

## Anställningsvillkor

### 1 Omfattning

Ny lydelse enligt nedan:

Avtalet gäller för samtliga medarbetare i Lernia AB anslutna till Almega Tjänsteförbunden.

### 3 Anställningsformer

#### 3:1 Tidsbegränsad anställning

Punkt 1 ny lydelse enligt nedan:

1 arbetet är av särskild beskaffenhet eller

### 6 Sjukdom

**Ny lydelse enligt nedan:**

Medarbetaren har under de första 21 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre tid än 21 kalenderdagar betalas sjukpenning från försäkringskassan från och med dag 22 enligt lagen om allmän försäkring. För dag 22-90/45 tillkommer i normalfallet kompletterande ersättning från arbetsgivaren enligt detta avtal. Efter dag 90/45 i sjukdomsperioden utges ingen sjuklön.

#### 6:1 Sjuklönetidens längd

Om medarbetare enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön från och med 22:a kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till honom/henne.

- för grupp 1: t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2: t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden

Grupp 1 = medarbetare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller har kommit direkt från en anställning i vilken han/hon har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Grupp 2 = övriga medarbetare

Sjuklön som från 22:a dagen utges dock för högst 105 kalenderdagar per 12-månadersperiod.

Den som är visstidsanställd för kortare tid än en månad får inte sjuklön under anställningens första 21 dagar.

För den som får sjukpension enligt ITP-planen upphör rätten till sjuklön.

### **6:2 Anmälan**

Den som blir sjuk eller smittbärare ska underrätta arbetsgivaren snarast möjligt, eller om laga förfall hindran anmälan, så snart hindret upphört. Sjuklön utges endast för dagar då anmälan gjorts enligt ovan. Arbetsgivaren ska snarast underrättas om när medarbetaren kan återgå i arbete.

### **6:3 Sjukförsäkringen och sjukintyg**

Medarbetare ska lämna sjukförsäkringen som anger tid och omfattning av frånvaron till arbetsgivaren. Arbetsgivaren eller försäkringskassan kan begära att medarbetaren lämnar läkarintyg som visar graden av arbetsförmåga och sjukdomstidens längd. Från åttonde sjukdagen skall läkarintyg alltid lämnas. Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön om försäkringen och intyg inte lämnats eller om uppgifterna är oriktiga och av betydelse för rätten till sjuklön.

Det är av ömsesidigt intresse - i rehabiliteringssyfte - att sjukdomsorsaken klarläggs så tidigt som möjligt, särskilt vid återkommande sjukdom.

### **6:4 Sjuklörens storlek**

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan: (definition av timlön och dagslön se 2:1). Avdraget får inte överstiga en dagslön per sjukdag.

Första sjukdagen	En timlön/timme
andra – tjugoförsta sjukdagen	0,2 x timlön/timme
tjugoandra sjukdagen:	
för lönedelar under 7,5 basbelopp kalenderdag	0,9 x dagslönen per
för lönedelar över 7,5 basbelopp kalenderdag	0,1 x dagslönen per

Om medarbetaren skulle ha arbetat på schemalagd förskjuten arbetstid utges dessutom sjuklön för om andra sjukdagen med 80 % av annars utgående skift- eller OB-ersättning.

Återinsjuknar medarbetaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en.

Har medarbetaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar eller enligt försäkringskassans beslut har rätt till 80 % sjuklön redan från första dagen görs avdrag första dagen som för dag 2.

När lönen ändras görs avdrag utifrån den gamla månadslönen till den dag medarbetaren får reda på den nya lönen.

### **6:5 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

- Den som vid anställningens början fyllt 60 år kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 22:a dagen i sjuklöneperioden.
- Den som vid anställningens början inte talat om att han lider av en viss sjukdom har inte rätt till sjuklön fr o m 22:a dagen om frånvaron beror på denna sjukdom.
- Om medarbetaren får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.
- Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.
- Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, i samband med egen rörelse eller är självförvållad ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 22:a dagen endast om arbetsgivaren särskilt åtagit sig detta.

### **7:2 Föräldraledighetstillägg**

Vid ledighet vid barns födelse eller adoption som medför rätt till föräldrapenning från försäkringskassan får medarbetare, som varit anställd minst ett år i följd och där anställningen fortsätter under minst tre månader efter ledigheten, föräldraledighetstillägg i:

- 30 dagar om anställningen varat i ett men inte två år i följd
- 60 dagar om anställningen varat i två men inte tre år i följd
- 90 dagar om anställningen varat i mer än tre år

Föräldraledighetstillägget är lika stort som sjuklönen från 22:a dagen.

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

Om föräldrapenningen nedsatts enligt lag om allmän försäkring minskas föräldraledighetstillägget i motsvarande mån.

## 9 Uppsägning

### Sista stycket ny lydelse enligt nedan

Vid provanställning och för den som fyllt 65 år eller anställts efter uppnådd ordinarie pensionsålder gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

### 9:1 Uppsägningstid från medarbetaren:

Om anställning skett före 1997 05 01:

Medarbetarens ålder och uppsägningstid i månader.

Ålder	< 25 år	> 25 år	> 30 år
Uppsägningstid månader	1	2	3

Om anställning skett 1997 05 01 eller senare:

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget (se 3 § LAS)	< 2 år	2 - 6 år	> 6 år
Uppsägningstid månader	1	2	3

### 9:2 Uppsägning från arbetsgivaren.

Om anställning skett före 1997 05 01:

Medarbetarens ålder och uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget (se 3 § LAS)	< 25 år	> 25 år	> 30 år	> 35 år	> 40 år	> 45 år
6 år - 9 år	2	3	4	5	5	6
9 år - 12 år		3	4	5	6	6
> 12 år		3	4	6	6	6

Om anställning skett 1997 05 01 eller senare:

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget (se 3 § LAS)	< 2 år	2 - 4 år	4 - 6 år	6 - 8 år	8 - 10 år	> 10 år
Uppsägningstid i månader	1	2	3	4	5	6

För medarbetare som fyllt 55 år, dock längst till 65 års ålder, och har en sammanhängande anställningstid vid företaget av minst 10 år är uppsägningstiden vid arbetsbrist 1 år.

### 9:6 Uppnådd pensionsålder

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetaren rätten att kvarstanna i tjänst till 67 års ålder. Arbetsgivaren skall lämna underrättelse enligt 33 § i Lagen om anställningsskydd (LAS).

## **10 GILTIGHETSTID**

Detta avtal gäller from 1 april 2004 t om den 31 mars 2007. Därefter löper avtalet med sju dagars uppsägning.