

Vissa kommentarer till anställningsavtal där arbetsgivaren omfattas av kollektivavtal mellan SLA och Unionen.

Kollektivavtal

Golfinstruktör som erbjuds anställning omfattas av kollektivavtal mellan SLA och Unionen. Efter anställningserbjudande och diskuterade löne- och anställningsvillkor är det vanligtvis arbetsgivaren som överlämnar ett anställningsavtal till tjänstemannen för undertecknande. Viktigt är då att detta anställningsavtal stämmer överens med vad som avtalats i samband med anställningserbjudandet.

Här följer några väsentliga delar av ett anställningsavtal som man bör känna till. Kollektivavtalet innehåller de mer detaljerade villkoren för anställningen och detta kan man hämta hem från Unionens hemsida eller be om att få av arbetsgivaren.

Anställningsformer

Huvudregeln är att man har en Tillsvidareanställning, s.k. "fast anställning". En anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.

Anställningen kan i vissa fall påbörjas med en Provanställning, som kan omfatta högst sex månader.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om Tidsbegränsad anställning t. ex. för viss tid, viss säsong eller visst arbete samt vikariat för att ersätta en tjänsteman.

Utmärkande för en visstidsanställning är att arbetsgivaren och tjänstemannen på förhand bestämt hur länge anställningen ska pågå.

Arbetstid

Det ska uppges om man träffat avtal om heltid eller deltid. Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 12 månader.

Det innebär exempelvis att om man arbetar 45 timmar/vecka under viss del av året kan man ha kortare arbetstid under resten av året, exempelvis 35 timmar/vecka. Reglerna om dygns- och veckovila enligt kollektivavtalet måste emellertid efterlevas.

Dygnsvila innebär att man inte får arbeta mer än 11 timmar per dygn och man har rätt till veckovila under varje period om sju dagar med minst 36 timmar sammanhängande och denna bör förläggas till veckoslut. Avvikelse kan göras om man får annat lämpligt skydd t. ex. annan ledighet.

Övertidsersättning

Man kan i vissa fall avtala om att tjänstemannen, istället för övertidsersättning enligt kollektivavtalet, får högre lön och/eller fler semesterdagar. En sådan överenskommelse skall vara skriftlig och det bör framgå i sådana fall hur man blivit kompenserad. Sådan överenskommelse gäller vanligtvis ett semesterår om man inte kommit överens om annat.

OB-ersättning

Man kan träffa överenskommelse om att tjänstemannen istället för OB-ersättning enligt kollektivavtalet får skälig kompensation på annat sätt. Sådan överenskommelse skall vara skriftlig och avse ett år. Efter ett år bör parterna värdera om kompensationen kan anses vara rimlig utifrån förväntat arbete på OB-tid och överenskommelsen kan alltid förnyas år efter år.

Semester

Semesterlagen ger alla rätt till 25 dagars ledighet för semester per år. Semesterledighet med lön och semesterersättning har man rätt till efter intjänade semesterförmåner enligt kollektivavtalet.

Om man träffat överenskommelse om längre semester än 25 dagar skall detta skrivas in i anställningsavtalet. Om man till exempel överenskommit om att istället för övertidsersättning få ytterligare 5 semesterdagar skall det stå 30 dagars semester i anställningsavtalet.

Beträffande förläggning av huvudsemestern kan tjänstemannen och arbetsgivaren överenskomma att tjänstemannen får förlägga högst två veckors sammanhängande semester under tiden juni – augusti. Träffas sådan överenskommelse ska tjänstemannen ha någon form av kompensation för detta. Detta kan exempelvis vara ännu längre semesterledighet eller högre lön eller annan kompensation som de är överens om.

Stöd och biträde

Inför förhandling om och ingående av anställningsavtal kan tjänsteman, som är medlem i PGA, förslagsvis utnyttja det stöd som PGA genom Andri Reumert tillhandahåller.

2017-08-28