

# KOLLEKTIVAVTAL

## Sjuksköterskor anställda i ambulansföretag

Giltighetstid: 2014-07-01 – tillsvidare

Vårdföretagarna  
• almea





## Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning.....	4
§ 2	Anställning.....	4
§ 3	Allmänna förhållningsregler.....	5
§ 4	Lön.....	5
§ 5	Arbets tid m m.....	6
§ 6	Obekväm arbets tid.....	9
§ 7	Övertids- och mertidsarbete.....	10
§ 8	Jourtjänst.....	12
§ 9	Beredskapstjänst.....	13
§ 10	Restid.....	14
§ 11	Traktamenten.....	16
§ 12	Permission, föräldraledighet, tjänstledighet m m.....	16
§ 13	Föräldraledighetstillägg.....	17
§ 14	Sjuklön m m.....	18
§ 15	Semester.....	24
§ 16	Uppsägning m m.....	28
§ 17	Avtalsförsäkringar.....	30
§ 18	Förhandlingsordning.....	30
§ 19	Avtalets giltighetstid.....	32

## **§ 1 Avtalets omfattning**

### **Mom 1 Omfattning**

Detta avtal gäller för legitimerade sjuksköterskor anställda vid företag anslutna till Föreningen Vårdföretagarna som bedriver ambulansrörelse inom hälso- och sjukvården

### **Mom 2 Avtalets dispositivitet**

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

## **§ 2 Anställning**

### **Mom 1 Anställning – tillsvidare**

Anställning gäller tillsvidare i form av hel- eller deltidsanställning såvida arbetsgivaren och medarbetaren inte har träffat överenskommelse om annat enligt nedan.

### **Mom 2 Provanställning**

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om provanställning, varvid reglerna om provanställning i lagen om anställningskydd ska tillämpas.

Medarbetaren eller lokal facklig organisation kan begära överläggning vad gäller skälet för provanställningen.

Provanställningen får omfatta en period om högst sex månader.

### **Mom 3 Anställning för viss tid**

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse för viss tid om anställningen avser vikariat eller s k allmän visstidsanställning.

### **Mom 4 Anställningsbevis/avtal**

I samband med anställningens ingående ska arbetsgivaren utfärda ett skriftligt bevis om anställning vari bekräftas enligt mom 1-3 vilken anställningsform som gäller för medarbetaren. Anställningsbeviset/avtalet ska undertecknas av båda parter och kopia därav översändas till den lokala fackliga organisationen.

### **Mom 5 Företrädesrätt till deltidsanställda medarbetare**

Mot bakgrund av att vissa sociala förmåner enligt lag och avtal är beroende av arbetstidens längd ska för tillsvidareanställd medarbetare med en

arbetstid understigande 20 timmar per vecka följande gälla. Vid bestämmande av sysselsättningsgrad ska eftersträvas att arbetstiden uppgår till minst 20 timmar per vecka.

## **§ 3 Allmänna förhållningsregler**

### **Mom 1 Allmänt**

Förhållandet mellan arbetsgivare och medarbetare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Medarbetare ska iaktta diskretion rörande arbetsgivarens angelägenheter, såsom förhållanden kring affärsangelägenheter, anbud, ekonomi och dylikt.

### **Mom 2 Bisyssla**

Medarbetare får ej inneha anställning, åtaga sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på dennes arbete hos arbetsgivaren. Medarbetare ska på begäran anmäla bisyssla till arbetsgivaren.

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

### **Mom 3 Beklädnad**

Frågor angående beklädnad beslutas av arbetsgivaren i samråd med lokal facklig organisation och följer i första hand de krav som ställs av uppdragsgivaren.

I annat fall kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation, varvid arbetsgivaren bör tillhandahålla en larmjacka/larmoverall, två par byxor, en förstärkningströja, två par skjortor samt två T-shirts, skyddsskor, skyddsstövlar, skyddshandskar samt huvudbonad. Kläderna utbyts vid behov.

Kläderna får endast användas i tjänsten samt ska av medarbetaren välvårdas och vid frånträdan av tjänsten återlämnas. Skyddskläder ska vara personliga.

## **§ 4 Lön**

### **Mom 1 Principer för lönesättning**

Se löneavtal mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vårdförbundet.

## **Mom 2 Månadslön**

Medarbetarens lön fastställs individuellt i lokala förhandlingar. Vid nyanställning träffas överenskommelse om lön direkt mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

## **Mom 3 Timlön**

Medarbetare som anställs för viss tid för en period understigande en månad ska avlönas per timme med 1/165 av arbetsgivaren fastställd (överenskommen) månadslön.

## **Mom 4 Utbetalning av lön**

Utbetalning av lön ska ske den 25:e varje månad, eller om denna dag är en lör-, sön- eller helgdag, närmast helgfria dag dessförinnan.

## **§ 5 Arbetstid m m**

Arbetstidslagen (1982:673) gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

### **Mom 1 Ordinarie arbetstid**

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

Parterna är ense om att 40 timmar per helgfri vecka beräknas motsvara en genomsnittlig arbetstid om 38,25 timmar per vecka.

### **Mom 2 Arbetstidsschema**

Arbetstidsschemat kan omfatta en schemaperiod om högst 16 veckor. För längre begränsningsperiod fordras överenskommelse mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation. Arbetstidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivaren och medarbetaren med angivande av arbetstidens början och slut.

Nytt arbetstidsschema anslås senast två veckor innan det träder i kraft om inte annat överenskommit med den lokala fackliga organisationen eller om synnerliga skäl föreligger.

I fall då schemaläggning av rast inte är möjlig får rast utbytas mot måltidsuppehåll under förutsättning att hälso- och säkerhetsaspekter beaktas. Uppkommer frekventa störningar av måltidsuppehållet ska de lokala parterna söka överenskommelse för att säkerställa återhämtning och möjlighet att äta. I det fall att lokal överenskommelse inte kan uppnås kan rast inte längre utbytas mot måltidsuppehåll.

### **Mom 3 Tillgänglig arbetstid**

Vad som föreskrivs i detta avtal beträffande ordinarie arbetstid, jourtids-, mertids och övertidsarbete eller vad som därutöver i denna del regleras i enlighet med Arbetstidslagens §§ 5-10, ska beaktas vid all förläggning av arbetet, såvida inte lokal överenskommelse träffats om annat.

1. Under beräkningsperiod om 4 månader får den sammanlagda arbetstiden, enligt definition i arbetstidsdirektivet (2003/88/EG), i genomsnitt inte överstiga 48 timmar per vecka.
2. Om verksamhet så erfordrar kan, efter lokal överenskommelse beräkningsperioden utsträckas till 12 månader.

### **Mom 4 Dygnsvila**

#### **Dygnsvila mellan maximalt 12 timmar långa friliggande pass**

En medarbetares sammanhängande dygnsvila kan uppgå till minst 9 timmar vid förläggningen av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.

En medarbetares sammanhängande dygnsvila kan vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden.

Lokala parter kan träffa överenskommelse om annat.

#### **Dygnsvila mellan längre pass**

Arbetstagare ska för varje period om 24 timmar tillses erhålla minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila.

Arbetsgivaren kan, efter lokal överenskommelse, om förhållandena så erfordrar - t ex vid beordrat övertidsarbete, överenskommelse om arbetstidens förläggning eller arbete under beredskapstjänstgöring- som därmed innebär kortare dygnsvila än 11 timmar per 24 timmarsperiod för en arbetstagare, ge arbetstagare motsvarande kompensationsledighet som förkortningen av dygnsvilan innebär. Sådan kompensation ska förläggas som förlängning av viloperioden i anslutning till det arbetspass som närmast följer den avbrutna/förkortade viloperioden.

Kan ej motsvarande kompensationsledighet ges i anslutning till det arbetspass som närmast följer den viloperiod som avbrutits/förkortats, ska

arbetstagaren senast inom en månad erhålla kompensationsledighet motsvarande förkortningen av viloperioden som avbrutits/förkortats.

### **Mom 5 Beredskapstjänstgöring i vissa fall**

Om arbetstagarens ordinarie arbetstid per varje 24 timmarsperiod inte utgör mer än 8 timmar och resterande tid per 24 timmarsperiod förlagts som beredskap, samt att arbetstagaren inte har fler än 13 tjänstgöringsdygn per kalendermånad gäller följande:

Om arbete utförs vid beredskapstjänstgöring och detta medför att arbetstagaren inte erhåller en sammanhängande dygnsvila om 11 timmar, men väl en sammanlagd dygnsvila om 11 timmar för viss 24 timmarsperiod, ska arbetsgivaren inte kompensera arbetstagaren sådant avbrott i dygnsvilan då denne därmed erhållit annat lämpligt skydd.

#### *Anmärkning*

*Arbetstagare som inte erhåller en sammanlagd dygnsvila för viss 24 timmarsperiod ska kompenseras genom att motsvarande kompensationsledighet ska erhållas enligt lokal överenskommelse utifrån § 5 mom 4 i kollektivavtalet.*

### **Mom 6 Arbete som enbart utförs under beredskapstjänstgöring**

Arbetstagare som enbart schemalagts i s k beredskapsarbete ska inte omfattas av reglerna om dygnsvila i arbetstidslagen.

#### *Anmärkning*

*Skulle utryckningsfrekvensen under en period av 6 månader öka eller påtagligt förändras, är parterna överens om att arbetsgivaren ska påkalla förhandling. Parterna ska då avhandla förändringen och eventuella åtgärder.*

### **Mom 7 Veckovila**

Efter lokal överenskommelse kan den sammanhängande ledigheten under varje period om sju dagar (veckovilan) sänkas till 24 timmar.

#### *Anmärkning*

*Verksamheter som på sakliga grunder eller på grund av arbetsorganisatoriska förhållanden inte kan förlägga veckoarbetstiden enligt huvudregeln i arbetstidslagen ska i samband med överenskommelse kunna dokumentera behovet av avvikelse och även tillse att annan ledighet utläggs under schemalägningsperiod.*



## **Mom 8 Personalmöte**

Personalmöte som arbetsgivaren schemalägger som ordinarie arbetstid ska om möjligt iakttaga reglerna om dygns- respektive veckovila.

### *Anmärkning*

*Om arbetsgivaren inte kan förlägga tidpunkten för personalmöte utan att detta inskränker rätten till dygns- respektive veckovila kan berörd arbetstagarare närvara efter samråd med arbetsgivaren.*

## **Mom 9 Nationaldag som infaller lördag eller söndag**

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

## **§ 6 Obekväm arbetstid**

### **Mom 1 Ersättning**

För arbetstid förlagd från kl 19.00 måndag - torsdag till kl 06.00 påföljande dag utges ett tillägg om

- 35,20 kr per timme fr o m 1 juli 2014

För arbetstid förlagd från fredag kl 19.00 till måndag kl 06.00 utges ett tillägg om

- 45,50 kr per timme fr o m 1 juli 2014

För arbetstid förlagd från kl 19.00 dag före trettondagen, första maj, Kristi Himmelsfärdsdag, och Nationaldagen till kl 06.00 dagen efter respektive helgdag utges ett tillägg om

- 45,50 kr per timme fr o m 1 juli 2014

För arbetstid förlagd från kl 18.00 dag före långfredagen till kl 07.00 till dag efter annandag påsk, respektive från kl 18.00 dag före pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton till kl 07.00 vardag (lördag som infaller vid Jul- och Nyårshelgen bryter inte helgersättningen) närmast efter helgdagsafton utges ett tillägg om

- 107,10 kr per timme fr o m 1 juli 2014

Ersättning för obekvämt arbetstid beräknas per sexminuters intervall.

Ovan angivna ersättningar inkluderar semesterlön/semesterersättning.

## **Mom 2 Individuella överenskommelser**

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att ersättning för obekvämt arbetstid ska ingå i månadslönen eller utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

### *Anmärkning*

*Individuell överenskommelse avser ett år i taget om inte annat överenskommes.*

## **§ 7 Övertids- och mertidsarbete**

### **Mom 1 Allmänna bestämmelser**

Då arbetsgivaren så anser erforderligt är medarbetaren skyldig att utföra arbete på annan tid än ordinarie arbetstid i den omfattning gällande lag och avtal medger detta.

### **Mom 2 Övertidsarbete**

Med övertidsarbete avses beordrat arbete som medarbetaren utför utöver den för heltidsanställning schemalagda arbetstiden. Övertidsersättning beräknas per påbörjad sexminutersintervall. Övertidsarbete kompenseras antingen med kontant ersättning eller efter överenskommelse mellan medarbetaren och arbetsgivaren i form av ledig tid.

#### **Mom 2.1 Kontant ersättning**

Kontant ersättning per arbetad timme utges enligt följande:

- a) För övertidsarbete under två timmar närmast före och efter den för heltidsanställd schemalagda arbetstiden, utges en ersättning om 170 procent per timme, beräknat på i § 4 angiven månadslön.

- b) För övertidsarbete på annan tid utges en ersättning om 226 procent per timme beräknat på i § 4 angiven månadslön.

Ovan angiven ersättning inkluderar semesterlön/semesterersättning.

## **Mom 2.2 Kompensationsledighet**

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under mom 2:1 a) utgår med tidsenhet gånger 1,5 och för övertidsarbete som avses under mom 2:1 b) med tidsenhet gånger 2 för varje övertidstimme som anges under mom 2:1.

Förläggning av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare.

## **Mom 2.3 Individuella överenskommelser**

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att övertidsersättning ska ingå i månadslönnen eller utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

### *Anmärkning*

*Individuell överenskommelse avser ett år i taget om inte annat överenskommes.*

## **Mom 3 Mertid**

Om deltidсанställd har utfört beordrat arbete utöver den för hans deltidсанställning schemalagda arbetstiden, s k mertid utges ersättning per överskjutande timme.

Mertidsarbete kompenseras antingen med kontant ersättning enligt mom 4, eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren i form av ledig tid.

## **Mom 4 Ersättning för mertid**

Kontant ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön utges med timlön enligt nedanstående formel:

$$\frac{\text{heltidsmånadslön}}{165} \times 1,13$$

Mertidsersättningen beräknas per påbörjad sexminutersintervall.

## **§ 8 Jourtjänst**

### **Mom 1 Allmänna bestämmelser**

Med jour avses att medarbetaren utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete. Utläggning av jour bör upptas i schema eller dylikt efter samråd med medarbetaren.

### **Mom 2 Ersättning**

Jourersättning utgår enligt nedan

För jourtid förlagd från måndag kl 06.00 till fredag kl 19.00 utges ersättning om

- 48,30 kr per timme fr o m 1 juli 2014

För jourtid förlagd från fredag kl 19.00 till måndag kl 06.00 utges en ersättning om

- 50 kr per timme fr o m 1 juli 2014

För jourtid förlagd från kl 08.00 påskafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton till kl 08.00 dagen efter nämnda aftnar utges en ersättning om

- 91 kr per timme fr o m 1 juli 2014

Jourersättning utgår ej för tid då arbete utförts. Ej heller då ersättning för jour uttryckligen ingår i lönen eller utgår som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Ovan angiven ersättning inkluderar semesterlön/semesterersättning.

### **Jourtid kompenseras med ledig tid**

*Ersättning för jourtid kan efter överenskommelse med enskilda medarbetare utges som kompensationsledighet enligt följande.*

Schemalagd jourtid kompenseras, i stället för kontant ersättning, med ledig tid så att för varje hel timmes jourtid som schemaläggs tillerkänns medarbetaren 20 minuters kompensationsledighet.

Under de i § 8 mom 2 angivna helgdagsaftnarna utgår dock extra kompensation kontant med skillnaden mellan ersättningen för dessa aftnar och årsmedelvärdet \*. Den genom jourtid genererade kompensationsledigheten förläggs vid utläggning av ordinarie arbetstid i stationens schema.

Arbete som utförs under jourtid ersätts enligt gällande regler, dock minskas ersättningen med årsmedelvärdet av jourtidsersättning då denna redan är utgiven som ledighet.

*Exempel: En station behöver utnyttja maximalt antal jourtimmar, (9,75 timmar), i genomsnitt per vecka. Jourtiden ger en rätt till kompensationsledighet i förhållandet 3 : 1. D v s 9,75 timmars jour ger 3,25 timmars kompensationsledighet.*

*Arbetsgivaren får därför bara lägga ut  $38,25 - 3,25 = 35$  timmar ordinarie arbetstid per vecka.*

\* Årsmedelvärde är från och med 1 juli 2014, 49,40 kr.

### **Mom 3 Arbetad tid under jour**

För arbetad tid under jour utgår kompensation enligt reglerna om overtid, såvida inte överenskommelse enligt mom 4 träffats om att ersättning för arbetad tid under jour ska ingå i månadslönen eller utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

### **Mom 4 Individuella överenskommelser**

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att jourersättning och/eller arbetad tid under jour ska ingå i månadslönen eller utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

#### *Anmärkning*

*Individuell överenskommelse avser ett år i taget om inte annat överenskommes.*

## **§ 9 Beredskapstjänst**

### **Mom 1 Allmänna bestämmelser**

Med beredskapstjänst avses att medarbetaren utan att stå till förfogande på arbetsstället ska vara anträffbar på annan tid än arbetstid för att vid situation då utryckning krävs, kunna träda i arbete.

Beredskapstjänst kan vara förlagd till hemmet eller annan plats. Under beredskap är medarbetaren skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att han kan nå den plats där arbetet ska utföras.

Beredskapstjänst utlägges efter samråd mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

## **Mom 2 Ersättning**

För beredskapstjänst understigande 150 tim per fyraveckorsperiod utgår ersättning enligt nedan

- 39,60 kr per timme fr o m 1 juli 2014

För beredskapstjänst därutöver under perioden kan lokal överenskommelse träffas om högre belopp.

Ersättning för beredskapstjänst utgår ej för tid då arbete utförts. Ej heller då ersättning för beredskap uttryckligen ingår i lönen eller utgår som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Ovan angiven ersättning inkluderar semesterlön/semesterersättning.

## **Mom 3 Arbetad tid under beredskap**

För arbetad tid under beredskapstjänst utgår kompensation enligt reglerna om övertid dock minst för två timmar, såvida inte överenskommelse enligt mom 4 träffats om att ersättning för arbetad tid under beredskap ska ingå i månadslönen eller utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

## **Mom 4 Individuella överenskommelser**

Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att beredskapsersättning och/eller arbetad tid under beredskap ska ingå i månadslön eller utges som ett fast tillägg per månad eller annan period.

### *Anmärkning*

*Individuell överenskommelse avser ett år i taget om inte annat överenskommes.*

## **§ 10 Restid**

### **Mom 1 Rätt till restidsersättning**

#### **Mom 1:1 Huvudregel**

Medarbetare har rätt till restidsersättning vid beordrad tjänsteresa utanför anställningsområdet.

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

## **Mom 2 Förutsättningar**

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

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie arbetstiden som gäller för medarbetare räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas endast tjänsteresor utanför medarbetarens ordinarie arbetstid.

Restid beräknas från bostad eller anställningsområde, för det alternativ som ger minst tidsåtgång.

Restidsersättning beräknas först efter en fullgjord halvtimme och därefter per påbörjat sexminutersintervall. Dock beräknas högst 6 timmar per kalenderdag.

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

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden 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 traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

## **Mom 3 Ersättning**

Restidsersättning erhålls per timme med;

Månadslön dividerad med 240, inkluderande semesterlön.

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

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

månadslön dividerad med 190, inkluderande semesterlön.

Med **månadslön** avses den fasta kontanta månadslönen. Vid tillämpning av divisorerna ska lönen för en deltidsmedarbetare uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

## **§ 11 Traktamenten**

Vid förrättning utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattning/överliggning betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad samt utger traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som vid varje tidpunkt anges som avdragsgilla enligt gällande skattelagstiftning.

Om medarbetaren genom arbetsgivarens försorg erhåller fri kost minskas traktamentet enligt RSV:s regler.

## **§ 12 Permission, föräldraledighet, tjänstledighet m m**

### **Mom 1 Permission**

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag beräknat på en arbetstid om åtta timmar. Föreligger särskilda skäl kan ytterligare en dag beviljas. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar. Permission kan beviljas i följande fall:

- eget bröllop
- egen 50-årsdag
- förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare, eller om sådan ej finns, annan om arbetsgivaren godkänt läkaren
- under tid då medarbetare som arbetar del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen p g a arbetskada
- nära anhörigs frånfälle
- nära anhörigs begravning
- plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make, maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar. Såsom make/maka räknas jämväl den som lever tillsammans med medarbetaren under äktenskapsliknande förhållanden (d v s om man har samma mantalsskrivningsadress).



Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand eller om så inte kan ske i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

## **Mom 2 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 så ska framgå vilken tidsperiod tjänstledigheten omfattar.

## **Mom 3 Frånvarodag**

Vid ledighet enligt mom 2 för heltidsanställd göres avdrag per timme med

aktuell månadslön

165

Vid frånvaro hel månad göres avdrag med hela månadslönen.

För deltidanställd ska avdraget proportioneras i förhållande till deltiden.

Aktuell månadslön ska innefatta även jour- och beredskapsersättning som ingår i månadslönen eller som utges som ett fast tillägg per månad eller annan period. För det fall jour- och beredskapsersättning utges per timme ska avdrag göras för schemalagd tid.

## **§ 13 Föräldraledighetstillägg**

### **Mom 1 Förutsättningar**

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

- medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd samt
- medarbetarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Föräldraledighetstillägg utges:

- under en månad om medarbetaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under två månader om medarbetaren har varit anställd i två år i följd och

- under tre månader om medarbetaren har varit anställd i tre år i följd eller mer.

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader utges föräldraledighetstillägg inte för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldraledighetstillägg utgör per frånvarotimme

$$\frac{10 \% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Föräldraledighetstillägg utbetalas med halva beloppet när ledigheten börjar och resterande hälft efter det att medarbetaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten. Föräldraledighetstillägg utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande mån.

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

## **§ 14 Sjuklön m m**

### **Mom 1 Rätt till sjuklön**

Medarbetares rätt till sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna av varje sjukperiod regleras enligt lag och bestämmelserna nedan.

Rätten till sjuklön gäller fr o m den första anställningsdagen. Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder dock rätten till sjuklön endast om medarbetaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd. Dag då medarbetaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.

### **Mom 2 Sjukanmälan**

Vid frånvaro p g a av sjukdom eller olycksfall ska medarbetaren snarast möjligt anmäla sjukfrånvaron till arbetsgivaren. Medarbetaren ska även meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbetet. Sjuklön ska inte avse mistade förmåner under tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Om medarbetaren varit förhindrad att göra sjukanmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört ska sjuklön utbetalas fr o m den dag sjukdomsfallet inträffade. Arbetsgivaren bör ombesörja att möjlighet finns för medarbetaren att sjukanmäla sig under

hela dygnet. Efter de första 14 dagarna ska arbetsgivaren anmäla till försäkringskassan om medarbetaren är fortsatt sjuk.

### *Anmärkning*

*Karensdag beräknas maximalt till 8 timmar oavsett när under dygnet sjukanmälan gjorts.*

## **Mom 3 Skriftlig försäkran och läkarintyg**

Medarbetaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk och i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt p g a sjukdom. Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgifter om sjukdomen. Medarbetaren ska från den 8:e sjukdagen styrka sjukfrånvaron genom läkarintyg vilket tillställs arbetsgivaren snarast.

Arbetsgivaren kan dock påfordra intyg fr o m första sjukdagen av läkare som anlitas av arbetsgivaren. Kostnaden för intyget ersätts därvid av arbetsgivaren.

## **Mom 4 Sjuklörens storlek**

För varje timme medarbetaren är frånvarande p g a sjukdom görs sjukavdrag per timme med

$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$  för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$  för resterande dagar i sjuklöneperioden

Om medarbetare skulle ha utfört arbete på schemalagd ob-tid, uppburit jourersättning, beredskapsersättning eller varit berättigad till annat fast lönetillägg utges dessutom sjuklön med 80 procent av den ersättning medarbetaren gått miste om.

### **Mom 4.1 Definition av månadslön och veckoarbetstid**

Med månadslön avses i detta sammanhang

- fast kontant månadslön och eventuellt fasta lönetillägg per månad (ex fast jour- och beredskapsersättning)
- naturaförmåner i form av kost värderad enligt källskattetabellen.

Med veckoarbetstid anses det genomsnittliga antalet arbetstimmar per 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 två decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

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

### **Mom 5 Utbetalning av sjuklön**

Arbetsgivaren bör utbetala sjuklön vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som infaller näst efter det att försäkran eller läkarintyg enligt ovan lämnats till arbetsgivaren.

### **Mom 6 Återinsjuknande**

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det en tidigare sjukperiod avslutats betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod. Ny karensdag ska därmed ej utgå.

### **Mom 7 Sjuklönens storlek fr o m 15:e kalenderdagen**

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande varvid med månadslön utöver vad som anges i 4.1 mom även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt RSVs anvisningar.

För anställd med månadslön om högst

$$\frac{10 \text{ x prisbasbeloppet}}{12}$$

gäller följande sjukavdrag

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

För anställd med månadslön över

$$\frac{10 \text{ x prisbasbeloppet}}{12}$$

görs sjukavdrag per dag med

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

*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 den anställde fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.*

*Anmärkningar*

*För personal som kontinuerligt arbetar på ob-tid eller jour och beredskap ska i månadslönebeloppet inräknas ett genomsnittligt värde av nämnda lönedelar.*

Den ovan angivna lönegränsen utgör 10 x gällande prisbasbelopp/12. Prisbasbeloppet för 2006 är 39.700 kronor och lönegränsen för 2006 blir följaktligen:

$$33\ 083 = \frac{(10 \times 39.700)}{12}$$

Sjukavdraget per dag får ej överstiga:

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

## **Mom 7.1 Sjuklönetidens längd**

### **Huvudregel**

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

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.

Anställd tillhör grupp 1:

om han har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd

eller om han övergått direkt från en anställning i vilken han har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Den anställde tillhör grupp 2 i övriga fall.

### **Undantag 1**

Om den anställde under en 12-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 den anställde därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

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

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

### **Undantag 2**

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

### **Mom 8 Vissa samordningsregler**

Om en anställd på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt 8 mom utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

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

Om den anställde 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.

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

## **Mom 9 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

Om anställd har fyllt 60 år när han anställs kan arbetsgivaren och han överenskomma att den anställda inte ska ha rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden. Om sådan överenskommelse träffats ska arbetsgivaren underrätta berörd lokal facklig organisation.

Om anställd vid anställningen har förtigit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen i fråga.

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

Om den anställdes sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

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

Om anställd 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 han särskilt har åtagit sig detta.

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

- om den anställda har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, eller
- om den anställdes arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om den anställda har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffats.

## Anmärkningar

1. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension - se mom 8.1 undantag 2.*
2. *För rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden för anställd som uppnått pensionsåldern krävs särskild överenskommelse.*
3. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se 9 mom.*

## Mom 10 Övriga bestämmelser

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

## Mom 11 Smittbärare

Om anställd 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 den anställde är frånvarande görs avdrag per timme med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Fr o m 15:e kalenderdagen görs för anställd som omfattas av ITP-planen avdrag enligt 8 mom.

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön se 4.1 mom respektive 8 mom.

## § 15 Semester

Från och med den 1 januari 2007 gäller nedan semesterregler.

### Intjänade år

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

### Mom 1 Kalenderåret utgör semesterår

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



## **Mom 2 Anställning mindre än tre månader**

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

## **Mom 3 Antal semesterdagar**

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

## **Mom 4 Semesterlön semestertillägg**

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

Semestertillägget utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern.

## **Mom 5 Semesterersättning**

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

## **Mom 6 Obetald semester**

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

## **Mom 7 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 ändras under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

## **Mom 8 För mycket utbetald semesterlön**

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

lön/tillägg. Motsvarande avräkning görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

### **Mom 9 Sparad semester**

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

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

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

### **Mom 10 Timbaserad semesterberäkning**

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

A = total semesterrätt i dagar

B = sysselsättningsgrad

C = Heltidsarbetstidsmättet

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

E = Antalet utlagda semestertimmar

F = Antalet utlagda semesterdagar =  $E / D$

**Exempel 1:**

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

**Exempel 2:**

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

*Anmärkning*

*Efter lokal överenskommelse kan hela eller delar av semesterledigheten beräknas i dagar.*

## Mom 11 Timavlönades semesterlön

Timavlönades semesterlön per betald semesterdag beräknas enligt följande:

$$\frac{(\text{Totalt intjänad lön} \times 12\%)}{25} \times \text{antal överenskomna semesterdagar}$$

Beträffande överenskommen semester, se mom 3.

### *Anmärkning*

*Till och med den 31 december 2006 gäller semesterregler och överenskommelse om arbetstidskonto i enlighet med föregående kollektivavtal.*

## § 16 Uppsägning m m

För tillsvidareanställd gäller under första anställningsåret i företaget, såvida inte längre uppsägningstid avtalats, en ömsesidig uppsägningstid av en månad. För medarbetare med längre anställningstid i företaget än ett år gäller en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har medarbetare rätt till en uppsägningstid enligt nedan:

Anställningstid vid företaget

Uppsägningstid

fr o m år 1 till 6 år	3 mån
fr o m 6 år till 8 år	4 mån
fr o m 8 år till 10 år	5 mån
fr o m 10 år	6 mån

Uppsägning ska ske skriftligen.

## Mom 2 Skadestånd om medarbetaren inte iakttar uppsägningstiden

Om medarbetaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas. Arbetsgivaren är berättigad att från inestående lön och semesterersättning avdra ett belopp motsvarande

medarbetarens lön under den del av uppsägningstiden som medarbetaren ej har iakttagit.

### **Mom 3 Turordning vid driftsinskränkning och återanställning**

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

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

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

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

#### *Anmärkningar*

- 1. Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordning.*
- 2. Om beräkning av anställningstidens längd enligt ovan stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.*

3. *Har medarbetare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid i företaget ska den enligt detta avtal gällande uppsägningsstiden förlängas med sex månader.*

## **Mom 5 Tjänstgöringsintyg/betyg**

Vid tjänstgöringens upphörande har medarbetaren rätt att erhålla ett tjänstgöringsintyg/betyg, vilket utvisar den tid som medarbetaren varit anställd, vilka arbetsuppgifter han/hon har utfört samt om medarbetaren så begär vitsord beträffande det sätt som arbetsuppgifterna utförts på.

## **§ 17 Avtalsförsäkringar**

### **Mom 1 Försäkringar för anställda sjuksköterskor/alt. för anställda som omfattas av ITP-planen**

Nedan angivna kollektiva försäkringslösningar mellan SAF (Svenskt Näringsliv) och PTK ska gälla för anställda sjuksköterskor:

Medarbetaren omfattas av:

- avtalet om kompletterande tjänstepension (ITP-planen)
- avtalet om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- avtalet om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

### **Mom 2 Omställningsavtalet**

Medarbetare omfattas av omställningsavtalet mellan SAF (idag Svenskt Näringsliv) och PTK.

## **§ 18 Förhandlingsordning**

### **Mom 1 Tvist**

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

Twister angående tolkning eller tillämpning av detta avtal eller MBL och som ej kunnat lösas direkt mellan arbetsgivaren och medarbetaren hänskjutes till parternas organisationer.

### **Mom 2 Förhandlingsframställan**

Part som vill förhandla ska göra framställan hos motpartens organisation om förhandling. Om parterna ej enas om annat ska framställan vara

skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallats. Om parterna ej enas om annat ska förhandling hållas inom tre veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställan. Det ankommer i övrigt på parterna att bestämma tid och plats för förhandling.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Om part begär det ska föras protokoll som justeras av båda parter. Enas parterna ej om annat ska förhandling anses avslutad när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet ha givit skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

### **Mom 3 Förhandling**

Förhandling föres i första hand på lokal nivå mellan arbetsgivare och av Vårdförbundet utsett förhandlingsombud på företaget eller om sådan inte utsetts, med berörd avdelning inom Vårdförbundet. Uppnås ej enighet vid förhandlingen ankommer det på den lokala part som vill ha ytterligare prövning av tvistefrågan att påkalla central förhandling.

### **Mom 4 Preskription**

Part som vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt MBL eller detta avtal ska påkalla lokal förhandling inom fyra månader efter det att han har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten inträffat.

Central förhandling ska i sådant fall påkallas inom två månader efter det att lokal förhandling avslutats.

### **Mom 5 Väckande av talan**

Om part vill anhängiggöra talan hos Arbetsdomstolen ska detta ske inom tre månader efter de organisationsförhandlingar i ärendet förklarats avslutade.

### **Mom 6 Ogiltighetsförklaring**

Förhandling i frågor som rör ogiltigförklaring av uppsägning eller avsked ska bedrivas skyndsamt. Central förhandling ska, om parterna ej enas om annat, komma till stånd inom en månad efter lokal förhandling avslutats. Talan hos Arbetsdomstolen i fall som avses i detta moment ska väckas inom två veckor efter det att central förhandling avslutats.

### **Mom 7 Preskription av talan**

Påkallar part ej förhandling eller väcks ej talan inom föreskriven tid är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

## **Mom 8 Beräkning av preskriptionstid**

Om parterna ej enas om annat räknas preskriptionstiden från den dag förhandlingen faktiskt avslutats eller när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

## **§ 19 Avtalets giltighetstid**

Avtalet löper fr o m den 1 juli 2014 tillsvidare.

Avtalet kan sägas upp av part senast 31 mars att upphöra den 30 juni samma år, tidigast från och med 2015.

Stockholm september 2014

FÖRENINGEN VÅRDFÖRETAGARNA

Tomas Bengtson

VÅRDFÖRBUNDET

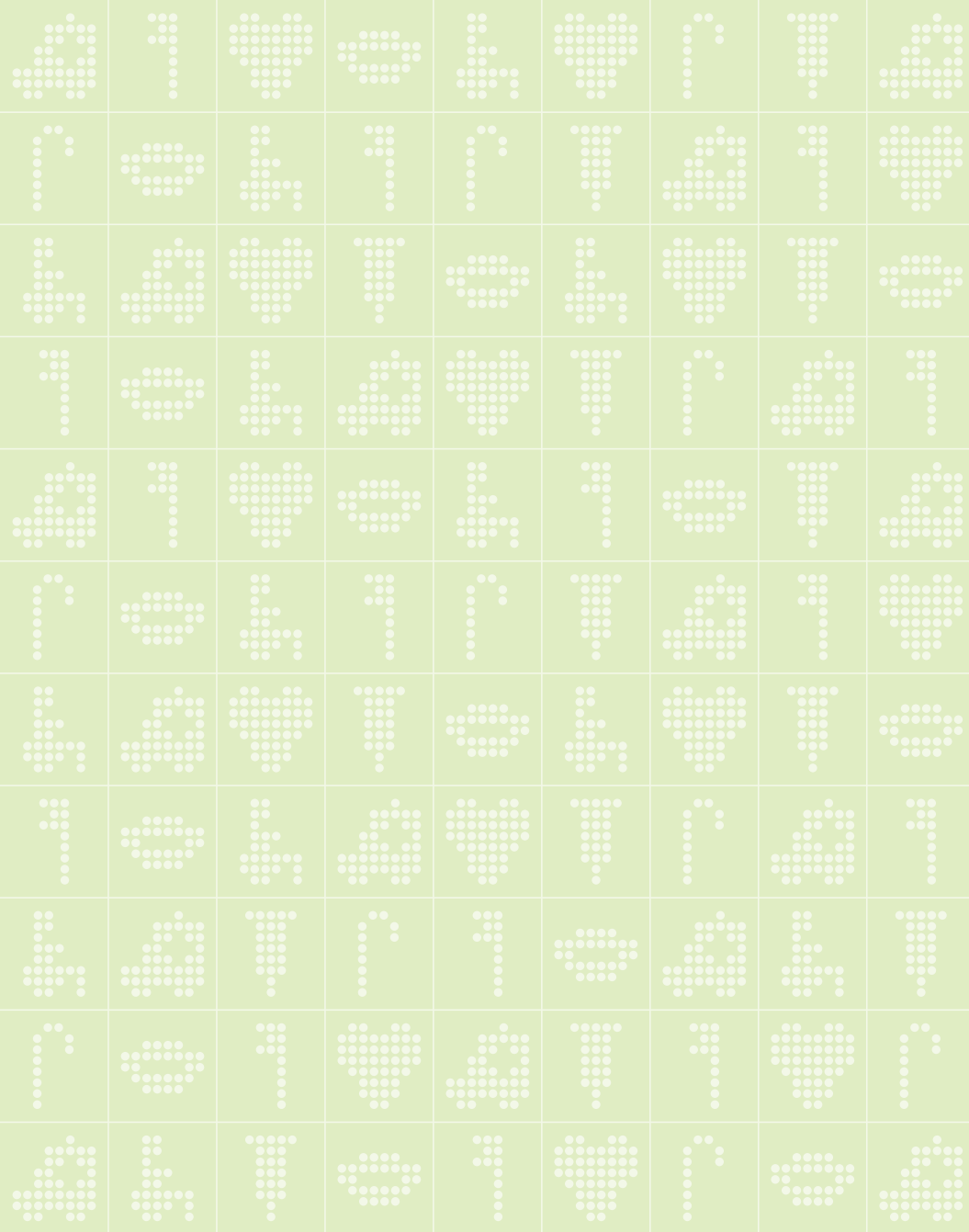
Ida Eklöf











**Beställning av avtal:**  
Best nr: 6559 1409

**Almeegas webbshop:**  
[www.almega.se/webbshop](http://www.almega.se/webbshop)

**Frågor om innehåll:**  
[www.almega.se](http://www.almega.se), Tel: 08-762 69 00

