

Bilaga 3:2, Vision Bransch E

Ändring av Allmänna anställningsvillkor bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E), Vårdföretagarna och Vision (gäller från 1 januari 2024)

§ 3 Anställning m m

Visstidsanställning sker enligt dessa kollektivavtal, vilka helt ersätter reglerna om visstidsanställning i LAS.

Mom 1 Anställningsform

~~Anställning gäller tillsvidare, om inte avtal träffas om~~

- ~~– anställning på prov,~~
- ~~– allmän visstidsanställning,~~
- ~~– vikariatanställning,~~
- ~~– anställning för säsongarbete eller~~
- ~~– tidsbegränsad anställning när medarbetaren har fyllt 67 år.~~

~~Om medarbetare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning eller i vikariatanställning i sammanlagt mer än två år övergår anställningen i en tillsvidareanställning.~~

En anställning gäller tillsvidare om arbetsgivaren och medarbetaren inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad enligt nedan;

- avtalad visstidsanställning
- vikariat för att ersätta en medarbetare vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning
- säsongarbete
- när arbetstagaren har fyllt 67 år

Mom 2 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har medarbetaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Har medarbetaren direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i avtalad visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om medarbetaren begär det.

Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och medarbetaren före provotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg.

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

Nedan är flyttat från § 4 Mom 6

Anmärkning

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

~~Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en förlängning av provanställningsperioden motsvarande frånvaroperioden.~~

Anmärkning

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

~~**Mom 7 Företrädesrätt**~~

~~Företrädesrätt till nyanställning gäller inte till ny anställning som avser vikariat eller allmän visstidsanställning, som bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.~~

Mom 3 Företrädesrätt

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

Mom 4 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

Anmärkning: För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) 67 år övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende allmän visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

Mom 4.1 Övergångsregel avseende visstidsanställning som påbörjats före 1 januari 2024

Reglerna om anställning enligt ovan träder i kraft den 1 januari 2024. För anställningsavtal som är träffade före den 1 januari 2024 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

Beträffande avtalad visstidsanställning och vikariat gäller följande särskilda regler för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning:

Anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler beaktas i samband med omvandling enligt mom 4 såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2024.

Även anställningstid i allmän visstidsanställning som ingåtts före den 1 januari 2024 beaktas i samband med omvandling enligt mom 4 såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2024.

Konsekvensändring av numrering av efterföljande moment

§ 4 Anställningens upphörande

Mom 3 Förlängd uppsägningstid

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

Har medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 59 års ålder dock längst till den dag medarbetaren fyller 69 år och har 10 års sammanhängande anställningstid hos samma arbetsgivare ska den gällande uppsägningstiden enligt detta avtal förlängas med sex månader.

Mom 5 ~~Viss tid eller visst arbete~~ Upphörande av visstidsanställning

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

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

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

När ett avtal om en avtalad visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas provtiden i motsvarande grad.

Anmärkning 1:

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

Anmärkning 2:

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

Mom 6 ~~Provanställning~~

~~Momentet stryks och finns reglerat i § 3 Mom. 2~~

~~Anställning på prov upphör en månad efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse/besked. Har sådan underrättelse/besked inte lämnats inom sex månader efter tillträde av anställningen gäller den fortsatta anställningen såsom tillsvidareanställning om inte avtal träffas om allmän visstidsanställning, vikariatsanställning, anställning för säsongarbete eller tidsbegränsad anställning när medarbetaren har fyllt 67 år.~~

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

~~Anmärkning~~

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

~~Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en förlängning av provanställningsperioden motsvarande frånvaroperioden.~~

~~Anmärkning~~

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

Konsekvensändring av numrering av efterföljande moment

§ 5 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

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

Innehåller schemat söndags- och helgarbete i genomsnitt var fjärde söndag/helgdag eller mindre frekvent under en begränsningsperiod uppgår den genomsnittliga arbetstiden den aktuella veckan till 40 timmar. Vid arbete på söndag alternativt helgdag ska arbetstiden reduceras med 3 timmar. För medarbetare med proportionerad deltid ska arbetsbegränsningen proportioneras i motsvarande mån. Om medarbetaren arbetar mer frekvent än i genomsnitt var fjärde söndag eller helgdag under begränsningsperioden är den genomsnittliga ordinarie arbetstiden vid heltidsanställning 37 timmar per vecka. Begränsningsperioden vid beräkning av antalet söndagar/helgdagar är 16 veckor.

§ 6 Ersättning vid tjänstgöring på ob-tid och förskjuten arbetstid

Mom 1 Ob-ersättning

För nedan angiven ordinarie arbetstid och mertid erhålles tillägg enligt följande:

1. O-tilläggs A – storhelg

Kr/tim fr o m

Tid från kl 18.00 dag före långfredagen till kl 07.00 dagen efter annandag påsk.

Tid från kl 18.00 dag före pingst-afton eller midsommarafton till kl 07.00 vardag närmast efter helgdagsaftonen

Tid från kl 18.00 dag före julafton eller nyårsafton till kl 07.00 vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.

§ 7 Övertid och mertid

Nytt Mom 3 Deltidsarbete upp till heltid

Deltidsanställd medarbetare kan efter överenskommelse med arbetsgivaren arbeta upp till heltid. Sådan mertid ska inte räknas in i begränsningen av regeln om möjligheten att beordra upp till 200 timmar allmän mertid per år. Det ankommer på arbetsgivaren att visa att en överenskommelse träffats.

Överenskommelse kan träffas för tidsbegränsad period eller vid varje enskilt tillfälle.

Anmärkning 1

En överenskommelse kan sägas upp av endera parten med två veckors uppsägningstid.

Överenskommelsen bör även följas upp årligen eller om överenskommelsen är tidsbegränsad, inför dess upphörande, till exempel i samband med lönesamtal eller medarbetarsamtal.

Anmärkning 2

Arbetsgivaren behöver föra anteckning om arbetstid och kunna visa vad som är beordrad respektive överenskommen mertid.

Konsekvensändring av numrering av efterföljande moment

§ 15 Semester

Mom 9 Sparad semester

Medarbetare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan av de överskjutande semesterdagarna spara en eller flera till ett 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. **Om semesterdagar för innevarande semesterår på grund av detta inte kan överföras utges istället semesterersättning.**

Semester ska dock i första hand tas ut som ledighet.

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

Mom 10 Timbaserad semesterberäkning

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

Anmärkning-

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