TJÄNSTERESA OCH ARBETE UTOMLANDS

Om en arbetstagare företar tjänsteresa utomlands eller på arbetsgivarens uppdrag arbetar utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande.

§ 2 Anställning

Mom 1 ANSTÄLLNINGSAVTAL

Anställningsavtal skall utfärdas av arbetsgivaren, samt undertecknas av båda parter före anställningens ikraftträdande både vid tillsvidareanställning, provanställning och vid alla former av tidsbegränsade anställningar (enligt mom 2). Arbetsgivaren ska i anslutning till att anställningsavtal träffas även skriftligen underrätta arbetstagaren om gällande anställningsvillkor.

Om arbetstagaren övergår till annan befattning eller om överenskommelse träffas om tjänst med längre eller kortare arbetstid än tidigare, skall nytt komplett anställningsavtal utfärdas. Detta skall ske senast i samband med förändringens ikraftträdande.

Om arbetet till sin natur är oregelbundet bör detta anges i anställningsavtalet.

Vid behov av nyanställning bör det prövas om redan anställd arbetstagare – som anmält intresse till ökad sysselsättning – kan erbjudas detta.

Mom 2 ANSTÄLLNINGSFÖRM

Anställning gäller tills vidare, om inte avtal träffas om anställning på prov, s k allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 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 fem-årsperiod.

Med arbetets särskilda beskaffenhet avses att arbetet är avskilt från ordinarie verksamhet och begränsat i tid.

Avtal om anställning per timme – timanställning – får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en sexveckorsperiod.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om annan uppsägningstid än vad som anges i detta avtal eller lagen om anställningsskydd (LAS) eller att tidsbegränsad anställning kan avbrytas i förtid.

Anmärkning 1

Information till den lokala arbetstagarorganisationen enligt LAS § 28 gäller inte tidsbegränsade anställningar enligt detta avtal, förutom vid provanställning.

Företrädesrätt till återanställning enligt LAS § 25 gäller inte anställning som avses vara högst 14 dagar.

(Tidsbegränsad anställnings upphörande – se § 14 mom 3.)

Anmärkning 2

Avtal om tidsbegränsade anställningar som ingåtts före den 1 juli 2007 följer tidigare bestämmelser i lag och avtal.

Mom 3 LÄKARINTYG

Om arbetsgivaren så påfordrar, är arbetstagaren i samband med anställning eller eljest skyldig att uppvisa läkarintyg på tjänstbarhet. Arbetsgivaren kan anvisa läkare och ersätter då kostnaderna för intyget.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 FÖRTROENDE OCH TYSTNADSPLIKT

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta till vara och främja arbetsgivarens intressen. Arbetstagaren ska under sin anställning, samt efter anställningens upphörande, iaktta diskretion rörande verksamheten samt iaktta tystnadsplikt om uppgifter som rör enskilda personer som arbetstagaren fått kännedom om i sin anställning.

Mom 2 BISYSSLA

Arbetstagare får inte inneha anställning, åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på arbetstagarens arbete hos arbetsgivaren. Om en arbetstagare avser att ta anställning, åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan meddela förbud mot annan anställning eller bisysslors utövande om de inverkar på arbetstagarens sätt att sköta arbetsuppgifterna eller utöva verksamhet som kan rubba förtroendet till arbetstagaren eller arbetsgivarens/ verksamhetens anseende. Deltidsanställd äger rätt att ta annan anställning upp till full tid.

Mom 3 FÖRTROENDEUPPDRAG

En arbetstagare har rätt att motta statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 ORDINARIE ARBETSTID

Mom 1:1 VARDAGAR

För heltidsanställd arbetstagare är den ordinarie arbetstiden – om inte annat följer av nedanstående – i genomsnitt högst 40 timmar per helgfri vecka vid heltidsanställning. Begränsningsperioden är högst 16 veckor.

Anmärkingar

1. Om arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

2. Arbetstidsschema kan fastställas för kortare tid än begränsningsperioden.

Mom 1.2 HELGARBETE

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som dagar som annars skulle vara arbetsfria, utgör i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Mom 1.3 SKIFTARBETE

Ordinarie arbetstid som är förlagd till

– kontinuerligt treskiftsarbete utgör i genomsnitt 34 timmar och 20 minuter, – intermittent treskiftsarbete utgör i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter, – ständig nattjänstgöring utgör i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter. Oavsett vad ATL säger får rast utbytas mot måltidsuppehåll vid ständig nattjänst.

Mom 1.4 LÄNGRE ARBETSTID – DEL AV ÅR

Vid behov kan ordinarie arbetstid under viss del av året uppgå till högst 50 timmar per helgfri vecka om inte lokal överenskommelse träffas om annat. Arbetstiden per kalenderår får inte överstiga den i mom 1 angivna genomsnittliga arbetstiden per helgfri vecka gånger 52.

Mom 2 ARBETSTIDSSCHEMA

Daterat och undertecknat arbetstidsschema bör finnas tillgängligt på arbetsplatsen. Schemat ska ange tiderna för arbetets början och slut för varje arbetstagare eller grupp av arbetstagare med samma arbetstidsindelning. Av schemat bör även framgå rasternas längd och förläggning.

Nytt arbetstidsschema eller ändring i arbetstidsschema bör, om annat inte överenskommits med berörda anställda, anslås minst två veckor innan det träder i kraft.

Mom 3 AVVIKELSER FRÅN ARBETSTIDSLAGEN

Vid tjänsteresor inom och utom Sverige gäller att avvikelse från 13 § (dygnsvila) och 13 a § (arbetstiden för nattarbetande) får göras under förutsättning att olika typer av arbetstid under resan schemalagts och att arbetstagare kompenseras för varje utebliven dygnsvilotimme respektive överskriden nattarbetstimme genom motsvarande kompensationsledighet. Kompensationsledigheten bör läggas ut under resan eller i nära anslutning efter resas avslutande. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan kompensationsledigheten läggas ut antingen under aktuell begränsningsperiod eller vid annat tillfälle arbetsgivare och arbetstagare enas om.

Oavsett vad som anges i ATL

- skall arbetstimmar och extrapass som arbetstagaren åtar sig frivilligt, enligt särskild tecknad s k frivilliglista, som annars skulle räknas som mertid, ej reducera mertids-/övertidsutrymmet.
- skall, om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet), det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten återföras till övertidsutrymmet. Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten enas om annat.

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från

- 5 § andra stycket ATL om längre begränsningsperiod än sexton veckor
- 6 § ATL om jourtid – 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid
- 10 b § ATL om avvikelse från 48 timmars genomsnittsberäkning*
- 13 § första stycket ATL om dygnsvila, resp. 13 a § om arbetstiden för nattarbetande*
- 14 § första stycket ATL om veckovila,
- 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster, samt
- 16 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll.

*) Lokala avtal om avvikelser från 48 timmars genomsnittsberäkning enligt 10 b § ATL, från 11 timmars sammanhängande dygnsvila enligt 13 § ATL, och genomsnittsberäkningen av nattarbete enligt 13 a § ATL samt 14 § ATL om veckovila får träffas under förutsättning att kompensationsfrågan regleras med beaktande av hälsa och säkerhet. 10

Anmärkning

Arbetsgivare får, dock inte vad avser 10a, 13, 13 a och 14 §§, träffa överenskommelse om

förläggning och omfattning av arbetstiden som innebär avvikelse från detta avtal och i mom 3 angivna §§ i arbetstidslagen med arbetstagare som tillhör Vision, Tjänstetandläkarföreningen och SRAT. Sådan överenskommelse har en ömsesidig uppsägningstid på två månader.

§ 5 Lönebestämmelser

Mom 1 LÖNEPOLITIK

Mom 1:1 GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER FÖR LÖNESÄTTNINGEN

Parterna är ense om att lönesättningen ska bygga på de grundläggande principer som framgår av gällande löneavtal (bifogas i avtalstrycket).

Mom 1:2 LÖNEREVISION

Revidering av löner baseras på de centrala överenskommelser mellan KFO och parterna och som redovisas i löneavtalet.

Mom 2 LÖNEFORMER – MÅNADSLÖN ALT LÖN PER ARBETAD TIMME

Mom 2:1 LÖNESÄTTNING AV NYANSTÄLLD

Lön för nyanställd fastställs efter överenskommelse mellan den sökande till befattningen och arbetsgivaren varvid hänsyn bland annat kan tas till ansvaret i befattningen, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, den sökandes utbildning, tidigare erfarenhet m fl kriterier.

Mom 2:2 MÅNADSLÖN

Heltid: Huvudregeln är att arbetstagare anställs med månadslön, lön per kalendermånad, enligt för befattningen, mellan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommen månadslön

Deltid: Deltidsanställds månadslön utgår med så stor del av den till motsvarande heltidsanställd utgående lönen, som svarar mot arbetstidens längd i förhållande till den för motsvarande heltidsanställd gällande arbetstid. Motsvarande skall gälla vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Lön för del av månad: Lön avseende del av kalendermånad beräknas beträffande månadsavlönad arbetstagare för kalenderdag och utgår med belopp, motsvarande månadslönen x 12 dividerat med 365 per kalenderdag som anställningen omfattar.

Mom 2:3 TIMANSTÄLLD – LÖN PER ARBETAD TIMME

Lön per arbetad timme, oavsett anställningsform, inklusive semesterlön kan utges om den sammanhängande anställningstiden inte uppgår till tre månader per anställningstillfälle

eller om inte arbetstiden överstiger 16 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en fyra-veckorsperiod.

Lön per arbetad timme är 1/152 av för befattningen överenskommen månadslön inklusive semesterlön.

§ 6 Övertids- och mertidsersättning

Mom 1 SKYLDIGHET ATT ARBETA ÖVERTID 11

Då arbetsgivare så anser erforderligt är arbetstagare skyldig att arbeta övertid i den omfattning gällande lag och avtal medger.

Mom 2 RÄTTEN TILL SÄRSKILD ÖVERTIDERSÄTTNING

Mom 2:1

Särskild ersättning för övertidsarbete enligt mom 3 utges till arbetstagare med en månadslön på 30 000 kronor per månad eller lägre.

Mom 2:2 UNDANTAG FRÅN ÖVERTIDERSÄTTNING

Ersättning för övertidsarbete utgår ej i de fall överenskommelse om undantag från rätt därtill uttryckligen träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Överenskommelsen ska vara skriftlig. Överenskommelsen kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Mom 2:3 UNDANTAG FRÅN ARBETSTIDSLAGEN

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisationen får träffa avtal om avvikelser från 8 § ATL om annan begränsningsperiod för övertid.

Arbetstagare som är undantagen ersättning för övertid enligt mom 2:1 eller 2:2 är samtidigt undantagen arbetstidslagens bestämmelser.

Mom 3 FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR SÄRSKILD ÖVERTIDERSÄTTNING

Mom 3:1 BEORDRAD ÖVERTID - RÄTT TILL ERSÄTTNING

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidsersättning avses arbete som arbetstagare med månadslön utfört utöver den för heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd,

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

Beträffande deltidarbete – se moment 5.

Mom 3:2 BERÄKNING AV UTFÖRT ÖVERTIDSARBETE

Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar. Om övertidsarbetet har utförts både före och efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 3:3 UNDANTAG FRÅN RÄTT TILL ÖVERTIDERSÄTTNING

Ersättning för övertidsarbete utgår inte i de fall överenskommelse om undantag uttryckligen träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller att ersättningen ingår i den överenskomna månadslönen.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats. Sådan överenskommelse ska i första hand gälla för anställda som i sin tjänsteställning har rätt att beordra andra tjänstemän till övertidsarbete eller självständigt kan avgöra om arbetstagaren ska arbeta övertid, har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning.

Som övertid räknas inte tid som går åt för att utföra för arbetstagarens befattning nödvändiga och förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten. 12

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extra-pass som inte är beordrad, utgör inte övertid. Ersättning för sådan arbetstid utgör den 1/152 per arbetad timme inklusive semesterersättning av den anställdes överenskomna månadslön.

Mom 4 KOMPENSATION FÖR ÖVERTIDSARBETE

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i form av ledig tid (kompensationsledighet) om inte annat överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Kontant ersättning

Kontant ersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete kl 6.00–20.00 helgfria måndagar–fredagar

månadslönen

b) för övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Kompensationsledigt

Kompensationsledighet för övertidsarbete, som avses under

- a) utgår med 1 1/2 timme, och för övertidsarbete som avses under
- b) med 2 timmar för varje övertidstimme.

Mom 5 DELTIDSANSTÄLLNING – ERSÄTTNING FÖR MERTID OCH ÖVERTID

Mom 5:1 B MERTID

Om deltidсанställd arbetstagare har utfört beordrat arbete utöver den för hans deltidсанställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd, upp till åtta timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per dag, (mertid), eller arbetat på en arbetsfri dag, måndag–fredag utges kompensation per överskjutande timme med kontant ersättning eller efter överenskommelse som kompensationsledighet om inte annat överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 5:2 BERÄKNING AV MERTID

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar. Ej beordrad förlängd arbetstid på grund av vikariat eller byte av arbetspass utgör inte mertid.

Mom 5:3 MERTIDSKOMPENSATION UTGES EJ

Som mertid räknas ej tid som åtgår för att utföra för arbetstagarens befattning nödvändiga och förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

Ej beordrad förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass, utgör inte mertid.

Mom 5:4 AVVIKELSE FRÅN ARBETSTIDSLAGEN

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från – 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid. 13

Mom 5:5 KOMPENSATIONENS STORLEK

Kontant ersättning

Ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön/ersättning utges med

$$\frac{\text{deltidsmånadslönen}}{3,5 \times \text{deltidsarbetstiden per vecka}}$$

Med månadslönen avses här arbetstagarens aktuella fasta deltidslön per månad.

Kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren kan mertid ersättas med kompensationsledighet och utgår då med 1 timme per arbetad mertidstimme.

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

Mom 5:6 KOMPENSATION FÖR ÖVERTIDSARBETE VID DELTIDSANSTÄLLNING

För beordrad arbetstid som överstiger åtta timmar, eller i schema fastställd längre arbetstid per dag, alternativt arbete på en arbetsfri lör-, sön- eller helgdag, utges övertidskompensation enligt mom 1-4.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 4 skall arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 6 UTTAG AV KOMPENSATIONSLEDIGHET

Kompensationsledighet skall såvida inte annat överenskommit, uttas senast under kalendermånaden näst efter den, då övertidsarbetet utförts.

Efter särskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan kompensationsledighet tas ut vid annan tid punkt under kalenderåret.

Mom 7 INARBETNING AV TID

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan inarbetning av arbetstid ske. Kompensationsledighet erhålls då med en timme för varje arbetad hel timme.

§ 7 Tjänstledighet, föräldraledighet

Mom 1 TJÄNSTLEDIGHET MED LÖN

Kort ledighet med lön kan beviljas av arbetsgivaren i regel endast för del av arbetsdag.

I särskilda fall, t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller nära anhörigs frånfälle, kan arbetsgivaren även bevilja tjänstledighet med lön för en eller flera dagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make/maka, registrerad partner, sambo, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Respektive arbetsgivare ska tillse att lika fall skall behandlas lika. 14

Mom 2 TJÄNSTLEDIGHET

Mom 2:1 TJÄNSTLEDIGT DEL AV DAG

Tjänstledighet (för del av dag utan lön) beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget. Avdraget utgör då 1/172 per timme av aktuell månadslön. Avdrag görs för varje full halvtimme.

Anmärkning

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad.

Vid tillämpning av divisorn 172 för DELTIDSANSTÄLLD arbetstagare skall deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 2:2 TJÄNSTLEDIGT HEL DAG

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet skall han för arbetstagaren ange vilken tidsperiod denna omfattar.

Tjänstledighet högst 5 arbetsdagar

Under en period om högst 5 arbetsdagar ska för varje arbetsdag som arbetstagaren är tjänstledig, avdrag göras med 1/21 av aktuell månadslön.

Tjänstledighet 6 arbetsdagar eller flera i följd

Under en period om 6 arbetsdagar eller längre ska för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) avdrag göras med en dagslön.

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

Begreppet månadslön se mom 2:1 Anmärkning.

Mom 2:3 TJÄNSTLEDIGHET HEL KALENDERMÅNAD

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna.

Mom 2:4 TJÄNSTLEDIGHET VID INTERMITTENT DELTIDSARBETE

Om arbetstagaren är deltidsanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittert deltidarbete) skall avdrag göras per tjänstledighetsdag enligt följande:

$$\frac{\text{månadslönen}}{\text{antalet arbetsdagar per vecka} \times 4,2}$$

Med "arbetsdagar per vecka" avses arbetade dagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyraveckorsperiod.

Avdrag enligt ovan skall göras för varje dag under vilken arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag.

Om tjänstledigheten omfattar hela kalendermånaden skall hela månadslönen dras av. Beträffande begreppet månadslön – se mom 2:1 Anmärkning.

Mom 3 LÖNEAVDRAG VID LEDIGHET MED TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön. Begreppet månadslön, se mom 2:1 Anmärkning.

Mom 4 LEDIGHET ENLIGT FÖRÄLDRALEDIGHETSLAGEN

Vid frånvaro på grund av föräldraledighetslagen görs löneavdrag enligt reglerna för tjänstledighet.

Mom 5 AVDRAG VID LEDIGHET ENLIGT FÖRÄLDRALEDIGHETSLAGEN – FÖRÄLDRALÖN

Vid tjänstledighet enligt föräldraledighetslagen görs avdrag enligt § 7 mom 2. Detta gäller både när arbetstagaren har rätt till föräldralön enligt nedan och när hon saknar sådan rätt.

Mom 5:1 FÖRÄLDRALÖN EFTER 1 RESPEKTIVE 2 ÅRS ANSTÄLLNING

En arbetstagare som är tjänstledig enligt föräldraledighetslagen har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, samt att anställningen fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Mom 5:2 FÖRÄLDRALÖN

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd, om inte annat överenskommes, i samband med barns födelse eller adoption erhåller föräldralön från arbetsgivaren

- i 60 dagar om den anställde har varit anställd i ett men inte två år i följd,
- i 120 dagar om den anställde har varit anställd i minst två år.

Föräldralönen är lika stor som sjuklönen från 15:e dagen. Den utbetalas med hälften i samband med ledighetens början och med hälften sedan anställningen fortsatt i tre månader efter tjänstledigheten. Beloppet inkluderar semesterlön.

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader, utges föräldralönen inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Mom 5:3 FÖRÄLDRALÖN UTGES INTE

Föräldralön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad. 16

§ 8 Sjuklön

Mom 1 ALLMÄNT

Mom 1:1 RÄTTEN TILL SJUKLÖN OCH SJUKANMÄLAN

Arbetstagare har rätt till sjuklön enligt vad som följer av denna paragraf. Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder dock rätten till sjuklön endast om arbets-

tagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd. Arbetstagares samtliga anställningar medräknas så länge tiden mellan respektive anställning inte överstiger 14 dagar.

Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte. I övrigt gäller lagen om sjuklön.

Mom 1:2 SJUKANMÄLAN TILL ARBETSGIVAREN

När en arbetstagare blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra skall arbetstagaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren.

Sjuklön skall som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Vidare skall han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbets-skada 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.

Mom 2 FÖRSÄKRAN OCH LÄKARINTYG

Mom 2:1 SKRIFTLIG FÖRSÄKRAN

Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetstagarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

Arbetstagaren har ej rätt till sjuklön innan han lämnat denna försäkran till arbetsgivaren.

Mom 2:2 SJUKLÖN – LÄKARINTYG

Om arbetsgivaren eller försäkringskassan så begär skall arbetstagaren dessutom styrka sjukdomen med läkarintyg från tidigare dag, vilket utvisar att arbetsförmåga föreligger samt sjukdomsperiodens längd för att arbetstagaren skall ha rätt till sjuklön. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare för att utförda sådant läkarintyg.

Från och med den åttonde kalenderdagen skall arbetstagaren alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

Rätt till sjuklön föreligger ej om arbetstagaren lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Parterna konstaterar att det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och arbetstagaren i rehabiliteringssyfte – att anledningen till arbetsoförmågan kan klargöras så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Mom 3 SJUKLÖNETIDENS LÅNGD

Huvudregel – en sjukperiod 17

Om arbetstagaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden skall arbetsgivaren utge sådan till arbetstagaren enligt följande:

För arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren

- minst ett år i följd, t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden.
- mindre än ett år, t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

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

Undantag 1 – två eller flera sjukperioder

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, så att antalet sjuklönedagar, inklusive sjuklönedagar i den aktuella sjuklöneperioden, uppgår till

- minst 105 kalenderdagar för arbetstagare som varit anställd minst ett år i följd, alternativt
- minst 45 kalenderdagar för arbetstagare som varit anställd mindre än ett år,

upphör sjuklönerätten för det aktuella sjukdomsfall efter den 14:e kalenderdagen i den aktuella sjuklöneperioden.

Undantag 2 – tidsbegränsad anställning kortare tid än en månad

För arbetstagare som visstidsanställs för kortare tid än en månad inträder rätten till sjuklön först sedan arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 dagar kalenderdagar innan sjukdomsfall inträffar. Arbetstagares samtliga anställningar medräknas så länge tiden mellan respektive anställning inte överstiger 14 dagar.

Undantag 3 – sjukpension

Om sjukpension börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 SJUKLÖNENS STORLEK

Mom 4:1 SJUKDOM T O M 14:E KALENDERDAGEN PER SJUKPERIOD

För varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden:

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

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden:

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Timlön: För arbetstagare med lön per arbetad timme utgör karensavdraget den lön som skulle ha utgetts för dag 1, dock maximalt 8 timmar. Tid efter karensavdrag till och med dag 14 utges 80 procent av bortfallen lön. Dag 15–90 utges 10 procent av bortfallen lön.

Undantag 1 – ny sjukdomsperiod inom 5 kalenderdagar

Om en ny sjukdomsperiod börjar inom 5 kalenderdagar efter det en tidigare sjukdomsperiod avslutats betraktas denna som en fortsättning på föregående period. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Undantag 2 – max 10 karensdagar per 12-månadersperiod

Om arbetstagare under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft 10 karensdagar enligt ovan görs sjukavdrag och utges sjuklön även för den första sjukfrånvarodagen enligt samma regler som för andra sjukfrånvarodagen i sjukperioden.

Undantag 3 – särskilda medicinska skäl

För arbetstagare, som enligt försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till sjuklön med 80 %, görs sjukavdrag enligt vad som gäller från och med den andra sjukfrånvarodagen i sjukperioden.

Anmärkning

Definition av månadslön

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad.

Timlön utgörs av månadslön dividerad med 172.

Definition av veckoarbetstid

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

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två 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 4:2 SJUKLÖN FR O M 15:E KALENDERDAGEN

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 4:1 anmärkning även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För pensionär fordras särskild överenskommelse – se § 1 mom 3.

För arbetstagare med månadslön om högst 10 x gällande prisbasbelopp dividerat med 12,0:

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

För arbetstagare med månadslön över 10 x gällande prisbasbelopp dividerat med 12,0:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12 - 10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365}$$

Prisbasbeloppet uppdateras varje år.

Anmärkning 1

Vid ändring av lön görs sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag arbetstagaren får besked om sin nya lön.

Anmärkning 2

Sjukavdraget per dag får ej överstiga den fasta kontanta månadslönen inklusive eventuella fasta tillägg $\times 12 / 365$. Begreppet månadslön se mom 4:1 anmärkning.

Mom 5 SMITTBÄRARE

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning görs avdrag enligt följande:

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen

För varje timme en arbetstagare är frånvarande görs avdrag med

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

Beträffande veckoarbetstid och månadslön se mom 4:1 anmärkning.

Timlön: För arbetstagare med lön per arbetad timme görs avdrag med hela timlönen och ersättningar för varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet.

Vid frånvaro fr o m 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4:2.

Mom 6 INSKRÄNKNINGAR I RÄTTEN TILL SJUKLÖN

Mom 6:1

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, skall sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

Mom 6:2

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring skall sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 6:3

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, skall sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 6:4

Om arbetstagaren har fyllt 60 år när han anställs kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma att han inte skall ha rätt till sjuklön från och med den 15:e 20 kalenderdagen i sjukperioden. Om sådan överenskommelse har träffats skall arbetsgivaren underrätta den lokala arbetstagarparten.

Mom 6:5

Om en arbetstagare vid anställningen inte talat om att denne lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 6:6

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 6:7

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring skall arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 6:8

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

Mom 6:9

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse skall arbetsgivaren utge sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

Mom 6:10

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, eller
- om arbetstagarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskom-melse om annat träffas.

Mom 6:11

Om sjukersättning börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 7 ÖVRIGA BESTÄMMELSER

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf skall förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt socialförsäkringsbalken. 21

§ 9 Semester

Mom 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Semester utgår enligt lag med de tillägg och ändringar som framgår av

- Mom 2 Semesteråret utgörs av kalenderåret, som tillika är intjänandeår
- Mom 3 Semesterns längd
- Mom 3:2 Semesterersättning vid visstidsanställning som varar mindre än tre månader
- Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m
- Mom 5:1-2 Sparande av och uttag av sparade semesterdagar
- Mom 5:3 Semesterlön för sparad semester
- Mom 6 Semester för intermittert deltidarbete

Undantag har gjorts endast i de delar, där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

Mom 2 SEMESTERÅR TILLIKA INTJÄNANDEÅR

Kalenderåret, utgör semesterår som tillika är intjänandeår.

Mom 3 SEMESTERNS LÄNGD MOM 3:1 ANTAL SEMESTERDAGAR

Antal semesterdagar per kalenderår utges enligt semesterlagen (25 dagar).

Mom 3:2 ANSTÄLLNING MINDRE ÄN TRE MÅNADER

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete som ej avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning. Vid anställning med lön per arbetad timme inkluderar utgående timlön semesterlön/ersättning.

Mom 4 SEMESTERLÖN, /-TILLÄGG OCH /-ERSÄTTNING M M

MOM 4:1 SEMESTERLÖN

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg som för varje betald semesterdag utgör

– 0,8 % av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Anmärkning

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad vid semestertillfället.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 4:4.

Mom 4:2 SEMESTERERSÄTTNING

Semesterersättning utgör 5,4 procent av aktuell månadslön per uttagen betald semesterdag (beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag plus 0,8 procent beräknat enligt mom 4:1). Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 4:3 OBETALD SEMESTERDAG

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen. Begreppet månadslön – se mom 4:1.

Mom 4:4 ÄNDRAD SYSSELSÄTTNINGSGRAD

Vid företaget tillämpas regeln (se mom 2) om att intjänandeåret också utgör semesterår. Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens genomsnittliga sysselsättningsgrad under året.

Semesterlönen vid uttag av sparad semesterdag skall också anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under det intjänandeår som dagen sparades.

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen.

Revidering av utbetald semesterlön skall ske vid årets slut eller om anställningen upphör under kalenderåret vid anställningens upphörande.

Exempel:

Sysselsättningsgrad 100 % i 9 månader
75 % i 3 månader

$$\frac{1,0 \times 9 \text{ mån} + 0,75 \times 3 \text{ månader}}{12 \text{ månader}} = 0,94 \text{ av heltidsmånadslönen vid semestertillfället}$$

Om sysselsättningsgraden ändrats under kalendermånaden skall den sysselsättningsgrad som gällt under det övervägande antalet kalenderdagar i månaden gälla.

Mom 4:5 UTBETALNING AV SEMESTERTILLÄGG

Vid utbetalning av semesterlön gäller att semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern.

Mom 4:6 FÖR MYCKET UTTAGEN SEMESTERLÖN

Arbetstagare som erhållit för mycket utbetald semesterlön/-tillägg eller erhållit semesterlön/-tillägg för flera semesterdagar än han intjänat under året skall återbetala för mycket utbetald semesterlön/-tillägg.

Mom 5 SPARANDE AV SEMESTERDAGAR

Mom 5:1 VILLKOR FÖR ATT SPARA SEMESTERDAGAR

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

Mom 5:2 MAXIMALT ANTAL SEMESTERDAGAR SOM FÅR SPARAS

Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar.

Mom 5:3 SEMESTERLÖN ALTERNATIVT -ERSÄTTNING FÖR SPARADE SEMESTERDAGAR

Månadslön. Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 och 4:4 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt mom 4:2 och 4:4.

Semesterlönen för sparad semesterdag skall anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid det semesterår som dagen sparades.

Mom 6 SEMESTER FÖR INTERMITTENT ARBETANDE

Om en arbetstagare enligt gällande arbetstidsschema inte arbetar varje dag i varje vecka (intermittent arbetande) gäller, att antalet bruttosemesterdagar (enligt mom 3:1) skall omräknas till nettosemesterdagar.

Antalet nettosemesterdagar förläggs på de dagar som för arbetstagaren skulle ha utgjort arbetsdagar.

$$\frac{\text{Arbetsdagar per vecka} \times \text{Antal bruttosemesterdagar}}{5} = \text{Nettosemesterdagar}$$

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

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

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat skall arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka skall den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

Om arbetstagarens arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras skall antalet uttagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

OBS! Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) skall ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 10 Anställnings upphörande

Mom 1 UPPSÄGNING FRÅN ARBETSTAGARENS SIDA

Mom 1:1 FÖRFARANDET VID EGEN UPPSÄGNING

För att det inte skall uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller ej, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör arbetstagaren snarast bekräfta den skriftligen alternativt bör arbetsgivaren skriftligen bekräfta den till arbetstagaren.

Mom 1:2 UPPSÄGNINGSTID

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och mom 5 Övrigt om anställnings upphörande. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om annan uppsägningstid än vad som anges i detta avtal eller lagen om anställningsskydd (LAS) eller att tidsbegränsad anställning kan avbrytas i förtid.

Anställningstid mindre än 6 månader	- 1 månads uppsägningstid
Anställningstid 6 månader till 6 år	- 2 månaders uppsägningstid
Anställningstid 6 år eller mer	- 3 månaders uppsägningstid

Mom 2 UPPSÄGNING ELLER AVSKEDANDE FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA

Mom 2:1 UPPSÄGNING ELLER AVSKEDANDE PÅ GRUND AV PERSONLIGA SKÅL

Om uppsägningen eller avskedandet grundar sig på omständighet som hänför sig till arbetstagaren personligen skall den vara sakligt grundad. (LAS § 7 respektive § 18)

Arbetsgivaren ska, minst två veckor i förväg, skriftligen underrätta arbetstagaren om att han kommer att få besked om uppsägning.

Vid avskedande, skall underrättelsen ske, en vecka före beskedet om avskedande.

Orsaken till underrättelsen om uppsägning eller avskedande får inte enbart grunda sig på omständighet som arbetsgivaren känt till mer än två månader innan underrättelse lämnats. (Uppsägning LAS §§ 7, 8, 9 och 10. Avsked LAS §§ 18, 19 och 20)

Varsel till facklig organisation

Är arbetstagaren fackligt organiserad skall särskilt varsel samtidigt lämnas till den lokala fackliga organisation som den anställde tillhör.

Varsel anses ha skett, när arbetsgivaren överlämnat varselskrivelse till den lokala arbets- tagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekom- menderat brev under respektive arbetstagarförbunds adress.

Varsel som arbetsgivaren har givit under tid då företaget har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Mom 2:2 UPPSÄGNING PGA ARBETSBRIST

Om uppsägningen grundar sig på arbetsbrist skall förhandling enligt MBL § 11 (13) ske innan beslut om uppsägning fattas.

Efter slutförda lokala och eventuellt centrala förhandlingar skall uppsägningsbesked lämnas till arbetstagaren.

Turordning vid uppsägning pga arbetsbrist

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna (i avsaknad av lokal organisation med den centrala organisationen) får i anslutning till aktualiserad personalinskränkning träffa lokal överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna om turordning (LAS §§ 22 och 25-27) vid uppsägning respektive företrädesrätt till återanställning.

Vid upprättandet av turlista utgör varje yrkeskategori ett eget turordningsområde.

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

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som skall sägas upp så att företaget behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets 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 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall 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 arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten 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.

Tillämpningsregler vid besked om uppsägning av arbetstagare som har en tillsvidareanställning

Besked om uppsägning eller avskedande skall vara skriftlig och lämnas till arbetstagaren personligen. Om detta på grund av särskilda skäl inte är möjligt får beskedet om uppsägningen eller avskedandet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren. Uppsägning eller avsked anses ha skett 10 dagar efter det att brevet lämnats till posten för befordran.

Vid semester anses uppsägningen eller avsked ha skett första dagen efter den, då semestern upphörde.

I uppsägnings- eller avskedandebeskedet skall arbetsgivaren ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen eller avskedet är ogiltigt, skall han underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde,

- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagaren för att den skall gälla anmäla detta till arbetsgivaren.

På arbetstagarens begäran är arbetsgivaren skyldig att ange orsaken till uppsägningen eller avskedandet och uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det.

Mom 2:3 UPPSÄGNINGSTID FRÅN ARBETSGIVAREN

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i:

- mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande,
- mom 4 Provanställnings upphörande,
- mom 5 Övrigt om anställnings upphörande.

Anställningstid mindre än 6 månader	1 månads uppsägningstid
Anställningstid 6 månader till 4 år	2 månaders uppsägningstid
Anställningstid 4 år till 6 år	4 månaders uppsägningstid
Anställningstid 6 år eller mer	6 månaders uppsägningstid

Anmärkning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist av arbetstagare som fyllt 55 år med 10 sammanhängande anställningsår, gäller en förlängning av uppsägningstiden med 6 månader.

Mom 3 TIDSBEGRENSAD ANSTÄLLNINGS UPPHÖRANDE

Mom 3:1 TIDSBEGRENSAD ANSTÄLLNING SAMMANLAGT 12 MÅNADER ELLER MINDRE

Tidsbegränsad anställning som pågått sammanlagt 12 månader eller mindre, under den senaste treårsperioden, upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löpt ut eller det avtalade arbetet (projektet) slutförts eller vid vikariat, när den ordinarie befattningshavaren återkommer.

Mom 3:2 TIDSBEGRENSAD ANSTÄLLNING SAMMANLAGT MER ÄN 12 MÅNADER UNDER SENASTE TREÅRSPERIODEN

Vid tidsbegränsad anställning (utom provanställning), som när anställningen upphör har pågått sammanlagt mer än tolv månader under den senaste treårsperioden, är arbetsgivaren skyldig att minst en månad före anställningens upphörande ge arbetstagare skriftligt besked om att han inte kommer att få fortsatt anställning, LAS §§ 15, 16. (Besked se nedan.)

Om arbetstagaren är fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med beskedet lämna ett skriftligt varsel till den lokala fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör, LAS § 30A

Vid anställning en månad eller kortare skall besked och varsel ges när anställningen börjar (LAS § 30).

Varsel till facklig organisation. Är arbetstagaren fackligt organiserad skall särskilt varsel samtidigt lämnas till den lokala fackliga organisationen.

Varsel anses ha skett, när arbetsgivaren överlämnat varselskrivelse till den lokala arbets- tagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive arbetstagarförbunds adress.

Varsel som arbetsgivaren har givit under tid då företaget har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att den tidsbegränsade anställningen upphör

Beskedet skall vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då ikraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

I ett skriftligt besked skall arbetsgivaren även ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att anställningen skall gälla tills vidare, måste han underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång (LAS § 40),
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagare, för att den skall gälla, anmäla till arbetsgivaren att han vill omfattas av företrädesrätten.

Mom 4 PROVANSTÄLLNINGIS UPPHÖRANDE

Upphörande under pågående provanställningsperiod

Arbetsgivare som avser att ge arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid skall skriftligen underrätta arbetstagaren om detta minst 14 dagar i förväg.

Arbetsgivaren skall lämna skriftligt besked om provanställningens upphörande senast vid prövotidens utgång.

Arbetstagare äger rätt att i förtid frånträda provanställningen med 14 dagars uppsägningstid.

Anmärkning

Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla (meddela) den fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.

Upphörande vid provanställningsperiodens slut

Om arbetsgivare eller arbetstagare vill att provanställningen skall upphöra vid provanställningsperiodens slut utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall skriftlig underrättelse till arbetsgivaren/arbetstagaren ske 14 dagar före periodens slut.

Arbetsgivaren skall lämna skriftligt besked om provanställningens upphörande senast vid provotidens utgång.

Anmärkning

Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla (meddela) den fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att provanställningen skall upphöra. Beskedet skall vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då ikraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

I ett skriftligt besked skall arbetsgivaren även ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att anställningen skall gälla tills vidare, måste arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång (LAS § 40),
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagare, för att den skall gälla, anmäla till arbetsgivaren att arbetstagaren vill omfattas av företrädesrätten.

Mom 5 ÖVRIGA BESTÄMMELSER VID UPPSÄGNING MOM 5:1 ANNAN UPPSÄGNINGSTID

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om att annan uppsägningstid skall gälla än vad som anges i detta avtal eller i lagen om anställningsskydd (LAS) eller att tidsbegränsad anställning skall avbrytas i förtid.

Mom 5:2 LÖN UNDER UPPSÄGNINGSTID

Enligt § 12 i LAS har arbetstagare rätt till bibehållen lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden, även om han inte kan beredas arbete under denna tid.

Mom 5:3 PENSIONÄRER

Om arbetstagaren kvarstår i tjänst eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 5:4 UPPNÅDD PENSIONSÅLDER

Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning i och med att han uppnår den för honom gällande ordinarie pensionsåldern.

Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt § 33 LAS.

Mom 5:5 SKADESTÅND DÅ ARBETSTAGAREN INTE IAKTTAR UPPSÄGNINGSTID

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar arbetstagares lön under den del av uppsägningstiden som arbetstagaren ej har iakttagit.

Mom 5:6 INTYG

Tjänstgöringsintyg

När uppsägning har skett från arbetsgivaren eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsintyg som innehåller

- den tid som arbetstagaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter arbetstagaren har haft att utföra, samt om arbetstagaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket arbetstagaren har utfört sitt arbete. Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsintyget inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren åtager sig att utfärda arbetsgivarintyg senast två veckor efter det att arbetsgivaren av arbetstagaren erhållit erforderligt underlag och blankett avseende arbetsgivarintyg.

Intyg om uttagen semester

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att erhålla intyg som utvisar hur många semesterdagar arbetstagaren har tagit ut under innevarande semesterår. Arbetsgivaren ska lämna intyget till arbetstagaren senast inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

§ 11 Värnplikts- och civilförvarstjänstgöring

Vid fullgörande av militärtjänst utöver första tjänstgöringen utgår följande ersättning till ordinarie arbetstagare.

Mom 1

Arbetstagare som inte är reservbefäl erhåller vid tjänstledighet för fullgörande av repetitionsutbildning, som inte direkt ansluter till grundutbildningen, för varje kalenderdag en ersättning med 10 % av dagslönen på årslöner inom 7,5 basbelopp.

Dagslönen utgör månadslönen x 12 delad med 365. På lönedel överstigande 7,5 basbelopp utgör ersättningen 25 %. Motsvarande regel skall gälla för civilförvarspliktig arbetstagare under förutsättning att dagpenning utgår.

Företaget äger dock jämka ovannämnda ersättning så att vad arbetstagaren erhåller totalt ej överstiger hans ordinarie lön.

Dock skall kompensationsgraden i något fall inte understiga 90 % av dagslönen.

Mom 2

Vid annan militärtjänstgöring utgår inte någon ersättning.

Mom 3

Ersättning vid ledighet på grund av militärtjänst föranledd av mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap regleras inte genom bestämmelserna ovan.

§ 12 Skyddskläder

Vid behov av skyddskläder förutsätts att arbetsgivaren och respektive arbetstagare kommer överens om villkoren för tillhandahållande av skyddskläder och tvätt av desamma med beaktande av de lokala förhållanden som råder.

Skyddskläderna tillhör arbetsgivaren.

§ 13 Pensioner och försäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att i Folksam alternativt Collectum

– teckna pensionsförsäkring enligt ITP-planen

För arbetsgivare som blivit medlemmar innan den 1 januari 2019 gäller överenskommelse om KTP mellan Fremia och PTK (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Övergångsregel:

För tjänsteman född 1980 eller tidigare gäller KTP-planen om arbetsgivaren blivit medlem i Fremia före den 1 januari 2019.

- teckna trygghetsförsäkring vid arbetsskada – TFA
- teckna tjänstegrupplivförsäkring – TGL
- ansluta sig till Tjänstemännens Trygghetsfond

§ 14 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2019 och tillsvidare.

Avtalet kan sägas upp till upphörande 31 maj 2020 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Har avtalet inte sagts upp senast tre kalendermånader innan 31 maj 2020 förlängs avtalet ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

Vid protokollet

Jasmina Helander

Justeras

Kjell Svahn

Justeras

Sophie Silverryd

Justeras

Mats Olsson

Grundläggande principer för lönesättningen

Parterna är ense om följande grundläggande principer för lönesättningen på det gemensamma området.

Lönesättning och lönebildning skall bidra till att företagen och föreningarna når uppsatta mål för verksamheten. Lönesättningen skall stimulera till förbättringar av effektivitet och kvalitet.

Lönesättningen skall vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet. Parterna konstaterar att även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Faktorer som ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft är av särskild betydelse vid lönesättningen.

Vid lönejämförelserna beaktas även förmåner vid sidan av kontantlönen. Avvägningen av lönerna skall dock också ske från arbets- och meritvärderingsmässiga grunder. Motsvarande gäller löneavvägning för specialister och övriga arbetstagare med mera kvalificerade arbetsuppgifter.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Ovan angivna principer för lönesättningen kan utvecklas och kompletteras av de lokala parterna.

FÖRHANDLINGS- ORDNING

mellan Arbetsgivarföreningen Fremia och Vision
(tidigare SKTF), Tjänstetandläkarföreningen samt SRAT

Fremia och parterna har i syfte att främja en fredlig lösning av tvistefrågor på den för parterna gemensamma delen av arbetsmarknaden träffat följande överenskommelse.

§ 1 Avtalets giltighet

Mom 1

Avtalet gäller arbetstagare anställda vid företag, föreningar och stiftelser, vilka som medlemmar tillhör Fremia.

Mom 2

Anslutes till Fremia under avtalets giltighet företag, föreningar och stiftelser gäller detta avtal för dess arbetstagare från den tidpunkt företaget, föreningen eller stiftelsen erhållit medlemskap i Fremia.

Om företaget är bundet av tidigare avtal gäller det här avtalet från den tidpunkt som parterna är överens om.

§ 2 Allmänna förutsättningar

Det förutsättes, att arbetsgivare och arbetstagare genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

Preskription av anspråk

Om förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänför sig, varit känt på arbetsgivarsidan eller Fremia respektive den lokala fackliga organisation eller enligt § 3a särskilt utsedda arbetstagare på arbetsplatsen eller fackets centrala organisation i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket.

Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling förlorad, om förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

§ 3 Förhandlingsordning

Påkallas från endera sidan förhandling skall följande ordning gälla:

a) Lokal förhandling

Förhandling mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas lokala fackliga organisation (lokal förhandling). Med lokal organisation avses lokalavdelning/distrikt eller arbetstagare på arbetsplatsen som den fackliga organisationen utsett därtill.

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast två veckor från dagen för dess påkallande, såvida ej parterna enas om uppskov.

Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till central förhandling.

b) Central förhandling

Förhandling under medverkan av Fremia och fackets centrala organisation (central förhandling). Framställning om sådan förhandling skall göras hos motparten senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutats med nedanstående avsteg.

Framställan om central förhandling

- beträffande MBL §§ 11, 12, 14 och 38 skall ske inom 7 kalenderdagar,
- beträffande MBL §§ 34 och 35 skall ske inom 10 kalenderdagar (av arbetsgivaren), räknat från den dag den lokala förhandlingen är avslutad.

Påkallas ej förhandling inom föreskriven tid, förloras rätten till förhandling.

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande såfram ej parterna enas om uppskov.

Protokollsanteckningar

1. Som avslutningsdag för lokal respektive central förhandling skall anses den dag, då berörd part alternativt parter förklarat förhandlingen avslutad, eller givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.
2. För att underlätta behandlingen av lokala frågor är det lämpligt, att vardera parten utser en företrädare med uppgift att svara för kontakten med motparten; meddelande om

företrädares namn bör lämnas motparten utan dröjsmål. Det får ankomma på de lokala parterna att avgöra huruvida ytterligare anordningar behöver vidtagas för handläggningen av de lokala frågorna.

3. Om det förhållande, vartill rättsanspråk hänför sig regleras i lag om anställningsskydd skall i stället för de i § 3 ovan angivna tidsfristerna gälla i nämnda lag angivna tidsfristerna.

§ 4 Giltighetstid

| Detta avtal gäller från och med den 1 januari 2010 till och med den 31 maj 2012. Om avtalet inte sagts upp av endera parten senast tre månader före giltighetstidens utgång prolongeras det för ytterligare ett år åt gången.

Förhandlingsprotokoll

Ärende: Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2019-06-01 och tillsvidare för anställda som omfattas av avtalet Tandläkarmottagningar och tandregleringsverksamheter

Parter: Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) Vision
SRAT
Tjänstetandläkarföreningen

Tid och plats: 4, 5 och 24 april 2019 i KFOs lokaler i Stockholm

Närvarande för

KFO: Jasmina Helander och Hans-Erik Stierna

Vision: Kjell Svahn och Heidi Nousiainen

SRAT: Sophie Silverryd och Maria Yngvesson

Tjänstetandläkarföreningen: Mats Olsson

§ 1 ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH LÖNER

Parterna träffar överenskommelse om nytt avtal om allmänna anställningsvillkor och löner för perioden 2019-06-01 och tillsvidare med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Avtalet kan sägas upp till upphörande 2020-05-31 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. För en tilltänkt uppsägning av avtalet ska parterna träffas i ett avstämningsmöte och gå igenom utvärderingen av avtalet i avsikt att se om förändringar i avtalet kanske i samförstånd utan uppsägning. Har avtalet inte sagts upp senast tre kalendermånader innan 2020-05-31 förlängs avtalet ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

Parterna konstaterar att för det fall arbetsgivare år 2019 redan utgett generella och/eller individuella lönehöjningar, skall dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av löneavtalet såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse träffats om annat.

Parterna är överens om att i förekommande fall skall bestämmelserna om ob-tillägg och ersättning för beredskap vara likalydande som i allmänna bestämmelser för Sveriges Kommuner och Landsting (SKL).

§ 2 PRINCIPÖVERENSKOMMELSE OM ÅRLIG AVSTÄMNING

Parterna är ense om att mot bakgrund av att de nu ingångna avtalen gäller tillsvidare ska årliga lönestatistiska avstämningsgöror samt avstämning av aktualiserade villkorsfrågor m m äga rum mellan parterna.

§ 3 ÄNDRAD LAGSTIFTNING

Om lagen om allmän försäkring, annan sociallagstiftning, arbetsrättslig lagstiftning, annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan förändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor, skall bestämmelserna anpassas härefter. Parterna är vidare överens om att detta görs genom att KFO tar fram förslag till förändringar.

§ 4 PARTERNA ENADES OM ATT DETTA PROTOKOLL SKA BIFOGAS AVTALSTRYCKET.

§ 5 SKRIVFEL

Parterna är ense om att uppenbara skrivfel till följd av revideringen av avtalet om allmänna anställningsvillkor kan rättas till under avtalsperioden.

§ 6 ÖVERENSKOMMELSE GILTIGHET – FREDSPLIKT

Överenskommelsen träder i kraft först sedan alla parter undertecknat överenskommelsen alternativt skriftligen meddelat att man accepterat densamma. Avtalen innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.

§ 7 FÖRHANDLINGEN FÖRKLARADES AVSLUTAD.

Vid protokollet

Jasmina Helander

Justeras

Kjell Svahn

Justeras

Sophie Silverryd

Justeras

Mats Olsson

LÖNEAVTAL

fr o m 1 juni 2012 och tillsvidare

– Tandläkarmottagningar och tandregleringsverksamheter

Löneavtalet gäller Visions, SRATs och Tjänstetandläkarföreningens medlemmar anställda inom avtalsområdet Tandläkarmottagningar och tandregleringsverksamheter som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2012, respektive 31 maj för varje avtalsår därefter så länge avtalet gäller mellan parterna.

Avtalet gäller för perioden 1 juni 2012 och tillsvidare.

Före en tilltänkt uppsägning av avtalet skall parterna träffas i ett avstämningsmöte och gå igenom utvärderingen av avtalet i avsikt att se om förändringar i avtalet kan ske i samförstånd utan uppsägning.

1. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2. GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER FÖR LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGEN 2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag härtil.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

2.2

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål – och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft.

3. LÖNEPROCESSEN OCH DE LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGARNA (PRAKTISKA GENOMFÖRANDET)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerevisionstidpunkten är den 1 juni respektive avtalsår

3.2

En bedömning ska ske av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal senast den 31 oktober 2012. Lönesamtalen skall därefter, så länge avtalet gäller mellan parterna, vara avslutade senast den 30 april respektive år. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som

anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder bör dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

4. FÖRHANDLINGSORDNING

4.1 LOKAL FÖRHANDLING

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att lönesamtalet ägt rum. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

4.2 LÖNENÄMNDEN

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Fremia utser två ledamöter och respektive facklig organisation som omfattas av den centrala förhandlingen två ledamöter.

Fremia och respektive organisation som omfattas av tvisten utser vidare en sekreterare var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister, samt om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. Fremia och den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

4.3 ANSTÄLLNINGSAVTAL OM UNDANTAG FRÅN LÖNEREVISION

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal för berört avtalsår.

5. VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 PENSIONSMEDFÖRANDE LÖNEHÖJNINGAR

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 ANMÄLAN OM PENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Folksam alternativt Collectum anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni respektive avtalsår.

6. FREDSPLIKT

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

Stockholm den 28 september 2012

KFO

Anita Fink Knudsen

Vision

Kjell Svahn

SRAT

Sophie Silverryd

Tjänstetandläkarföreningen

Mats Olsson

FREMIA
Besöksadress:
Klara Södra Kyrkogata 1
Box 16355
103 26 Stockholm
www.fremia.se



