

KOLLEKTIVAVTAL, ALLMÄNNA VILLKOR OCH LÖNER Bransch Tandvård (A)

2023–2025

Giltighetstid: 2023-07-01–2025-06-30

4 | Vårdföretagarna **UNIONEN**

Innehållsförteckning

§ 1	Allmänna bestämmelser.....	4
§ 2	Anställning	5
§ 3	Arbetstid	6
§ 4	Ersättning för förskjuten arbetstid m m	8
§ 5	Lön, löneutbetalning, lön för del av löneperiod.....	10
§ 6	Skyddskläder	10
§ 7	Övertidsarbete m m	11
§ 8	Restid.....	13
§ 9	Semester	15
§ 10	Sjuklön m m	22
§ 11	Föräldraledighetstillägg	33
§ 12	Tjänstledighet m m	36
§ 13	Uppsägning.....	38
§ 14	Försäkringar.....	47
§ 15	Utvecklingsavtalet	48
§ 16	Giltighetstid.....	48
	Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister.....	48
	BILAGA 1	52
	Löner 1 juli 2023 – 30 juni 2025	52
	BILAGA 2	62
	”AVTAL 2”	62
	Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Föreningen Vårdföretagarna och Unionen	61
	BILAGA 3	65
	Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag	65

RIKSAVTAL

Kollektivavtal mellan Vårdföretagarna och Unionen avseende anställningsvillkor för anställda tandsköterskor, tandhygienister och övrig tandvårdspersonal anslutna till Unionen vid företag anslutna till Vårdföretagarnas bransch Tandvård (A).

De lokala parterna kan komma överens om andra allmänna villkor än vad kollektivavtalet anger under förutsättning att avtalets minimistandard beaktats.

§ 1 Allmänna bestämmelser

Medarbetare ska noggrant följa arbetsgivarens utfärdade föreskrifter för arbetet och ordningen på arbetsplatsen, vilka ej står i strid mot detta avtal.

En medarbetare har rätt att inneha statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

Det är inte tillåtet att för egen eller någon annans räkning utföra arbete som konkurrerar med företaget. Den som tänker åtaga sig bisyssla av mer omfattande slag måste först rådgöra med arbetsgivaren.

Arbetsgivare och medarbetare ska visa varandra respekt, lojalitet och förtroende. De ska iaktta diskretion med uppgifter som kan skada den andre eller företaget. Medarbetare ska även iaktta strikt tystnadsplikt rörande allt som angår kunders eller deras patienters förhållanden respektive patienters förhållanden.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställningsform

Anställningen gäller tillsvidare om arbetsgivaren och medarbetaren inte överenskommit om visstidsanställning.

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

Mom 2 Provanställning

Anställning på prov upphör fjorton dagar efter det att någon av parterna lämnar skriftligt besked om detta.

Har sådant besked inte lämnats inom sex månader efter tillträdande av anställningen gäller den fortsatta anställningen som tillsvidareanställning.

Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en förlängning av provanställningen som motsvarar frånvaron.

Anmärkning

Varsel till arbetstagarorganisation krävs ej.

Mom 3 Visstidsanställning

Avtal om visstidsanställning får träffas för viss tid eller visst arbete. Visstidsanställning kan användas vid rekrytering av ersättare för ordinarie personal liksom vid rekrytering utöver ordinarie personalstyrka.

Om visstidsanställning ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller att anställningen upphör 14 dagar efter det att någon av parterna lämnat skriftligt besked om detta. Har sådan anställning pågått i minst tolv månader är

tiden för skriftligt besked en månad.

Vid förberedande elevtjänstgöring och/eller praktikant-tjänstgöring gäller efter sex månaders anställning en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

Anmärkning

Uppkommer behov av vikarie bör det i första hand undersökas om behovet kan lösas genom utökning av arbetstiden för deltidsanställd på arbetsplatsen som har erforderliga kvalifikationer.

Utökad tid som erbjuds enligt ovan är inte att betrakta som mertid enligt arbetstidslagen.

Varsel till arbetstagarorganisation krävs ej.

Mom 4 Tjänstbarhetsintyg

För erhållande av anställning ska den sökande om arbetsgivaren så påfordrar lämna friskintyg från läkare anvisad av arbetsgivaren.

§ 3 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

Mom 1 Ordinarie arbetstid och begränsningsperiod

För heltidsanställd gäller att den ordinarie arbetstiden, måltidsraster oräknade, omfattar 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under året.

Mom 2 Förläggning av arbetstid

Vid genomsnittsberäkning av årsarbetstiden må den ordinarie

arbetstiden med högst 5 timmar per vecka över- respektive understiga den genomsnittliga veckoarbetstiden enligt ovan.

Påsk-, pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton ska om möjligt vara lediga dagar.

Anmärkning

Överskjutande mertid må redovisas som mertid.

Mom 3 Rast

Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än sex timmar i följd.

Mom 4

I Flexpension för Tjänsteföretag har parterna kommit överens om att ta in en förstärkt möjlighet om att gå ned i arbetstid från 62 års ålder. Förutsättningen är att det kan ske med skälig hänsyn till verksamhetens krav och behov. Ansökan ska göras skriftligt och arbetsgivaren ska skyndsamt pröva den.

Om överenskommelse träffas ändras anställningens sysselsättningsgrad permanent. Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad enligt anställningsskyddslagen 25 a § gäller dock inte.

För medarbetare hos arbetsgivare som erbjuder avstående av Flexpension och där medarbetaren valt att avstå detta, erhålls inte förstärkt möjlighet att gå ner i arbetstid.

§ 4 Ersättning för förskjuten arbetstid m m

Mom 1 Ersättning för förskjuten arbetstid

Vid ordinarie arbetstid förlagd på tider enligt nedan erhålls följande tillägg per timme:

	2023-07-01	2024-07-01
Ordinarie arbetstid förlagd till måndag – fredag efter klockan 19:00 utges ett tillägg om	22,30 kronor	22,99 kronor
Ordinarie arbetstid förlagd till lördag och/eller söndag samt helgdag (om inte annat anges nedan) utges ett tillägg om	58,61 kronor	60,43 kronor
Ordinarie arbetstid förlagd till midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annadag jul, nyårsafton, nyårsdagen, långfredag, påskafton, påskdagen och annandag påsk utges ett tillägg om	114,77 kronor	118,33 kronor

Mom 2 Beredskapsersättning

Vid beredskapstjänstgöring utges ersättning med följande tillägg per timme:

2023-07-01	2024-07-01
22,30 kronor	22,99 kronor

Med beredskapstjänstgöring avses den tid då medarbetaren står till arbetsgivarens förfogande, men vistas i sitt hem eller på annan plats där medarbetaren kan nås av arbetsgivaren genom telefon. Medarbetaren ska vid kallelse vara beredd att omedelbart bege sig till tandläkarpraktiken för tjänstgöring. Vid inkallelse till övertidsarbete utges övertidsersättning för arbetad tid ökad med restid överstigande 30 minuter tur och retur bostaden - praktiken. Reseersättning utges när allmänna kommunikationsmedel ej kan utnyttjas.

Mom 3 Enskilda överenskommelser

Arbetsgivare och medarbetare kan skriftligen komma överens om att ersättning för förskjuten arbetstid och/eller beredskapsersättning utges i form av ett fast lönetillägg.

Överenskommelsen gäller tillsvidare. Part som önskar att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Arbetsgivaren ska underrätta berörd tjänstemannaklubb när sådan överenskommelse träffats.

§ 5 Lön, löneutbetalning, lön för del av löneperiod

Mom 1 Lönesättning

Mellan arbetsgivare och medarbetare träffas överenskommelse om lön. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och medarbetarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med medarbetarens prestation och duglighet. Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen och löneavvägningen.

Vid beräkning av timlön divideras månadslönen med faktor 167.

Mom 2 Löneutbetalning

Lönen utbetalas i efterskott senast den 25:e i varje månad.

Mom 3 Lön för del av löneperiod

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

För varje kalenderdag som anställningen varar utbetalas en dagslön.

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

Månadslön = den aktuella månadslönen, se § 10 mom 3:5.

§ 6 Skyddskläder

Arbetsgivaren ska tillhandahålla skyddskläder och tvätt därav. Överenskommelse kan göras.

§ 7 Övertidsarbete m m

Mom 1 Ersättning för övertidsarbete

Som övertidsarbete anses arbete utfört på annan tid än fastställd ordinarie arbetstid.

Ersättning för beordrat arbete utöver den angivna arbetstiden utges kontant eller, efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren, genom ledighet.

Kontant ersättning motsvarar för heltidsanställd 168 % av timlönen. För deltidsanställd motsvarar ersättningen 140 % av timlönen för tid utöver ordinarie deltid upp till 40 timmar per vecka och därefter 168 %. Vid ledighet ska varje övertidstimme ersättas med 1 ½ timme. Ovan nämnda mertid ersätts med 1 1/4 timmes ledighet.

För heltidsanställd utges dock övertidsersättning med 190 % av timlönen vid övertidsarbete överstigande 2 timmar per dag, varvid sammanräknas utfört övertidsarbete före ordinarie arbetstids början och efter ordinarie arbetstids slut. Vid ledighet ska varje övertidstimme ersättas med 1 3/4 timmes ledighet.

Vid övertidsarbete på lördag eller dag före helgdag även som vid övertidsarbete på sön- och helgdag ska för såväl heltids- som deltidsanställd varje övertidstimme ersättas med 224 % av timlönen eller två timmars ledighet.

För beräkning av övertidsersättning utgör timlön för heltidsanställd 1/167 av månadslönen och för deltidsanställd

Månadslön

veckoarbetstid x 4,3

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att övertidsarbete i görligaste mån ska undvikas.

Kompensation genom ledighet ska, såvida icke annat överenskommes, utgå senast under kalendermånaden näst efter den, då övertidsarbetet utförts. Efter överenskommelse kan ledighet samlas ihop och tas ut i anslutning till semester eller annan tid.

Parterna konstaterar att beordrad utbildning på ledig dag ger rätt till övertidsersättning för heltidsanställd. För deltidsanställd gäller mertid. Ersättning kan också överenskommas i form av ledig tid.

Mom 2 Överenskommelse med vissa medarbetare

Arbetsgivare och medarbetare kan skriftligen komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska utges genom att medarbetaren istället får högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Överenskommelsen gäller tillsvidare. Av överenskommelsen bör framgå hur medarbetaren kompenseras för övertidsarbete. Part som önskar att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Sådan överenskommelse kan endast träffas med medarbetare i chefsställning och medarbetare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid.

§ 8 Restid

Mom 1 Rätt till restidsersättning

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

Undantag

1. *Arbetsgivare och medarbetare som har träffat överenskommelse om att kompensation för övertid inte ska utgå enligt § 7 mom 2 kan komma överens om att restidsersättning inte ska utgå.*
2. *Arbetsgivare och medarbetare kan komma överens om att kompensation för restid ska utges i annan form, till exempel genom att förekomsten av restid beaktas när lönen fastställs.*
3. *Medarbetare med arbete som normalt medför tjänsteresor har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om det.*

Mom 2 Definition restid

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

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie arbetstiden som gäller för medarbetaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas endast tjänsteresor utanför medarbetarens 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 delar av denna, ska tiden klockan 22:00 - 08:00 inte medräknas.

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

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsersättning eller motsvarande hos arbetsgivaren.

Mom 3 Restidsersättning

Restidsersättning erhålls per timme med

månadslön inklusive semesterlön
240

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

När resan har gjorts under tiden från klockan 18:00 fredag till klockan 06:00 måndag eller från klockan 18:00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till klockan 06:00 dag efter helgdag, är ersättningen per timme

månadslön inklusive semesterlön
190

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen. För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

§ 9 Semester

Semester utges enligt lag med i mom 1-8 angivna tillägg.

Mom 1 Intjänandeår/semesterår

Intjänandeåret sammanfaller med semesteråret och utgörs av kalenderåret.

Mom 2 Anställning för viss tid m m

Anställning för viss tid eller visst arbete, som ej avser eller varar längre tid än tre månader, berättigar inte till semesterledighet utan till semesterersättning enligt lag.

Avvikelse från denna regel kan överenskommas mellan medarbetaren och arbetsgivaren vid anställningstillfället.

Semesterersättning får inte i någon form inkluderas i lönen.

Mom 3 Semesterns längd

Semesterns längd är 25 dagar.

För medarbetare, som haft rätt till längre semesterledighet än 25 dagar, gäller att semesterns längd ska vara oförändrad så länge anställningen hos vederbörande arbetsgivare består. Gäller ej när arbetsgivare och medarbetare träffat överenskommelse om fler semesterdagar enligt § 7 mom 2.

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom 4:1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den aktuella månadslönen och därtill semestertillägg enligt nedan.

För medarbetare avlönad med timlön ska månadslönen beräknas som timlönen x genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid x 4,3.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör:

dels 0,8 % av medarbetarens vid semestertillfället
 aktuella månadslön, se dock mom 4:4.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

dels 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har
 utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang:

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar,
- premielön eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Till ”summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret” ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande ersättning för förskjuten arbetstid och/eller beredskapsersättning eller liknande gäller att sådan ersättning

inte ska tas med i ovanstående genomsnittsberäkning om medarbetaren under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkning

1. *Semestertillägget 0,5 % förutsätter att medarbetaren har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget upjusteras genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar medarbetaren är berättigad till enligt mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som medarbetaren intjänat.*
2. *Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats.*
3. *I övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidсанställning, förskjuten arbetstid och beredskapsersättning är ersättning för semesterlön inkluderad.*
4. *Arbetsfria dagar utan lön som infaller under en frånvaroperiod räknas som anställningsdagar endast om frånvaron är semesterledighet eller är semesterlönegrundande enligt 17 a -b §§ semesterlagen vid beräkning av antal semesterdagar med lön och vid beräkning av genomsnittlig inkomst per dag av vissa rörliga lönedelar enligt mom 4:1.*

Mom 4:2 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 4:1. Semesterersättning för

sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 4:3 Avdrag vid obetald semester

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

Beträffande begreppet månadslön - se mom 4:1.

Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren 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.

Beträffande begreppet månadslön - se mom 4:1

Mom 4:5 Utbetalning

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället närmast före eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % utbetalas vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle omedelbart efter semesterårets utgång.

Mom 4:6 För mycket utbetald semesterlön

Erhållen semesterlön betraktas som a conto utbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Medarbetare som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/ tillägg.

Motsvarande avräkning görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Mom 5 Sparande av semester

Rätten att spara betalda semesterdagar utöver 20 följer semesterlagen.

Mom 5:1 Sparande av semesterdagar överstigande 25

Om medarbetaren har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 kan medarbetaren efter överenskommelse med arbetsgivaren även ha rätt att spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att medarbetaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och medarbetaren ska komma överens om när dessa sparade semesterdagar ska läggas ut.

Mom 5:2 Löneavdrag vid sparande av semester

I de fall medarbetaren meddelat arbetsgivaren att han/hon vill spara en eller flera semesterdagar och samma år under juni-augusti erhållit längre betald ledighet än fyra veckor gäller, att vid löneutbetalningen för den månad då stängningen infallit, tjänstledighetsavdrag görs för det antal dagar som medarbetaren sparat, dock högst för det antal dagar den längre betalda ledigheten avser.

Mom 5:3 Uttag av sparade semesterdagar

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats.

Semesterdagar som sparats enligt lag ska tas ut före semesterdagar som sparats enligt mom 5:1 under samma år.

Mom 5:4 Semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 (exkl anmärkning 1). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % ska dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exkl ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid - se mom 4:4.

Mom 6

Parterna är överens om att i de fall praktiken stängs på grund av att tandläkaren tar ut semesterledighet och denna är längre än den betalda semesterledighet medarbetaren enligt detta avtal är berättigad till eller förlagd på annan tid än medarbetarens semesterledighet, och denna ej orsakats av framställning från medarbetaren, vederbörande icke ska tillfälligt permitteras.

Mom 7 Semester för intermittent arbetande

För medarbetare som inte arbetar varje dag varje vecka gäller följande:

Antalet bruttosemesterdagar, vilka ska läggas ut under semesteråret ska proportioneras i förhållande till medarbetarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för anställda som arbetar varje dag varje vecka i motsvarande

befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (netto-semesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för medarbetaren.

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

$$\frac{\text{antal arbetsdagar/vecka}}{5} \quad \times \quad \text{antal bruttosemesterdagar som ska utläggas}$$

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

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

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

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

Exempel

Medarbetarens arbetstid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om medarbetarens arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

OBS! Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske utifrån antalet bruttosemesterdagar.

§ 10 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

Mom 1:1 Sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden betalas enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 2:2 andra stycket.

Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 3-6.

Sjuklön från arbetsgivaren fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalas enligt detta avtal.

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

Mom 1:2 Sjukanmälan

När en medarbetare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska medarbetaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Vidare ska medarbetare så snart det är möjligt meddela arbetsgivaren när medarbetaren beräknas kunna återgå i arbete.

Samma gäller om medarbetaren 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 betalas för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket SjLL).

Mom 2 Försäkrans och läkarintyg

Mom 2:1 Skriftlig försäkrans

Medarbetaren ska till arbetsgivaren lämna en skriftlig försäkrans om att medarbetaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbete skulle ha utförts (9 § SjLL).

Mom 2:2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om

medarbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § andra stycket SjLL).

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

Mom 3 Sjuklönens storlek

Mom 3:1 Sjuklön

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

Mom 3:2 Sjuklön t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en medarbetare 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	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
---	---

Medarbetare som skulle ha arbetat på schemalagd förskjuten arbetstid får dessutom sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ersättning för förskjuten arbetstid som de gått miste om.

Anmärkning:

Av mom 1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Mom 3:3 Sjuklön utan beaktande av karens

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

Mom 3:4 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt SjLL inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att medarbetaren 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 från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning

Alla karensavdrag som görs enligt mom 3:2 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av mom 1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Mom 3:5 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön = den aktuella månadslönen, se dock protokolls-anteckningen under mom 3:6 nedan. (För medarbetare 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 övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För medarbetare 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 medarbetaren. Om medarbetaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel.

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.

Anmärkning:

Med medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För medarbetare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

Mom 3:6 Sjukdom fr o m 15 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 3:5 även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För medarbetare med månadslön om högst

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

gäller följande sjukavdrag

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

För medarbetare med månadslön över

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

gäller följande sjukavdrag

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

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 medarbetaren fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

Anmärkning

Den ovan angivna lönegränsen utgör 10 x gällande prisbasbelopp/12. Basbeloppet för 2022 är 48 300 kronor.

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

Månadslönen = den aktuella månadslönen, se dock protokollsanteckningen ovan. (För medarbetare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen).

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna regel

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

Mom 3:7 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om medarbetaren 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.

Medarbetaren tillhör grupp 1

- om anställningen varat hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller
- om anställningen direkt övergått från en annan anställning i vilken medarbetaren har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Medarbetaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om medarbetaren 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 medarbetaren därför under de senaste tolv 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 utbetalas till medarbetaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Vissa samordningsregler

Mom 4:1 Livränta pga arbetsskada

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

Om en medarbetare är frånvarande med rehabiliteringspenning under sjuklöneberättigad tid enligt mom 3:7 görs löneavdrag som vid sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen enligt mom 3:6.

Mom 4:2 Ersättning från annan försäkring

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

Mom 4:3 Annan ersättning från staten

Om en medarbetare får annan ersättning från staten än familjeförmåner eller förmåner vid sjukdom eller arbetsskada enligt avdelning B eller C i socialförsäkringsbalken, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 5:1 Om medarbetaren har fyllt 69 år

Om en arbetssökande har fyllt 69 år när avtal om anställning träffas eller medarbetare kvarstår i anställning efter fyllda 69 år kan arbetsgivaren och medarbetaren överenskomma om att medarbetaren undantas från rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

Om sådan överenskommelse har träffats ska arbetsgivaren underrätta den lokala tjänstemannaparten.

Mom 5:2 Icke lämnat friskintyg

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

Mom 5:3 Nedsatta sjukförmåner

Om en medarbetares sjukförmåner har nedsatts enligt avdelning C i socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 5:4 Olycksfall hos annan arbetsgivare

Om en medarbetare 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 medarbetaren särskilt har åtagit sig detta.

Mom 5:5 Skada vid olycksfall vållat av 3:e man

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

Mom 5:6 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

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

- medarbetaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt avdelning C i socialförsäkringsbalken eller
- medarbetarens arbetsförmåga är självförvårdad eller
- medarbetaren 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 3:7 undantag 2.*
2. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se mom 4.*

Mom 6 Smittbärare

Om medarbetaren 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 medarbetaren är frånvarande görs avdrag per timme med

månadslön x 12
52 x veckoarbetstid

Fr o m 15:e kalenderdagen görs för medarbetare som omfattas av ITP-planen avdrag enligt mom 3:6 och för övriga medarbetare enligt § 12 mom 1.

För medarbetare med månadslön över 10 x prisbasbeloppet/12 som omfattas av ITP-planen ska dock avdrag göras med

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

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön - se mom 3:5.

§ 11 Föräldraledighetstillägg

Mom 1 Villkor för erhållande av föräldraledighetstillägg

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

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

Med begreppet ”i samband med” avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader från barnets födelse eller adoption.

Mom 2 Föräldraledighetstilläggets storlek

Föräldraledighetstillägget beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som

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

Exempel 2021:

Pbb: år 2021 47 600 kronor

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 47\,600 \text{ kronor}}{12} = 39\,667 \text{ kronor för år 2020}$$

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

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

För medarbetare med månadslön över lönegränsen görs avdrag per dag:

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

Med månadslön avses, utöver vad som anges i § 10 Mom 3:6, även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Föräldraledighetstillägget utgörs av ett belopp motsvarande:

- två månadslöner minus 60 avdrag beräknat per dag enligt ovan om medarbetaren varit anställd i ett men inte två år i följd
- tre månadslöner minus 90 avdrag beräknat per dag enligt ovan om medarbetaren varit anställd i två men inte tre år i följd
- fyra månadslöner minus 120 avdrag beräknat per dag enligt ovan om medarbetaren varit anställd i tre men inte fyra år i följd

- fem månadslöner minus 150 avdrag beräknat per dag enligt ovan om medarbetaren varit anställd i fyra men inte fem år i följd
- sex månadslöner minus 180 avdrag beräknat per dag enligt ovan om medarbetaren varit anställd i fem eller fler år i följd

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

Föräldraledighetstillägget betalas endast om ledigheten är sammanhängande minst en månad.

Föräldraledighetstillägg utges inte på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Mom 3 Utbetalning av föräldraledighetstillägg

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

Mom 4 Reduktion av föräldraledighetstillägg

Föräldraledighetstillägg utges inte om medarbetaren är undantagen från föräldrapenning enligt avdelning B i socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

Mom 5 Löneavdrag vid föräldraledighet

Under tjänstledigheten p g a graviditet görs avdrag enligt § 12 mom 1. Detta gäller både när medarbetaren har rätt till föräldraledighetstillägg enligt ovan och när medarbetaren saknar sådan rätt.

Mom 6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Om medarbetaren är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme med månadslön x 12
52 x veckoarbetstid

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska medarbetarens 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 § 10 mom 3:5.

§ 12 Tjänstledighet m m

Mom 1 Tjänstledighet

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 tidsperioden för tjänstledighetens omfattning anges för medarbetaren. Tjänstledighet får ej förläggas så att den inledes och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för medarbetaren.

När en medarbetare är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

Om medarbetaren 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 medarbetaren arbetsfri vardag samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen.

*/ Tal inom parentes används vid sexdagersvecka.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{aktuell månadslön} \times 12}{365}$$

Månadslön = den aktuella månadslönen, se § 10 mom 3:5.

För medarbetare som arbetar färre dagar än fem i veckan eller har varierande dagarbetstid görs avdrag med en timlön för varje timme på vilken arbete annars skulle ha utförts.

Beträffande timlön, se § 5.

Mom 2 Föräldraledighet

Medarbetare som enligt reglerna i föräldraledighetslagen vill utnyttja sin rätt till sådan ledighet, ska anmäla detta till arbetsgivaren i god tid och i enlighet med de i lagen angivna tidsgränserna samt därvid ange vilken tidsperiod ledigheten avses omfatta och vilken typ av ledighet som det gäller.

Detsamma gäller vid ledighet i samband med att medarbetaren i sitt hem mottager barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

Löneavdrag sker enligt vad som anges i mom 1.

Beträffande föräldraledighetstillägg och avdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning, se §11 mom 1-5 respektive §11 mom 6.

Mom 2:1 Föräldraledighet i anslutning till semester

Ansökan om föräldraledighet som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan, det vill säga normalt senast den 1 mars.

Mom 3 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t ex vid hastigt påkommet sjukdomsfall inom medarbetares familj, nära anhörigs frånfälle eller annan egen angelägenhet) kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar.

Mom 4 Nationaldagen

Medarbetare har rätt till en dags permission under de år som nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag, under förutsättning att anställningen består denna dag. Utläggning av permissionen sker någon gång under det aktuella kalenderåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

§ 13 Uppsägning

Mom 1 Uppsägning från medarbetarens sida

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

Anställningstid vid företaget

mindre än 2 år
från och med 2 år

Uppsägningstid

1 månad
2 månader

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

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

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 månad
fr o m 2 år till 4 år	2 månader
fr o m 4 år till 6 år	3 månader
fr o m 6 år till 8 år	4 månader
fr o m 8 år till 10 år	5 månader
fr o m 10 år	6 månader

Uppsägning från arbetsgivaren ska ske skriftligen.

När innehavare av mindre tandläkarpraktik avlider anses medbestämmandeförhandling och uppsägning pga arbetsbrist, respektive underrättelse och besked till medarbetare med tidsbegränsad anställning ha skett i och med dödsfallet.

Anmärkningar

- 1. Om beräkning av anställningstidens längd enligt ovan stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.*
- 2. Har medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.*

Mom 3 Medarbetare som fyllt 69 år

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

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt 69 år genom skriftlig underrättelse 2 månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren.

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

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

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

Anmärkning

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetaren rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

Mom 4 Förkortning av uppsägningstid

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

Mom 5 Iakttar inte uppsägningstid

Medarbetare som slutar sin anställning utan att respektera stadgad eller överenskommen uppsägningstid har inte rätt till inestående lön och semesterersättning.

Arbetsgivaren må härav innehålla ett belopp motsvarande lön för det antal dagar av uppsägningstiden som medarbetaren ej infunnit sig till arbete. Det innehållna beloppet får dock totalt högst motsvara lönen för en månad.

Mom 6 Tjänstgöringsbetyg

När anställning upphört på egen begäran eller på grund av arbetsbrist har medarbetare med minst sex månaders anställning rätt att senast en vecka efter gjord framställning erhålla tjänstgöringsbetyg utvisande anställningstiden hos arbetsgivaren, de arbetsuppgifter vederbörande haft sig förelagda samt, om så begäres, vitsord beträffande arbetets utförande. Vid kortare tids anställning äger medarbetaren rätt till tjänstgöringsintyg.

Såväl betyg som tjänstgöringsintyg bör innehålla uppgift om hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som medarbetaren åtnjutit under innevarande semesterår.

Mom 7 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i § 13 mom 7.1 och mom 7.2 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 § 13 mom 7.1 och mom 7.2.

Mom 7.1

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 företräddas 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 7.2

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.

§ 14 Försäkringar

Mom 1 Avtalsförsäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att för medarbetare som omfattas av detta avtal teckna tjänstegrupplivförsäkring, TGL, pensionsförsäkring ITP, trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA samt omställning och kompetensstöd enligt Huvudavtalet (Trygghetsrådet TRR).

Mom 2 Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,2 % till Flexpension från och med den 1 juli 2024. För medarbetare hos arbetsgivare som erbjuder avstående av premieavsättning

enligt principer i samma överenskommelse och där medarbetaren valt att avstå inbetalning, erläggs ingen premie.

§ 15 Utvecklingsavtalet

Parterna har i särskild överenskommelse den 26 februari 1988 träffat överenskommelse om Utvecklingsavtal (UVA).

§ 16 Giltighetstid

Avtalet om löner och allmänna anställningsvillkor gäller fr o m den 1 juli 2023 t o m den 30 juni 2025. Efter avtalstidens utgång den 30 juni 2025 löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att felaktig tillämpning av § 13 mom 6 ej kan föranleda talan om ansvar för brott mot kollektivavtalet.

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Omfattning

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda i företag som är bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor med undantag för tjänstemän som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella kollektivavtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som anspråket grundas på.

Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

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

Anmärkning

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Arbetsgivare som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iaktta förhandlingsordningen.

Enskild medarbetare har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i det följande avseende frister som ska iakttas mellan lokal och central förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

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

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare och

Anmärkning

Denna regel träder i kraft den 1 april 2018. Fram till och med den 31 mars 2018 gäller övergångsvis en frist om två månader istället för två veckor.

2. inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Anmärkning

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan

parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

Rättsligt avgörande

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

Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.

Anmärkning

Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Löner 1 juli 2023 – 30 juni 2025**Löneavtal****§ 1 Övergripande mål för lönebildningen**

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, bra resultat och individuell utveckling. Därigenom bidrar lönebildningen till måluppfyllelse, produktivitet, ökad lönsamhet och utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för bra löneutveckling och anställningstrygghet.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar och medarbetarnas arbete, prestationer och utveckling samt relevanta omvärldsfaktorer.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, medarbetare och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

§ 2 Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets verksamhetsmål. Detta förutsätter att lönen sätts på ett konsekvent och medvetet sätt utifrån lönepolicy samt framtagna och kända kriterier för lönesättning i företaget.

Den individuella lönen och löneutvecklingen bestäms av:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- prestation och resultat i förhållande till uppsatta mål
- individuell kompetens samt engagemang och förmåga att utveckla verksamheten

Marknadskrafterna och de lokala parternas önskemål om lönestrukturen i företaget påverkar också lönerna.

En bra löneprocess förutsätter att det finns en lönepolicy. Där tydliggörs hur lönesättningen sker på ett sätt som följer principerna i detta avtal och som stödjer företagets verksamhetsidé, övergripande mål och utveckling. Utifrån lönepolicyn utvecklas tydliga kriterier för lönesättningen. Lönepolicyn och lönekriterierna ska vara kända i organisationen. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för framtida löneutveckling.

Vid nyanställning ska lönen sättas i enlighet med detta avtal och företagets lönepolicy och lönestruktur samt medarbetarens kompetens.

Medarbetare som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter som utgör en befordran erhåller normalt löneökning i samband med förändringen.

Lönesättningen ska vara sakligt motiverad med utgångspunkt från företagets lönepolicy. Enligt Diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision.

§ 3 Utvecklings- och målsamtal

Chef och medarbetare ska varje år hålla utvecklings- och målsamtal eller motsvarande. Samtalen genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa utvecklingsbehov och individuella mål.

Utvecklings- och målsamtal omfattar normalt:

- uppföljning från tidigare samtal
- arbetssituation och arbetsmiljörelaterade frågor
- arbetsuppgifter, ansvar och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- företagets behov av kompetens respektive medarbetarens önskemål om kompetensutveckling på kort och lång sikt
- utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat och individuella mål.

Resultatet av utvecklings- och målsamtalet, inklusive kompetensplanering, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och medarbetaren.

§ 4 Löneprocessen

Löneprocessen förutsätter att de lokala parterna, med sin kännedom om företagets förhållanden, samverkar kring löneprocessen då företrädare för Unionen anmälts. Då företrädare för Unionen inte anmälts till arbetsgivaren samverkar denne istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal. Parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer lönearbetet på ett sätt som passar in i företagets övriga verksamhet.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska tillämpas en löneprocess i följande steg och med de lönerevisionsdatum som anges nedan.

Mom 1 Inledande planering

Lokala parter bör inledningsvis, utifrån detta löneavtal, planera lönearbetet för hela avtalsperioden.

Mom 2 Planering inför varje lönerevision

Utifrån detta avtal, företagets lönepolicy samt företagets förutsättningar och behov, ska parterna planera lönerevisionen genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning samt former m m

Vid genomgång och planering ingår att diskutera:

- erfarenheter från löneprocessen och tidigare lönerevisioner
- de ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna
- nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras
- hur löneprocessen ska förhindra att det förekommer osakliga löneskillnader p.g.a. kön.
- mål och prioriteringar och därmed sammanhängande lönekriterier för den kommande lönerevisionen utifrån önskad lönestruktur och de förändringsbehov som identifierats
- former och förutsättningar för lönerevisionen
- tidsplan för löneprocessen

Anmärkning

Medarbetare som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess.

Mom 3 Information till chefer och medarbetare

Information om löneprocessen och dess tidsplan lämnas på lämpligt sätt till chefer och medarbetare. Härigenom ska varje medarbetare ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och faktorer som påverkar löneutvecklingen. Chefsutbildning och andra åtgärder kan behöva genomföras för att löneprocessen ska genomföras på ett ändamålsenligt sätt.

Mom 4 Lönesamtal

Lönesamtal genomförs mellan chef och medarbetare. Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ.

Lönesamtalet är en dialog om lönen utifrån medarbetarens arbete, resultat och utveckling samt bidrag till det gångna årets verksamhet. Utvecklings- och målsamtalet utgör underlag för lönesamtalet.

Lönesamtalet omfattar normalt:

- en genomgång av medarbetarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt utveckling och genomförd kompetensutveckling
- en uppföljning av medarbetarens mål och måluppfyllelse, arbetsresultat och bidrag till företagets verksamhet och verksamhetsutveckling
- medarbetarens lön i förhållande till företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning, lönestruktur m.m.
- den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerrevisionen och hur medarbetaren kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

Mom 5 Fastställande av nya löner

Om lokala parter inte enats om annat lämnar arbetsgivaren ett förslag till Unionens företrädare med nya löner för Unionens medlemmar efter att lönesamtalen genomförts.

De nya individuella lönerna fastställs då i förhandling mellan arbetsgivaren och Unionens företrädare i enlighet med förhandlingsordningen, se § 9.

Anmärkning

Då facklig företrädare för Unionen inte anmälts meddelar arbetsgivaren efter genomförda lönesamtal nya löner enligt punkt 6 och i enlighet med avtalet. Unionen kan begära förhandling om sådan lönesättning, vilket beskrivs i förhandlingsordningen, se § 9.

Mom 6 Besked om ny lön

Efter att nya löner fastställts meddelar och motiverar chefen medarbetarens nya lön.

Mom 7 Åtgärder vid låg löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. De individuella löneökningarna sker inom ramen för löneprocessen och varierar med hänsyn till bl.a. förändringar av arbetsinnehåll, medarbetarnas prestation samt löneläge i förhållande till företagets lönestruktur och förhållanden i omvärlden.

Vid låg löneökning för en medarbetare ska överläggningar föras om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om medarbetaren önskar kan även facklig representant delta vid överläggningen. Överläggningen dokumenteras genom att en åtgärdsplan upprättas. Planen ska innehålla åtgärder som avses leda till att medarbetaren får en mer positiv löneutveckling i framtiden. Åtgärdsplanen ska följas upp löpande under året och utvärdering ska ske i god tid innan nästa lönerevision.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation.

Mom 8 Utvärdering

Efter avslutad lönerevision görs, i syfte att säkerställa och förbättra löneprocessen, en utvärdering.

§ 5 Löneökningar

Om lokala parter inte kommer överens om annat är löneökningssutrymmet som ska läggas ut 4,1% av de fasta kontanta lönerna för 2023 och 3,1% för 2024. Ny lön utges från och med den 1 juli respektive avtalsår. För löneökningar klara efter detta datum sker höjningen retroaktivt från den 1 juli respektive avtalsår.

§ 6 Lägsta lön

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd som fyllt 18 år uppgå till lägst 17 770 kronor den 1 juli 2023 och 18 321 kronor den 1 juli 2024. För tandsköterskor gäller 20 446 kronor den 1 juli 2023 och 21 080 kronor 1 juli 2024.

§ 7 Omfattning

Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 juni respektive avtalsår.

Detta löneavtal omfattar ej anställda som den 30 juni respektive avtalsår

- ej har fyllt 18 år
- är anställd för visstidsanställning och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken medarbetaren har omfattats av avtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att medarbetaren har fyllt 69 år eller har anställts vid företaget efter det att denne har fyllt 69 år.

Anställd som den 30 juni respektive avtalsår är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När den anställda återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga anställda vid företaget enligt detta avtal.

Om en anställd har slutat sin anställning den 1 juli eller senare respektive avtalsår och ej har fått lönehöjning ska medarbetaren till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att de anställda vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Försummas detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för denne/denna till lönehöjning.

Om företaget och en anställd den 1 januari eller senare respektive avtalsår har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av innevarande års lönerrevision ska den anställde ej omfattas av detta löneavtal.

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad den anställde erhåller i löneökning såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

§ 8 Central konsultation

Om lokala parter anser att löneprocessen inte fungerar tillfredsställande kan de begära central konsultation hos centrala parter i syfte att löneavtalets intentioner ska klargöras.

Efter central konsultation försöker de lokala parterna återuppta löneprocessen.

§ 9 Förhandlingsordning

Företaget ska senast den 30 september respektive avtalsår lämna skriftligt besked till medarbetaren om den nya lönen som avses utgå.

Önskar medarbetaren påkalla lokal förhandling rörande den meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag inlämnas till företaget senast den 31 oktober respektive avtalsår. Den lokala förhandlingen om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast den 30 november respektive avtalsår.

Om den lokala förhandlingen ej leder till uppgörelse, kan frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Föreningen Vårdföretagarna eller Unionen senast den 31 december respektive avtalsår. Det ankommer på parterna att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Anmärkning:

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelse från den ovan angivna förhandlingsordningen.

Anmärkning

I det fall löneprocessen skjuts upp och ny lön utges retroaktivt bör hänsyn tas till medarbetare som är sjukskrivna eller föräldralediga i syfte att medverka till att deras SGI ändras så tidigt som möjligt.

§ 10 Tillämpningsregler

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet.

Under förutsättning att lönerevisionen är avslutad senast den 30 september görs inga retroaktiva omräkningar på utbetalade ersättningar eller gjorda avdrag. Sker lönerevisionen efter den 30 september året för lönerevisinen görs retroaktiv omräkning enligt nedan.

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag m m, tjänstledighetsavdrag samt utbetalade övertids- och restidsersättningar.

Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenning.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertids- och restidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för medarbetarna vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje medarbetare.

Om arbetstidens längd för medarbetarna vid företaget eller vissa av dessa förändras 1 juli eller senare respektive avtalsår ska lönerna för berörda medarbetare ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

§ 11 Vissa pensionsfrågor

Om lönehöjning utges till medarbetare som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Företagen ska till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla eventuell lönehöjning fr o m den 1 juli respektive avtalsår.

”AVTAL 2”

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Föreningen Vårdföretagarna och Unionen

Det traditionella löneavtalet enligt Bilaga 1 anger hur löneökningarna ska räknas fram och när lönerevision ska ske. I ”Avtal 2” saknas sådana regler.

Förutsättningar

”Avtal 2” kan tillämpas om arbetsgivaren och klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat träffar överenskommelse om det. Kopia av den lokala överenskommelsen ska skickas till Föreningen Vårdföretagarna och Unionen. Träffas inte en överenskommelse om ”Avtal 2” ska det traditionella löneavtalet enligt Bilaga 1 och 2 tillämpas på arbetsplatsen.

Vid överenskommelse om att ”Avtal 2” ska tillämpas så gäller det tillsvidare med en uppsägningstid på tre månader. En årlig lönerevision ska ske enligt nedan. För att kunna tillvarata erfarenheter bör avtalet tillämpas i minst två lönerevisioner. Sägs ”Avtal 2” upp gäller det traditionella löneavtalet vid nästkommande års lönerevision.

1. Gemensamma utgångspunkter

Lönesättningen ska vara följande:

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 den anställdes löneutveckling i företaget.

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

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft. Den anställdes utbildning och kompetensutveckling är av betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla den anställda 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

Lönesättning och löneutveckling för den anställda sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och den anställdes bidrag här till.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Lönen ska vara individuell och differentierad och sättas med utgångspunkt från 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.

Individuella mål kan exempelvis avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, samarbetsförmåga, och personligt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériedom och innovationskraft är betydelsefulla bedömningsgrunder.

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

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för kvinnor och män.

3. Löneprocessen och den lokala lönebildningen

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden, ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om tidpunkt för lönerevision. Tidpunkt för start av processen är senast den 30 september respektive år.

En genomgång sker årligen av den anställdes lön. Det är av stor vikt att ett medarbetarsamtal förs mellan chef och berörd anställd med utgångspunkt från de grundläggande principerna som anges i punkt 3, samt att den anställdes utveckling behandlas i samtalet.

Inriktningen är att skapa en process där den anställdes resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges den anställdes möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Chefen överlämnar ett förslag till ny individuell lön till den anställda senast en månad från revisionsdatum. I samband med att förslaget överlämnas ska chefen motivera föreslagen lön.

Vid oenighet kan den anställda genom Unionen begära lokal förhandling. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse.

Vid förhandlingen ska redovisas en analys av lönestrukturen. Den anställdes ökade erfarenhet i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökade och bättre arbetsinsatser skall beaktas. Lönestrukturen ska återspegla den anställdes kvalifikationer i form av relevant utbildning och kompetens.

Om inte begäran om förhandling framställts inom tre veckor efter det att chefen har lämnat sitt förslag, fastställer chefen lönen.

I det fall medlem i Unionen inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den anställdes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Det ligger i avtalets anda att parterna vinnlägger sig om att komma överens. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet, kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Kan inte de lokala parterna enas, får central förhandling påkallas senast tre veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Central förhandling får inte påkallas senare än tre månader från revisionsdatum enligt ovan.

4. Statistik

Parterna har för avsikt ta del av den statistik som Svenskt Näringsliv tar fram med anledning av SCBs krav.

5. Fredsplikt

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

Om överenskommelse om individuell lön ej har kunnat uppnås vid central förhandling, äger Unionen eller Föreningen 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 omgående lämnas till Unionen och Föreningen Vårdföretagarna.

6. Uppsägning

Detta avtal gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Generella regler

- § 1 Parterna har träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga medarbetare 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 november 2017 för medarbetare som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen. Från och med den 1 januari 2023 betalas kompletterande premier till 66 år för medarbetare som omfattas av ITP 1.

- § 2 Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande lönerevisionstidpunkter i branschavtalet 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 medarbetaren har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning

Om branschavtalets lönerevisionsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens lönerevisionsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens lönerevision.

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 i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %. Det betyder att när märkessättande förbund upphör med avsättningar, eller uppnått 2 %, till Flexpension ska ytterligare avsättningar göras till Flexpension i Tjänsteföretag under de tre efterföljande åren så att premienivåerna blir lika, dock högst till en premienivå om 2 procent. Parterna konstaterar att premieskillnaden vid införandet av Flexpension i Tjänsteföretag är 0,7 procent.

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

Anmärkning

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningssutrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

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

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

§ 4 Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om medarbetarna vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Medarbetarens 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, dvs den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag.

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

- Nyanställd medarbetare vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Medarbetare 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.
- Medarbetare 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.
- Medarbetare 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

medarbetaren att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträtts.

Anmärkning 2

För det fall nyanställd medarbetare 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 medarbetaren att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Anmärkning 3

När medarbetare 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 medarbetare som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15 mars – 15 maj vilket får verkan den 1 mars. Medarbetarens lön höjs från avståendetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.

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

Arbetsgivaren ska dokumentera att medarbetaren 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 medarbetaren 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 medarbetaren 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 medarbetare 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 medarbetarens 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 Medarbetare som har avstått från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan medarbetaren och arbetsgivaren.

§ 6 Medarbetare 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 medarbetaren 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 medarbetaren.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

§ 7 Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

Den färdigutbyggda nivån på avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag angiven i § 3 tar endast sikte på premier uppbyggda inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension.

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 löneökningsutrymme 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 löneökningsutrymmet 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 medarbetaren fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken medarbetaren 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. Från den 1 januari 2023 debiteras inte kompletterande premier för lönedelar som för viss månad överstiger 30 inkomstbasbelopp/12

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

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

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

Även för medarbetare 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 kollektivavtalssslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial. Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagets medarbetare.

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Medarbetaren har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (medarbetare som omfattas av ITP 2) respektive 63 års ålder (medarbetare som omfattas av ITP 1) 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.

Medarbetare 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 medarbetaren överens om att medarbetaren 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 medarbetaren 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 medarbetarens 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 medarbetare som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån medarbetarens tidigare sysselsättningsgrad. Denna

skyldighet upphör dock om medarbetaren tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge medarbetaren inkomst.

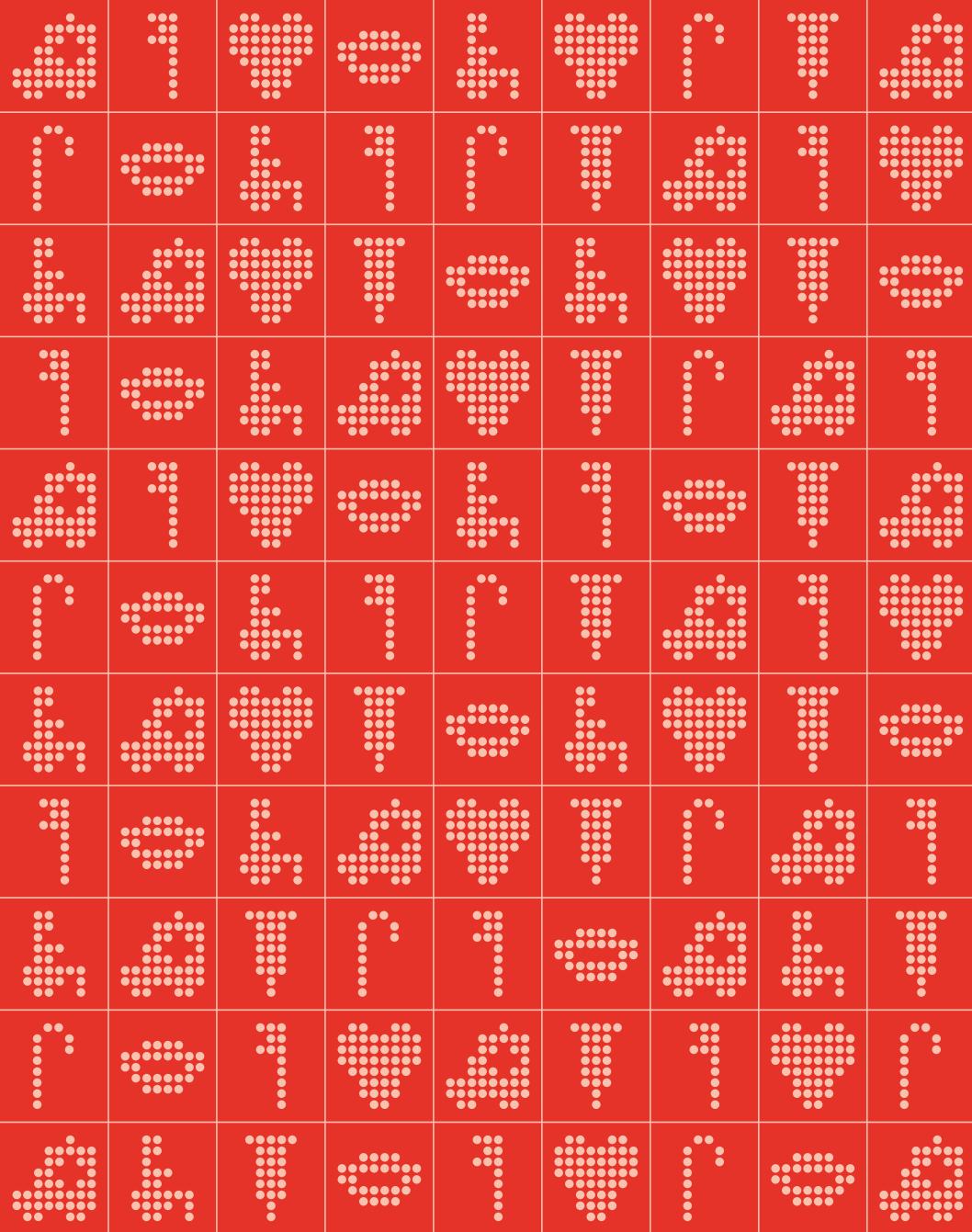
Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS gäller inte för medarbetare som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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



**Avtalet finns för nedladdning
på www.arbetsgivarguiden.se**

Art nr: 6509 2307

**Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00**

