

# **Redogörelsetext för ändringar i Allmänna bestämmelser, AB**

## **Ändringar som träder i kraft 2013-04-01**

### **§ 10 Avstängning**

En ändring har gjorts i § 10 mom. 4. Kravet på att en arbetsgivare ska höra läkare innan denne fattar beslut om att stänga av en arbetstagare från arbetet för att förhindra att smitta sprids har utmönstrats. Detta innebär att arbetsgivaren kan fatta ett beslut om avstängning utan att först höra läkare.

### **§ 13 Arbetstid**

Ett tillägg har gjorts till § 13 mom. 5. Tillägget innebär att arbetsgivaren bör eftersträva att arbetstagaren får en sammanhållen arbetstid vid arbetstidsförläggning om det är möjligt med hänsyn till verksamhetens behov. Vid oenighet om arbetstidsschema kan arbetstagarorganisationen sedan tidigare begära överläggning. Om enighet inte uppnås vid överläggningen så är det ytterst arbetsgivaren som fastställer arbetstidsförläggningen.

I en central protokollsanteckning i HÖK med Kommunal konstaterar de centrala parterna att det är viktigt att arbetstagaren ges inflytande över arbetstidsförläggningen för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Parterna är därför överens om att man vid planering av arbetstidens förläggning så långt möjligt bör eftersträva att antalet ofrivilliga delade turer blir så få som möjligt. De lokala parterna bör diskutera hur detta kan uppnås och kan exempelvis upprätta en handlingsplan för hur delade turer så långt möjligt kan undvikas.

### **§ 27 Semester**

Bestämmelsen i § 27 mom. 13 har kompletterats med en anmärkning. Anmärkningen innebär att en arbetstagare som får sin semester avbruten får kompensation med en extra semesterdag för varje arbetsdag som skulle varit semesterdag, dock högst 5. Arbetsgivare och arbetstagare kan även komma överens om annan kompensation. Observera att det fortfarande krävs synnerliga skäl för att en arbetsgivare ska kunna avbryta en arbetstagares semester.

## **§ 28 Sjukdom m.m.**

Ett tillägg har gjorts till § 28 mom. 2. Tillägget innebär att arbetsgivaren kan fatta beslut om att göra ett undantag från kravet i 9 § SjLL avseende att arbetstagaren ska lämna en försäkran till arbetsgivaren vid sjukdom. Observera att detta inte påverkar kravet på läkarintyg efter en veckas frånvaro som alltjämt gäller. Bestämmelsen har primärt tillkommit för att arbetsgivaren ska kunna fatta beslut som rör samtliga arbetstagare hos arbetsgivaren.

## **§ 29 Föräldraledighet**

En ändring har gjort i § 29 mom. 1. Föräldrapenningtillägg utges nu i ytterligare 30 dagar till arbetstagare med barn födda 2013-07-01 eller senare.

En ändring har vidare gjorts av § 29 mom. 4. Bestämmelsen som tidigare enbart gällde gravid arbetstagare har utvidgats och omfattar nu samtliga arbetstagare som är blivande föräldrar. Arbetstagaren har rätt till ledighet med bibehållen lön för att besöka mödravårdscentral vid högst 2 tillfällen om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid.

## **§ 33 Uppsägningstid m.m.**

En möjlighet att träffa enskild överenskommelse om andra uppsägningstider i samband med anställningens ingående har införts i § 33 mom. 1 b), dvs. enbart för de arbetstagare som omfattas av LAS uppsägningstider. Möjligheten har primärt tillkommit för att möta ett behov av att kunna komma överens om längre uppsägningstider med vissa arbetstagare som har nyckelpositioner. Observera att det inte är möjligt att komma överens om uppsägningstider som är kortare än vad lagen om anställningsskydd (LAS) medger.

## **§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt**

Bestämmelsen i § 35 b) avseende undantag från företrädesrätten omfattar nu även allmän visstidsanställning. Detta innebär att arbetsgivare inte behöver erbjuda en allmän visstidsanställning som är kortare än 14 dagar till personer som har företrädesrätt.

En anmärkning har tillförts bestämmelsen i syfte att markera att ett vikariat eller en allmän visstidsanställning som pågår längre tid än 14 dagar ska erbjudas till arbetstagare som har företrädesrätt. Bakgrunden till förtydligandet är att markera att det inte är förenligt med bestämmelsen att dela upp ett vikariat i anställningsperioder på mindre än 14 dagar för att kringgå företrädesrätten och konverteringsreglerna i lagen om anställningsskydd (LAS) och AB.

# Ändringar som träder i kraft 2014-10-01

## § 20 Övertid m.m.

Bestämmelsen i § 20 mom. 2 avseende avrundning till närmaste hel eller halvtimme vid beräkning av övertidsarbete har begränsats. Detta innebär att bestämmelsen nu enbart är tillämplig vid arbete under jour och beredskap som avslutas eller påbörjas mellan klockan 22–06.

I anmärkning har det förtydligats på vilket sätt avrundning ska ske vid övertidsarbete som påbörjas under samma 30 minuters period.

Bestämmelsen avseende att kvalificerad övertidsersättning utges för övertidsarbete som påbörjas före 05.00 och som fortsätter fram till ordinarie arbetstids början har tagits bort.

## § 21 Obekväm arbetstid

Ersättningen för obekväm arbetstid i § 21 har totalt höjts med 6,86 procent. En del av detta utrymme har använts till en särskild satsning på natten. De angivna krontalsbeloppen under storhelger och natt mot lördag, söndag och helgdag höjs med 15 procent respektive 20 procent mellan klockan 22.00–06.00 till 119,20 respektive 58,40. Ingen andra förändringar av tidsgränser har skett.

Bestämmelsen har även kompletterats med en möjlighet att ta ut ersättningen i form av ledig tid. Omfattningen av eventuell ledighet och hur denna ska beräknas, fastställs lokalt. Arbetsgivaren beslutar om eventuell ledighet om det är möjligt med hänsyn till verksamheten.

## §§ 22–24 Jour och beredskap, förskjuten arbetstid och färdtid

Parterna har kommit överens om att beräkna de särskilda ersättningarna i §§ 22–24 avseende jour och beredskap, förskjuten arbetstid och färdtid med en procentsats på timlönen. Bestämmelserna i §§ 22 och 23 avseende jour och beredskap och förskjuten arbetstid har vidare kompletterats med en möjlighet att ta ut ersättningen i form av ledighet som anges i minuter per fullgjord timme. Arbetsgivare beslutar om eventuell ledighet om det är möjligt med hänsyn till verksamheten. Varken arbetsgivaren eller arbetstagaren har någon rätt att ensam avgöra att kompensation ska ges i ledighet. Om arbetsgivaren eller arbetstagaren motsätter sig kompensation i form av ledighet utges istället för kontant ersättning.

Viss justering har även gjorts av tidsgränserna i § 22 för när ersättning för jour och beredskap ska utgå. Utöver detta har den särskilda ersättningen under pingsten tagits bort. När det gäller § 24 och ersättningen för färdtid så har det

gjorts en ändring som innebär att arbetstagaren nu får färdtid även vid utlandsresor. Utöver detta så har det gjorts en språklig justering i texten. Skrivningen om att arbetstagaren disponerar sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg har ersatts med att arbetstagaren disponerar sovplats på färdmedlet. Någon materiell förändring är inte avsedd.

### **Central och lokal protokollsanteckning med OFRs förbundsområde Hälsa och sjukvård (gäller från och med 2013-06-01)**

En protokollsanteckning om arbetstid har tillförts HÖK 11 som innebär att arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som söndagar och/eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyra veckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre beräkningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

Detta innebär att vid förläggning av arbetstid efter 2013-06-01 ska arbetstagare tillförsäkras 9 fridagar per fyra veckorsperiod. I de fall arbetsgivare har traditionella scheman, det vill säga en arbetstidsförläggning som rullar beräkningsperiod efter beräkningsperiod, ska bestämmelsen tillämpas senast 2013-12-31.