

**ALLMÄNNA
ANSTÄLLNINGS
VILLKOR**

**för läkare inom avtalsområdet
Hälsa, vård och övrig omsorg**

Gäller fr o m 2020-04-01

**ARBETSGIVARFÖRENINGEN KFO
SVERIGES LÄKARFÖRBUND**

Innehållsförteckning

	Sid
Innehållsförteckning	2
Förteckning över avtal och överenskommelser	3
Allmänna anställningsvillkor	
§ 1 Avtalets omfattning	4
§ 2 Anställning	4
§ 3 Allmänna förhållningsregler	5
§ 4 Arbetstid	5
§ 5 Lönebestämmelser	7
§ 6 Övertids- och mertidskompensation	7
§ 7 Ersättning vid beredskap och jour	10
§ 8 Restidsersättning	11
§ 9 Tjänstledighet	12
§ 10 Föräldraledighet	14
§ 11 Sjuklön	15
§ 12 Semester	20
§ 13 Anställnings upphörande	22
§ 14 Pension och försäkringar	27
§ 15 Tjänste- och personalbostad	27
§ 16 Giltighetstid	28
 Bilagor	
1. Löneavtal	29
2. Förhandlingsordning	31
3. Semester	33
4. Privatiseringar	34



Förteckning över avtal och överenskommelser som gäller mellan KFO och Sveriges läkarförbund

Allmänna anställningsvillkor

Mellan Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) och Sveriges läkarförbund gäller avtal om allmänna anställningsvillkor gällande från och med den 1 januari 2020* (Återfinns i detta avtalstryck.)

Löneavtal

KFO och Sveriges läkarförbund är överens om att revidering av lönen sker enligt vid varje tidpunkt gällande löneavtal mellan KFO och Sveriges läkarförbund. (Återfinns i detta avtalstryck, bilaga 1)

Förhandlingsordning

Mellan KFO och Sveriges läkarförbund gäller avtal om förhandlingsordning av den 1 januari 2020* (Återfinns i detta avtalstryck, bilaga 2.)

Pensionsförsäkring (ITP-planen)

Överenskommelse om ITP-pensioner mellan KFO och PTK gäller också mellan KFO och Sveriges läkarförbund för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.) För arbetsgivare som blivit medlemmar innan den 1 januari 2019 gäller överenskommelse om KTP mellan KFO och PTK. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Övergångsregel:

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

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Överenskommelse om trygghetsförsäkring vid arbetsskada gällande mellan KFO och PTK/LO, gäller också mellan KFO och Sveriges läkarförbund för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

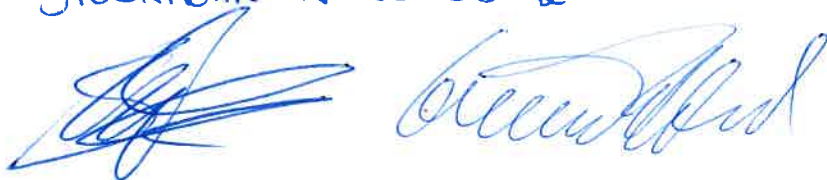
Överenskommelse om tjänstegrupplivförsäkring gällande mellan KFO och PTK gäller också mellan KFO och Sveriges läkarförbund för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Omställningsavtal

Omställningsavtal gällande mellan KFO-PTK (återfinns i särskilt avtalstryck).

* Rättelse: ska stå 1 april 2020

Stockholm 2020-03-26



Allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Allmänt

Avtalet gäller för läkare anställda inom verksamhetsområdet hälsa, vård och övrig omsorg.

Dessutom gäller övriga avtal och bestämmelser enligt förteckning (se föregående sida) och som tecknas under avtalsperioden mellan KFO och Sveriges läkarförbund.

Mom 2 Nya medlemmar i KFO

Ansluts under avtalets giltighet nya företag till KFO, gäller detta avtal från den tidpunkt som KFO och Sveriges läkarförbund är överens om.

Mom 3 Pensionär

För läkare som kvarstår i tjänst, eller har anställts vid företaget efter det att läkaren uppnått gällande LAS-ålder, gäller avtalet med följande inskränkningar:

- I den del som avser sjuklön från och med 15:e kalenderdagen gäller § 11 mom 4:2 endast om särskild överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivaren och läkaren.

Arbetsgivare och läkare som avses i detta moment kan träffa överenskommelse om andra villkor än vad som framgår av avtalet.

Mom 4 Tjänsteresa och arbete utomlands

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

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställningsavtal

Anställningsavtal ska utfärdas av arbetsgivaren samt undertecknas av arbetsgivare och läkare före anställningens ikraftträdande vid alla anställningsformer.

Arbetsgivaren ska i anslutning till att anställningsavtal träffas, dock senast inom en månad från anställningens ikraftträdande, även skriftligen underrätta läkaren om gällande anställningsvillkor.

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

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

Vid behov av nyanställning ska det provas om redan anställd läkare – som anmält intresse till ökad sysselsättning – kan erbjudas detta.

Mom 2 Anställningsform

Anställning gäller tillsvidare om inte avtal träffas om:

- provanställning
- allmän visstidsanställning
- vikariat

- säsongarbete

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

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

Avtal om anställning per timme – timanställning – får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 20 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en sexveckorsperiod.

Om arbetsgivaren anställer läkare under t ex allmän tjänstgöring (AT), bastjänstgöring (BT) eller specialiseringstjänstgöring (ST), så ska förhandlingar upptas mellan arbetsgivaren och lokal läkarförening alternativt Sveriges läkarförbund om anställningsvillkor för dessa kategorier.

Anmärkning

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

Mom 3 Läkarintyg vid nyanställning

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

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Förtroende och tystnadsplikt

Förhållandet mellan arbetsgivare och läkare grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Läkare ska under sin anställning, likväl som efter anställningens upphörande, iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter samt iaktta tystnadsplikt beträffande uppgifter, om enskilda personer som den anställda till följd av sin anställning erhållit kännedom om och vars yppande kan vålla skada för enskild person eller närstående.

Mom 2 Bisyssla

Arbetsgivaren kan förvägra annan anställning, eller bisysslors utövande, om de inverkar på läkarens sätt att sköta arbetsuppgifterna eller utöva verksamhet som kan rubba förtroendet till läkaren eller arbetsgivarens/verksamhetens anseende.

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

Mom 3 Förtroendeuppdrag

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

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Mom 1:1 Vardagar

Ordinarie arbetstid utgör – om inte annat följer av nedanstående – i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka vid heltidsanställning. Begränsningsperioden är högst 16 veckor.

Mom 1:2 Arbetstidens förläggning

Läkarens arbetstid förläggs normalt till helgfri måndag-fredag klockan 07.00-21.00. Arbetsgivare och läkare kan träffa överenskommelse om annan förläggning.

Mom 1:3 Längre arbetstid – del av år

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

Mom 1:4 Nationaldagen

Har läkaren med ordinarie arbetstid, måndag till och med fredag, fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret. Läkarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

Mom 2 Arbetstidsschema

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

Nytt arbetstidsschema bör anslås senast två veckor innan det träder ikraft om inte annat överenskommes med läkaren.

Mom 3 Avvikelser från Arbetstidslagen (ATL)

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

ATLs regler om uttag av mertid gäller inte detta avtalsområde.

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från

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

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

Anmärkning

Arbetsgivare får med läkare träffa överenskommelse om förläggning och omfattning av arbetstiden som innebär avvikelse från detta avtal och i mom 3 angivna §§ i arbetstidslagen. Sådan överenskommelse har en ömsesidig uppsägningstid på två månader.

§ 5 Lönebestämmelser

Mom 1 Lönepolitik

Mom 1:1 Grundläggande principer för lönesättningen

KFO och Sveriges läkarförbund är ense om att lönesättningen ska bygga på de grundläggande principer som framgår av gällande löneavtal (bilaga 1).

Mom 1:2 Lönerevision

Revidering av löner baseras på den centrala överenskommelsen mellan KFO och Sveriges läkarförbund och som redovisas i löneavtalet (bilaga 1).

Mom 1:3 Lönesättning av nyanställd

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

Den överenskomna månadslönen kan efter överenskommelse även inkludera ersättning för restid, övertid, beredskap, jour och ob.

Mom 2 Löneformer

Mom 2:1 Månadslön

Huvudregeln är att läkare anställs med månadslön, lön per kalendermånad, enligt för befattningen mellan arbetsgivaren och läkaren överenskommen månadslön.

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

Lön för del av månad

Lön avseende del av kalendermånad utges per kalenderdag som anställningen omfattar med:

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

Mom 2:2 Lön per arbetad timme

Läkare kan anställas med lön per arbetad timme, inklusive semesterlön. Lön per arbetad timme, inklusive semesterlön, utgör 1/152 av befattningen överenskommen månadslön.

Mom 2:3 Arbete på obekväm arbetstid

Ersättning för arbete på ob-tid kan efter individuell överenskommelse utges. Ersättningen utges då som ett fast tillägg per månad alternativt att man beaktar förekomsten av arbete på ob-tid vid fastställande av den kontanta månadslönen.

§ 6 Övertids- och mertidskompensation

Mom 1 Skyldighet att arbeta mer- och övertid

Om arbetsgivaren så begär är läkaren skyldig att arbeta mer- och övertid i den omfattning gällande lag och avtal medger.

Mom 2 Undantag**Mom 2:1 Undantag från mer- och övertidskompensation**

Kompensation för mer- och övertidsarbete utgår inte i de fall överenskommelse om undantag uttryckligen träffats mellan arbetsgivaren och läkaren eller att ersättningen för detta ingår i den överenskomna månadslönen.

Sådan överenskommelse ska i första hand gälla för läkare som i sin tjänsteställning har rätt att beordra andra till övertidsarbete eller självständigt kan avgöra om denne ska arbeta övertid, har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning.

Övertidsarbetet kompenseras genom att läkaren erhåller lägst fem extra semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass som inte är beordrad, utgör inte mer- och övertid.

Mom 2:2 Undantag från arbetstidslagen

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

Läkare som är undantagen ersättning för övertid enligt mom 2:1 är samtidigt undantagen arbetstidslagens bestämmelser gällande begränsningsperiod för övertid.

Mom 3 Rätten till övertidskompensation

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete läkare utfört utöver den för heltidsanställningens gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd,

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

Mer/övertid vid deltidсанställning – se moment 5.

Mom 4 Kompensation för övertidsarbete

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

Övertidsarbete ersätts antingen i kontant ersättning eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och läkaren i form av ledig tid.

Övertidsersättning

Övertidsersättning per arbetad timme, inklusive semesterlön, utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete under 2 timmar närmast före och efter den för en heltidsanställning gällande dagliga ordinarie arbetstidens längd:

månadslönen

94

- b) för övertidsarbete på annan tid:

månadslönen

72

Med månadslön avses i detta moment läkarens aktuella fasta kontanta heltidsmånadslön.

Kompensationsledigt

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under:

- a) utges med 1 1/2 timme per arbetad timme,
- b) med 2 timmar per arbetad timme.

Mom 5 Deltidsanställning, rätten till kompensation för mer- och övertid

Mom 5:1 Vad utgör mertid

Om deltidanställd läkare har utfört beordrat arbete.

- utöver den för läkarens deltidanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd, upp till åtta timmar, eller
- i schema fastställd längre arbetstid per dag (mertid) eller
- arbetat på en arbetsfri dag, måndag-fredag

ersätts, per överskjutande timme, i pengar eller efter överenskommelse i form av ledig tid.

Mom 5:2 Mertidskompensation utges inte i följande fall

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

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass som inte är beordrad, utgör inte mer- och övertid.

Mom 5:3 Beräkning av mertid

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

Om överskjutande arbete har utförts både före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda perioderna sammanräknas.

Mom 5:4 Kompensationens storlek

Mertidersättning

Mertidersättning per överskjutande timme, inklusive semesterlön, utges med:

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

Kompensationsledigt

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

Mom 5:5 Kompensation för övertidsarbete vid deltidanställning

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

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

A 60

Mom 6 Inarbetning av tid

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

§ 7 Ersättning vid beredskap och jour**Mom 1 Beredskap**

Med beredskap avses läkares skyldighet att vara anträffbar på annan tid än arbetstid, för att i situationer då ingripande krävs kunna träda i arbete. Under beredskap är läkare skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att läkaren kan nå den plats där arbete ska utföras inom för beredskapen gällande inställelsetid.

Vid aktivt arbete under beredskap får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Mom 1:1 Kompensation för beredskap

Beredskap kompenseras i pengar (kontant ersättning) eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och läkaren i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Beredskapsersättning

Ersättning för beredskap under vardagar utges med 68,75 kronor per timme fr o m 2020-01-01 samt för söndag och helgdagar med 141,73 kronor per timme. Beloppen inkluderar semesterlön.

Kompensationsledighet

För fullgjord beredskap under vardagar erhåller läkare kompensationsledigt med en ti-onedels (1/10) tid per utförd beredskapstimme. För fullgjord beredskap under lördagar klockan 07.00 till måndagar klockan 07.00 erhåller läkare kompensationsledigt med en femtedels (1/5) tid per utförd beredskapstimme.

Mom 1:2 Beredskapsersättning utges inte

Kompensation för beredskap utgår inte för tid då arbete utförts eller då ersättning för beredskap uttryckligen ingår i lönen eller kompensation härför utgår i form av ledighet, avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och läkaren träffat särskild överenskommelse om annan ersättning för beredskap.

Mom 2 Jour

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

Vid arbete under jour får rast utbytas mot måltidsuppehåll. Vid beräkningen av längden av jour medräknas endast fulla halvtimmar.

Mom 2:1 Kompensation för jour

För fullgjord jour erhåller läkare kompensationsledigt enligt A med följande andel av jourtiden och jourersättning enligt B.

A. Kompensationsledighet

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. Fr o m kl 07.00 vardag före sön- och helgdag till
kl 07.00 vardag efter sön- och helgdag | med 0,5 tim per jourtimme |
| 2. Annan tid | med 0,25 tim per jourtimme |

B. Jourersättning

Utöver kompensationsledigt utges jourersättning för varje intjänad ledighetstimme med 1/440 av månadslönen.

GA

Mom 2:2 Jourersättning utges inte

Kompensation för jour utges inte för tid då arbete utförts eller då ersättning för jour uttryckligen ingår i lönen, eller kompensation härför utgår i form av ledighet, vid avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och läkaren, eller lokal läkarförening, träffat särskild överenskommelse om ersättning för jour.

Mom 3 Arbetad tid under beredskap och jour

För arbetad tid under beredskap och jour utgår kompensationsledighet med följande per timme av den arbetade tiden.

Arbetad tid	Andel av arbetad tid
kl 00.00-24.00 på sön- och helgdag	
kl 13.00-24.00 dag före sön- och helgdag	
kl 00.00-07.00 vardagar	2,0 timmar
kl 07.00-13.00 dag före sön- och helgdag	
kl 21.00-24.00 vardagar	1,5 timmar
Annan tid	1,0 timmar

Läkare som fullgör beredskap och jour, får för varje inställelse tillgodoräkna faktisk arbetad tid, dock minst en timme.

Anmärkning

Arbetsgivare och berörda läkare äger för viss klinik (motsvarande) överenskomma om att schabloniserad kompensation får utgå för arbetad tid under beredskap- och jourpass med tid som motsvarar den genomsnittliga arbetade tiden under en tremånadersperiod vid kliniken.

Mom 3:1 Kontant ersättning i stället för kompensationsledighet

Läkare som inte kunnat beredas kompensationsledighet, kan i stället erhålla kontant ersättning för varje intjänad ledighetstimme. Per intjänad ledighetstimme utges ersättning med 1/137 av månadslönen inklusive semesterlön.

Mom 3:2 Annan ersättning beredskap och jour

Arbetsgivare och enskild läkare kan träffa överenskommelse om annan ersättning för beredskap och jour än vad som framgår i denna paragraf.

§ 8 Restidsersättning**Mom 1 Förutsättning för rätt till restidsersättning**

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

Huvudregel

- Om läkaren har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Om läkaren inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan såvida inte arbetsgivaren och läkaren enas om att läkaren ska vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

Undantag

- Arbetsgivare och läkare kan överenskomma om att kompensation för restid ska utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställandet av lönen.

- Läkare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och läkaren överenskommit om sådan.

Mom 2 Beräkning av restidsersättning

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

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

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

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

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

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

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

Mom 3 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning utges med

Månadslönen

240 per timme inklusive semesterlön

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

Om resan har gjorts under tiden från kl 18 fredag fram till kl 06 måndag eller från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06 dag efter helgdag, är restidsersättningen:

Månadslönen

190 per timme inklusive semesterlön

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

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

§ 9 Tjänstledighet

Mom 1 Tjänstledighet med lön

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

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

Mom 2 Tjänstledighet utan lön

Tjänstledighet utan lön kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska det framgå vilken tidsperiod denna omfattar.

Mom 2:1 Tjänstledighet del av dag

Avdraget utgör 1/172 per timme av aktuell månadslön och görs för varje full halvtimme.

Anmärkning

Vid tillämpning av divisorn 172 för deltidsanställd läkare ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps- eller ob-tillägg).

Mom 2:2 Tjänstledighet högst 5 arbetsdagar

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

Anmärkning

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps- eller ob-tillägg).

Mom 2:3 Tjänstledighet 6 arbetsdagar eller flera i följd

Under en period om 6 arbetsdagar eller längre ska avdrag göras för varje kalenderdag tjänstledigheten pågår (även för den enskilde läkaren arbetsfri vardag samt sön eller helgdagar) med en dagslön.

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

Anmärkning

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps- eller ob-tillägg).

Mom 2:4 Tjänstledighet hel kalendermånad

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

Anmärkning

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps- eller ob-tillägg).

Mom 2:5 Tjänstledighet vid intermittert deltidarbete

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

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

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

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag under vilken läkaren är tjänstledig och som annars skulle utgjort arbetsdag.

Om tjänstledigheten omfattar hela kalendermånaden ska hela månadslönen dras av.

Anmärkning

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps- eller ob-tillägg).

§ 10 Föräldraledighet

Mom 1 Löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med läkarens hela månadslön.

Anmärkning

Med månadslön avses fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps- eller ob-tillägg).

Mom 2 Löneavdrag vid ledighet enligt föräldraledighetslagen

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

Detta gäller både när läkaren har rätt till föräldralön enligt nedan och när sådan rätt saknas.

Mom 3 Föräldralön

Mom 3:1 Föräldralönens storlek

Den här bestämmelsen gäller för barn födda från och med 1 april 2020:

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

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

Föräldralön utges om tjänstledigheten tas ut senast 24 månader efter barnets födelse, eller efter mottagandet av barn vid adoption.

Föräldralön utges med följande:

För läkare med månadslön om högst 10 prisbasbelopp/12 görs avdrag med föräldralön:

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

För läkare med månadslön över 10 prisbasbelopp/12 görs avdrag med föräldralön:

$$80\% \times \frac{10 \text{ prisbasbelopp}}{365} + 10\% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

Utbetalning sker löpande under 60 respektive 120 dagar. Om föräldraledighet med föräldralön pågår över årsskiftet 2019/2020 ska avräkning göras vid övergång till löpande utbetalning.

Handwritten signature

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än 60 respektive 120 dagar, utges föräldralönen inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Mom 3:2 Föräldralön utges inte

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

Mom 4 Föräldraledighetstillägg

Parterna noterar att inom den offentliga sektorn har reglerna för föräldraledighetstillägg delvis reglerats på annat sätt än vad som gäller för den privata sektorn.

Detta kollektivavtal utgör inget hinder mot att individuellt eller lokalt vid övertagande av offentligt bedriven verksamhet tillämpa från avtalet avvikande normer i dessa hänseenden.

§ 11 Sjuklön

Mom 1 Allmänt

Enligt sjuklönelagen har läkaren under de första 14 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre tid än 14 kalenderdagar betalas sjukpenning från Försäkringskassan från dag 15 enligt socialförsäkringsbalken. Sjukpenning från Försäkringskassan från dag 15 kompletteras genom kollektivavtal (se mom 4:2). Dag då läkaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.

Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder dock rätten till sjuklön endast om läkaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd. Läkares samtliga anställningar medräknas så länge tiden mellan respektive anställning inte överstiger 14 dagar.

Anmärkning

KFO och Sveriges läkarförbund konstaterar att det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och läkaren i rehabiliteringssyfte att anledningen till arbetsoförmågan kan klargöras så tidigt som möjligt. Se 30 kap. 1-14 §§ socialförsäkringsbalken (2010:110).

Mom 2 Sjukanmälan

När en läkare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska läkaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Vidare ska läkaren snarast meddela arbetsgivaren när läkaren beräknar kunna återgå i arbete.

Samma gäller om läkaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Mom 3 Sjukförsäkran och läkarintyg

Läkaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att denne har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning läkares arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar denne skulle ha arbetat. Rätt till sjuklön föreligger inte innan läkaren lämnat denna försäkran till arbetsgivaren.

Från och med den åttonde kalenderdagen ska läkaren alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

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

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

Mom 4 Sjuklönens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala räknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Mom 4:1 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

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

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

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

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

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

Timlön: För läkare med lön per arbetad timme utgör karensavdraget den lön som skulle ha utgetts för dag 1, dock maximalt 8 timmar. Tid efter karensavdrag (dag 1-14) utges 80% av bortfallen lön.

Anmärkning

Med genomsnittlig veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka enligt gällande arbetstidsmåt (§4 mom 1).

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps- och ob-tillägg).

Om läkaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar läkarens arbetstidsförhållande.

För läkare som arbetar under arbetstider som ger rätt till rörliga ersättningar ska karensavdrag göras även på de rörliga ersättningarna. Tid efter karensavdrag (dag 1-14) erhåller läkaren sjuklön med 80% av den ersättning de gått miste om.

Undantag 1 - ny sjukdomsperiod inom 5 kalenderdagar

Återinsjuknar läkaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20% av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Undantag 2 - max 10 karensavdrag per 12-månadersperiod

Om läkare under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklönepériodens början, haft 10 karensavdrag utges sjuklön med 80% från och med dagen för insjuknande och fram till och med dag 14, enligt regler ovan.

Undantag 3 – särskilt högriskskydd från Försäkringskassan

Till läkare med särskilt högriskskydd från Försäkringskassan, där det i beslutet framgår att läkaren är undantagen karensavdrag, utges sjuklön med 80% från och med dagen för insjuknandet och fram till och med dag 14, enligt regler ovan.

Mom 4:2 Sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande varvid med månadslön utöver vad som anges i mom 4:1 anmärkning även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För läkare som uppnått LAS-ålder fordras särskild överenskommelse – se § 1 mom 3.

För läkare med månadslön om högst 8 prisbasbelopp/12 görs avdrag per sjukdag med:

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

För läkare med månadslön över 8 prisbasbelopp/12 görs avdrag per sjukdag med:

$$80\% \times \frac{8 \times \text{prisbasbelopp}}{365} + 10\% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

Anmärkning 1

För 2020 är prisbasbeloppet 47 300 kronor. Prisbasbeloppet justeras årligen.

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

Sjukavdraget per dag får inte överstiga den fasta kontanta månadslönen inklusive eventuella fasta tillägg $\times 12 / 365$.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps- och ob-tillägg).

Mom 5 Sjuklönetidens längd**Huvudregel – en sjukperiod**

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

För läkare som varit anställd hos arbetsgivaren

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

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

A 6

Undantag 1 – två eller flera sjukperioder

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

– minst 105 kalenderdagar för läkare som varit anställd minst ett år i följd alternativt

– minst 45 kalenderdagar för läkare som varit anställd mindre än ett år

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

Undantag 2 – tidsbegränsad anställning kortare tid än en månad

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

Undantag 3 – sjukpension

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

Mom 6 Smittbärare

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

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen

För varje timme en läkare är frånvarande görs avdrag med

Månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Beträffande veckoarbetstid och månadslön – se mom 4:1 Anmärkning.

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

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

Mom 7 Vissa samordningsregler**Mom 7:1 Rehabiliteringsersättning**

Om en läkare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då läkaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 5 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 8 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

Mom 7:2 Ersättning från annan försäkring

Om läkaren får ersättning från annan försäkring, och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 7:3 Annan ersättning från staten

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

SA 60

Mom 8 Inskränkningar i rätten till sjuklön**Mom 8:1 Läkare som fyllt 60 år**

Om läkaren har fyllt 60 år vid anställningstillfället kan arbetsgivaren och läkaren överenskomma om att läkaren avstår rätten till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

Har sådan överenskommelse träffats ska arbetsgivaren underrätta den lokala arbetstagarparten.

Mom 8:2 Förtigande av sjukdom

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

Mom 8:3 Uteblivet friskintyg

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

Mom 8:4 Nedsatta sjukförmåner

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

Mom 8:5 Skada vållad av tredje man

Har läkaren 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 läkaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 8:6 Skada vid förvärvsarbete hos annan

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

Mom 8:7 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

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

- om läkaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken, eller
- om läkarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om läkaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Mom 8:8 Sjukpension enligt KTP- eller ITP-planen

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

Anmärkning

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler – se mom 7.

Mom 9 Övriga bestämmelser

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

§ 12 Semester**Mom 1 Allmänna bestämmelser**

Semester utges enligt lag om inte annat överenskommes med de tillägg och ändringar som framgår av nedanstående.

Anmärkning

Beträffande semestervillkor i övrigt – se bilaga 3.

Mom 2 Semesterår tillika intjänandeår

Kalenderåret, utgör semesterår som tillika är intjänandeår.

Mom 3 Semesternas längd**Mom 3:1 Antal semesterdagar per kalenderår utges enligt nedan**

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

Anmärkning

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

För läkare vid röntgenavdelning och radioterapeutisk klinik utgår semester med 30 dagar per år.

Mom 3:2 Anställning mindre än tre månader

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete som inte avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

Vid anställning med lön per arbetad timme inkluderas semesterlön i utgående timlön.

Mom 4 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den på semestertiden aktuella månadslönen och semestertillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,8 % av läkarens, vid semestertillfället, aktuella månadslön.

Anmärkning

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps- och ob-tillägg) vid semestertillfället.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 7.

Mom 5 Semesterersättning

Semestersättning utgör 5,4 % av aktuell månadslön per outtagen betald semesterdag (beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag plus 0,8 % beräknat enligt mom 4).

AT

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

Vid anställning med lön per arbetad timme inkluderas semesterlön i utgående timlön.

Mom 6 Obetald semesterdag

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

Anmärkning

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps- och ob-tillägg) vid semestertillfället

Mom 7 Ändrad sysselsättningsgrad

Vid företaget tillämpas regeln (se mom 2) om att intjänandeåret också utgör semesterår.

Om läkaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den vid semestertillfället aktuella semesterlönen proportioneras i förhållande till läkarens genomsnittssysselsättningsgrad under året.

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

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen.

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

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

Exempel:

Sysselsättningsgrad 100 % i 9 månader
 75 % i 3 månader

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

Mom 8 Utbetalning av semestertillägg

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern, om inte annat överenskommits.

Mom 9 För mycket uttagen semesterlön

Läkare som erhållit för mycket utbetald semesterlön eller erhållit semesterlön för flera semesterdagar än läkaren intjänat under året ska återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Mom 10 Sparande av semesterdagar**Mom 10:1 Villkor för att spara semesterdagar**

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

Mom 10:2 Maximalt antal semesterdagar som får sparas

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

Mom 10:3 Semesterlön alternativt semesterersättning för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4 och 7 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt mom 5 och 7.

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

Timlön: Vid uttag av sparad semesterdag för anställning med lön per arbetad timme inklusive semesterlön utges ingen särskild semesterlön eftersom den ingått i den utbetalda timlönen.

Mom 11 Semester för intermittent arbetande

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

Antalet nettosemesterdagar förläggs på de dagar som för läkaren skulle ha utgjort arbetsdagar:

$$\frac{\text{arbetsdagar per vecka} \times \text{antal bruttosemesterdagar}}{5} = \text{nettosemesterdagar}$$

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

Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för läkaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar läkarens arbetstidsförhållande).

Om läkaren 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.

Ändras läkarens arbetstidsschema 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 med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

§ 13 Anställnings upphörande**Mom 1 Uppsägning från läkarens sida****Mom 1:1 Förfarandet vid egen uppsägning**

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida läkaren har sagt upp sig eller inte, bör lä-

karen göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen likväl sker muntligen bör läkaren snarast bekräfta den skriftligen alternativt bör arbetsgivaren skriftligen bekräfta uppsägningen till läkaren.

Mom 1:2 Uppsägningstid vid egen uppsägning

Uppsägningstiden från läkarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och mom 5 Övrigt om anställnings upphörande.

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

Mom 2 Uppsägning eller avskedande från arbetsgivarens sida

Mom 2:1 Personliga skäl

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

Arbetsgivaren ska, minst 2 veckor innan besked om uppsägning lämnas till läkaren, skriftligen underrätta läkaren om att denne kommer att få ett besked om uppsägning.

Vid avskedande ska underrättelse ske minst en vecka före beskedet om avsked.

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

Varsel till facklig organisation

Är läkaren fackligt organiserad ska särskilt varsel samtidigt med underrättelsen lämnas till den lokala fackliga organisationen.

Varsel anses ha skett, när arbetsgivaren överlämnat varselskrivelse, kopia av underrättelsen, till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelsen i rekommenderat brev under respektive arbetstagarförbunds adress.

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

Mom 2:2 Arbetsbrist

Om uppsägningen grundar sig på arbetsbrist ska förhandling ske med berörda fackliga organisationer enligt MBL § 11 (13) innan beslut om uppsägning fattas.

Efter slutförd lokal, och eventuell central förhandling, ska besked om uppsägningen lämnas till läkaren.

Turordning vid uppsägning pga arbetsbrist

De lokala parterna får i anslutning till aktualiserad personalinskränkning träffa lokal överenskommelse om avvikelse från bestämmelserna om turordning (LAS §§ 22 och 25-27) vid uppsägning respektive företrädesrätt till återanställning. Vid upprättandet av turlista utgör varje yrkeskategori ett eget turordningsområde.

AE

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 moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

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

Tillämpningsregler vid besked om uppsägning eller avskedande av läkare som har en tillsvidareanställning

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

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

I uppsägnings- eller avskedandebeskedet ska arbetsgivaren ange:

- att om läkaren vill göra gällande att uppsägningen eller avskedet är ogiltigt, ska han underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde,
- om läkaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste läkaren för att den ska gälla anmäla detta till arbetsgivaren.

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

Mom 2:3 Uppsägningstid från arbetsgivaren

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och mom 5 Övrigt om anställnings upphörande.

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

Anmärkning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist av läkare som fyllt 55 år med 10 sammanhängande anställningsår, gäller en förlängning av uppsägningstiden med sex månader enligt trygghetsavtalet.

Mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande**Mom 3:1 Tidsbegränsad anställning sammanlagt 12 månader eller mindre**

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

Mom 3:2 Tidsbegränsad anställning sammanlagt mer än 12 månader under den senaste treårsperioden

Vid tidsbegränsad anställning (utom provanställning), som när anställningen upphör har pågått sammanlagt mer än 12 månader under den senaste treårsperioden, är arbetsgivaren skyldig att minst en månad före anställningens upphörande ge läkare skriftligt besked om att denne inte kommer att få fortsatt anställning, LAS §§ 15, 16. (Besked – se nedan.)

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

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

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

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

Tillämpningsregler vid besked till läkaren om att den tidsbegränsade anställningen upphör

Beskedet ska vara skriftligt och lämnas till läkaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till läkaren och träder då ikraft 10 dagar efter avsändandet alternativt om läkaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

I ett skriftligt besked ska arbetsgivaren även ange:

- att om läkaren vill göra gällande att anställningen ska gälla tills vidare, måste läkaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång (LAS § 40),
- om läkaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,

– att om företrädesrätt föreligger måste läkare, för att den ska gälla, anmäla till arbetsgivaren att läkaren vill omfattas av företrädesrätten.

Mom 4 Upphörande av provanställning

Upphörande under pågående provanställningsperiod

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

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

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

Anmärkning

Är läkaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den fackliga organisation som läkaren tillhör.

Upphörande vid provanställningsperiodens slut

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

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

Anmärkning

Är läkaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den fackliga organisation som läkaren tillhör.

Tillämpningsregler vid besked till läkaren om att provanställningen ska upphöra

Beskedet ska vara skriftligt och lämnas till läkaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till läkaren och träder då ikraft 10 dagar efter avsändandet alternativt om läkaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

I ett skriftligt besked ska arbetsgivaren även ange:

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

Mom 5 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 5:1 Annan uppsägningstid

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

Mom 5:2 Lön under uppsägningstid

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

Mom 5:3 Pensionär

Utgår, med anledning av ändring i lagen (2019:529) om anställningsskydd.

Mom 5:4 Uppnådd pensionsålder

Utgår, med anledning av ändring i lagen (2019:529) om anställningsskydd.

Mom 5:5 Skadestånd då läkaren inte iakttar uppsägningstid

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

Mom 5:6 Intyg**Tjänstgöringsbetyg**

När uppsägning har skett från arbetsgivaren eller läkares sida har läkare med minst sex månaders anställningstid rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid som läkaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter läkaren har haft att utföra, samt
- om läkaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket läkaren har utfört sitt arbete.

Vid kortare tids anställning lämnar arbetsgivaren tjänstgöringsintyg.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget/intyget inom en vecka från det att läkaren har begärt att få betyget/intyget.

Intyg om uttagen semester

När läkares anställning upphör har läkaren rätt att erhålla intyg som utvisar hur många semesterdagar läkaren har tagit ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren ska lämna intyget till läkaren senast inom en vecka från det att läkaren har begärt att få intyget.

§ 14 Pension och försäkringar

Återfinns i särskilt avtalstryck.

§ 15 Tjänste- och personalbostad**Mom 1 Hyresförhållande och anställning**

Hyresförhållanden som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.

Mom 2 Tjänstebostad

Med tjänstebostad förstås av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren anvisar läkaren såsom nödvändig bostad för fullgörande av anställningens arbetsuppgifter och därför upplåter till läkaren i samband med anställning som är förenad med bostadstvång.

Hyra för tjänstebostad fastställs av arbetsgivaren till belopp som är skäligt med hänsyn till olägenheter, som kan följa av bostadens karaktär av tjänstebostad och dess belägenhet.

Mom 3 Personalbostad

Med personalbostad förstås av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till läkare i samband med anställning.

Mom 4

Utan arbetsgivarens medgivande får inte

- a) hyresrätt till tjänste- eller personalbostad överlåtas,
- b) hyresgäst upplåta tjänste- eller personalbostad i andra hand.

Mom 5 Uppsägning av hyresavtal

Hyresavtal för tjänste- eller personalbostad kan av arbetsgivaren sägas upp för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall:

- a) då läkarens anställning ska upphöra,
- b) då läkaren inte erlagt hyra,
- c) då läkaren vidtagit åtgärd i strid mot mom 4.

Dock gäller – vid fall som avses i punkt a) ovan att

- om läkaren, vid uppsägningstillfället av hyresavtalet, har rätt till en uppsägningstid – vad gäller anställningens upphörande – som är längre än en månad, ska arbetsgivaren iakttaga motsvarande uppsägningstid, vad gäller hyresavtalets upphörande,
- om anställningen upphör på grund av att läkaren avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider.

Uppsägningstid enligt momentet gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än tre månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid.

Mom 6 Uppsagt hyresavtal

Om arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för tjänste- eller personalbostaden i samband med anställningens upphörande har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

§ 16 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 2020-04-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Stockholm den 2020-02-19

ARBETSGIVARFÖRENINGEN KFO



Carina Ekblad

SVERIGES LÄKARFÖRBUND



Shewen Aziz

Löneavtal

1. Grundläggande principer för lönesättning

KFO och Sveriges läkarförbund är ense om följande grundläggande principer för lönesättningen på det gemensamma området.

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

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

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

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

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

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuellt mål- och resultatuppfyllelse. Faktorer som ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idérikedom och innovationskraft är av särskild betydelse vid lönesättningen.

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

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla oavsett kön.

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

2. Löneprocessen och den lokala lönebildningen

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna (företag, berörda läkare) 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.

Lönerevisionsdatum är den 1 april varje år om inte annat överenskommes lokalt.

En genomgång sker årligen av varje läkares lön. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan chef och berörd läkare med utgångspunkt från de grundläggande principerna samt att läkares utveckling behandlas i dialogen.

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

Arbetsgivaren överlämnar till den enskilde läkaren förslag till ny individuell lön. Om läkaren genom Sveriges läkarförbund eller dess lokala läkarförening så begär, förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna, varvid redovisas en analys av lönestrukturen och beaktas läkarnas ökade erfarenhet i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökade och bättre arbetsinsatser. Lönestrukturen ska återspegla läkarnas kvalifikationer i form av medicinsk och annan relevant utbildning och kompetens.

Om inte begäran om förhandling framställts inom två veckor efter det att arbetsgivaren har lämnat sitt förslag, fastställer arbetsgivaren lönerna.

I fall där medlem i Sveriges läkarförbund, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den enskilde läkares 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 klargöra avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Kan inte de lokala parterna enas, kan central förhandling påkallas senast tre veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Fredsplikt

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

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat träffas vid central förhandling, äger Läkarförbundet eller KFO, efter det att frågan behandlats under medverkan av berörda förbunds respektive ledning, besluta om fredspliktens upphörande vid det företag som förhandlingen omfattar.

Besked härom ska omgående lämnas till Sveriges läkarförbund eller KFO.

FÖRHANDLINGSORDNING

mellan Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) och Sveriges läkarförbund

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

§ 1 Avtalets giltighet

Mom 1

Avtalet gäller läkare anställda vid företag, föreningar och stiftelser, vilka som medlemmar tillhör KFO.

Mom 2

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

Om företaget är bundet av tidigare avtal gäller det här avtalet från den tidpunkt som KFO och Sveriges läkarförbund är överens om.

§ 2 Allmänna förutsättningar

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

Preskription av anspråk

Om förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänför sig, varit känt på arbetsgivarsidan eller KFO respektive den lokala läkarföreningen eller enligt § 3a särskilt utsedda läkare på arbetsplatsen eller Sveriges läkarförbund centralt i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket.

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

§ 3 Förhandlingsordning

Påkallas från endera sidan förhandling skall följande ordning gälla:

a) Lokal förhandling

Förhandling mellan arbetsgivaren och läkarnas lokala fackliga organisation. Med lokal organisation avses lokal läkarförening eller läkare på arbetsplatsen som den fackliga organisationen utsett därtill.

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

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

b) Central förhandling

Förhandling under medverkan av KFO och Sveriges läkarförbund.

Framställning om sådan förhandling ska göras hos motparten senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutats med nedanstående avsteg.

Framställan om central förhandling

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

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

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande såframt inte KFO och Sveriges läkarförbund enas om uppskov.

Protokollsanteckningar

1. Som avslutningsdag för lokal respektive central förhandling ska anses den dag, då berörd part alternativt parter förklarat förhandlingen avslutad, eller givit motparten skriftligt besked om att förhandlingen anses avslutad.
2. För att underlätta behandlingen av lokala frågor är det lämpligt, att vardera parten utser en företrädare med uppgift att svara för kontakten med motparten; meddelande om företrädares namn bör lämnas motparten utan dröjsmål. Det får ankomma på de lokala parterna att avgöra huruvida ytterligare anordningar behöver vidtagas för handläggningen av de lokala frågorna.
3. Om det förhållande, vartill rättsanspråk hänför sig regleras i lag om anställningsskydd ska i stället för de i § 3 ovan angivna tidsfristerna gälla i nämnda lag angivna tidsfristerna.

§ 4 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2020 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.



Semester

Parterna konstaterar att semestervillkoren varierar på arbetsmarknaden. På tjänstemannaområdet inom den privata sektorn kan exempelvis utgå längre semester än den lagstadgade som kompensation för övertidsarbete.

Parterna konstaterar vidare att kollektivavtalet ger utrymme för individuella överenskommelser beträffande semesterns längd, exempelvis relaterade till befattning, ålder, förekomsten av obetald övertid, oreglerade arbetstidsförhållanden, personlig lön m m.

I detta sammanhang kan nämnas att varje betald semesterdag kan uppskattas till omkring 0,5 procent av beräknad årslön.

Parterna konstaterar slutligen att individuellt uppnådd längre semester än den kollektivavtalsreglerade ska bibehållas såvitt inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och läkare.

Privatiseringar

Vid övertagande av offentlig verksamhet i större omfattning ska parterna förhandla om eventuellt lokal anpassning av kollektivavtalet samt om någondera parten så önskar individuella löne- och anställningsvillkor.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende:	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner från och med 2020-04-01 för läkare inom avtalsområdet Hälsa, vård och övrig omsorg.
Parter:	Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) Sveriges läkarförbund (SLF)
Tid och plats:	17 december 2018, 8 och 29 januari samt 7 februari 2019, m.fl. datum merparten i KFOs lokaler i Stockholm
Närvarande för KFO:	Carina Ekblad, jämte delegerade
SLF:	Shewen Aziz, Nilofar Gol, jämte delegerade

§ 1 Allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om ändringar för allmänna anställningsvillkor från och med 1 april 2020 med de ändringar och tillägg som framgår av [bilaga 1](#).

Avtalet gäller med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

§ 2 Principöverenskommelse om årlig avstämning

För att stödja fortsatt utveckling av tillsvidareavtalet är parterna ense om att genomföra årliga lönestatistiska avstämningar, avstämningar av avtalets tillämpning, skrivfel samt avstämning av aktualiserade villkorsfrågor m.m.

§ 3 Löneavtalet

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och ska stödja verksamhetens måluppfyllelse. Lönesättningen ska syfta till att verksamheten påverkas positivt genom ökade arbetsinsatser samt att yrkes- och kompetensutveckling stimuleras.

§ 4 Hållbart arbetsliv

I syfte att vara en attraktiv arbetsgivare och därmed kunna rekrytera och behålla akademisk kompetens ska verksamheterna arbeta för ett hållbart arbetsliv där god arbetsmiljö, individuell kompetensutveckling och karriärmöjligheter är prioriterat.

Det är viktigt att arbetsgivare avsätter erforderliga resurser för kompetens- och yrkesutveckling för respektive arbetstagare. Arbetstagaren och arbetsgivaren för

en dialog i syfte att upprätta en kompetens-och yrkesutvecklingsplan utifrån arbetstagarens önskemål och arbetsgivarens behov och resurser. Det årliga medarbetarsamtalet utgör ett lämpligt reviderings-och uppdateringstillfälle.

§ 5 Ändrad lagstiftning

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

§ 6 Avtalstryck

Partnerna enas om att detta protokoll ska bifogas avtalstrycket.

§ 7 Överenskommelse giltighet - Fredsplikt

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

§ 8 Förhandlingen förklaras avslutad.

Stockholm, 2020-02-19

För Arbetsgivarföreningen KFO



Carina Ekblad

För Sveriges Läkarförbund



Shewen Aziz