

Redogörelse för ändringar i Allmänna bestämmelser, AB

Ändringarna i Allmänna bestämmelser, AB, gäller från och med 2010-04-01 om inte annat anges.

Ändringarna gäller med samtliga organisationer förutom Vårdförbundet och AkademikerAlliansen. I och med att Vårdförbundets avtalsperiod sträcker sig till 2011-03-31 tillämpas AB i lydelse 2008-10-01 till dess nytt avtal tecknats. Med AkademikerAlliansen pågår fortfarande förhandlingar om justeringar i deras tillsvidareavtal.

Utöver nedan angivna ändringar har protokollsanteckningar om ny struktur i AB, sjuklönenivå, översyn av AFF 76/LAFF 76 utmönstrats. Dessutom har protokollanteckning om MBL förts över till anmärkningar vid respektive bestämmelse och vissa språkliga och redaktionella ändringar har gjorts.

Under förhandlingarna har diskussion förts om arbetsgivarens skyldighet enligt lag om arbetslöshetsförsäkring att på begäran utfärda ett arbetsgivarintyg som en tidigare arbetstagare behöver som underlag för ansökan om a-kassa. Eftersom arbetsgivarintyget är ett av de grundläggande intygen för bedömning av rätten till ersättning för en arbetslös person är det angeläget att arbetsgivaren skyndsamt lämnar intyget till arbetstagaren.

§ 5, Deltidsanställning

Genom en ny anmärkning förtydligas i avtalet vad som avses med ”arbetsställe”. Någon ändring i sak är inte avsedd utan definitionen finns sedan tidigare i Kommentrar till AB.

Därutöver har mindre språkliga och redaktionella justeringar gjorts.

§ 1, Avstängning m.m.

Genom mom. 7 ersätts dagens MBL-förfarande inför beslut om avstängning med en överläggningskyldighet för arbetsgivaren. Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren är skyldig att begära och genomföra en överläggning med berörd lokal arbetstagarorganisation inför beslut om avstängning. Överläggningskyldighet föreligger dock inte vid åtgärd enligt mom. 1 eller om avstängningen respektive förbudet att arbeta är helt kort och i övrigt av mindre betydelse.

Vid överläggningen ska arbetsgivaren redogöra för grunderna och motivet för ställningstagandet att avstänga arbetstagaren och arbetstagarorganisationen ska ges tillfälle att yttra sig.

I de fall arbetsgivaren behöver ytterligare tid att utreda omständigheterna efter en första avstängningsperiod om 30 dagar behöver ett sådant beslut inte föregås av en överläggning om överläggning har genomförts före det första beslutet.

Undantagsregeln i andra stycket innebär att arbetsgivaren i vissa fall kan besluta om och verkställa avstängning eller förbud att arbeta utan att först ha genomfört överläggningen. Situationer där det kan bli aktuellt är om arbetsgivaren ställs inför en akut situation och det inte finns tid att kontakta eller det inte är möjligt att nå företrädare för arbetstagarorganisationen.

Bestämmelsen har därutöver justerats språkligt och redaktionellt.

§ 13, Arbetstid

Arbetstidsmättet om 36 timmar per helgfri vecka vid underjordsarbete har tagits bort då det så vitt vi känner till inte längre finns några arbetstagare som uppfyller kriterierna i den tidigare bestämmelsen. Om det skulle finnas någon arbetstagare som uppfyller kraven i AB på underjordsarbete får arbetstagen behålla arbetstidsmättet.

Bestämmelsen har i övrig justerats språkligt och redaktionellt.

§ 18, Uppehållsanställning

Bestämmelsen om uppehållsanställning har förts över från Allmänna bestämmelser till en ny bilaga, Bilaga U. Bestämmelsen om uppehållsanställning är i sak oförändrad men ett förtydligande har förts in innebärande att omreglering till semesteranställning ska ske då faktorn överstiger 1,0. För det fall det finns personer som idag har en faktor överstigande 1,0 är parterna överens om att någon omreglering inte ska ske.

§ 19, Samordning

Bestämmelsen har setts över och viss omdisponering har skett mellan momenten. I mom. 1 har tydliggjorts att återbetalningsskyldighet kan bli aktuell till exempel när arbetsgivaren utger sjuklön enligt AB § 28 mom. 9 och arbetstagare genom överklagande senare får sjukpenning för samma period. Arbetstagen bör dock uppmärksammas på att återbetalningsskyldighet kan bli aktuellt i samband med att arbetsgivaren beslutar om sjuklön. Arbetsgivaren kan om det finns särskilda skäl, exempelvis om en lång tidsperiod förflutit sedan utbetalningen gjordes, avstå från att kräva återbetalning.

De frågor som rör pension har samlats i mom. 3 och avgränsats till att gälla samordning med särskild avtalspension eller motsvarande förmån enligt tidigare kommunala pensionsavtal. Den nya skrivningen innebär att arbetsgivaren kan besluta om samordning och inte som tidigare besluta om undantag från samordning.

Utöver dessa ändringar har bestämmelsen justerats språkligt.

§ 20–24, Särskilda ersättningar

De särskilda ersättningarna räknas upp med 3,5 % från och med den 1 april 2011.

§ 23, Förskjuten arbetstid

Bestämmelsen har kompletterats med ett nytt mom. 4 om möjlighet till lokal avvikelse. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan genom kollektivavtal träffa överenskommelse om avvikelse från mom. 2 avseende tillägget exempelvis andra ersättningsnivåer eller anpassning till poängmodeller.

Bestämmelsen är i övrigt oförändrad.

§ 27, Semester

Mom. 3 st. 2 om möjligheten att avstå från semesterledighet vid anställningar som är högst sex månader har utmönstrats med anledning av att detta inte längre är möjligt enligt den nya semesterlagen.

Bestämmelsen har vidare i träffade överenskommelser, förutom med Svenska Kommunalarbetareförbundet, öppnats i sin helhet för avvikelser genom lokala kollektivavtal. Med Svenska Kommunalarbetareförbundet kan kollektivavtal bara träffas om timberäknad semester. Observera dock att AkademikerAlliansen och Vårdförbundet inte omfattas av denna ändring.

De möjligheter som sedan tidigare funnits till enskilda överenskommelser påverkas inte. Det är alltså fortfarande möjligt att träffa överenskommelse med enskild arbetstagar om semesterersättning för semesterdagar som överstiger 25 samt att efter MBL-förhandling utge annan kompensation om semesterledigheten understiger 14 respektive 19 semesterdagar utan lokalt kollektivavtal.

Avvikelse får inte resultera i sämre förmåner än vad som följer av semesterlagen. Detta innebär bland annat att antalet betalda semesterdagar inte får understiga 25 samt att semesterdagstillägget inte får understiga 0,605 % av arbetstagarrens fasta kontanta lön. Semesterdagstillägget kan inte med stöd av möjligheten

till lokalt kollektivavtal omvandlas till betalda semesterdagar eftersom arbetstagaren då inte får den semesterlön som fastställs i semesterlagen.

Kostnaden för en ytterligare semesterdag är 0,48 % av arbetstagarens fasta kontanta lön.

Timberäknad semester

Genom möjligheten till lokal avvikelse möjliggörs timberäkning av all semester med samtliga fackliga organisationer. Detta kan underlätta semesterförläggning framförallt då arbetstagare har årsarbetstid eller vid blandat dag- och nattarbete.

Avsikten är att semester omvandlad till timmar enligt denna bestämmelse ska tas ut som hela dagar och ska inte sammanblandas med semesterledighet del av dag enligt AB 27 mom. 17.

Omräkning till timmar bör göras vid varje tillfälle semester tas ut eftersom man då undviker att problem uppstår vid byte mellan tim- och kvotberäknad semester samt då sysselsättningsgraden varierar över året. I samband med detta utbetalas semesterdagstillägget och semesterlönetillägg för det antal dagar som tas i anspråk.

Det lokala kollektivavtalet får inte innebära att semesterledigheten blir kortare än vad som följer av semesterlagen.

Beräkning av antal timmar som förbrukas per semesterdag kan ske på olika sätt.

1. Hur många semestertimmar en semesterdag är värd kan beräknas utifrån arbetstagarens gällande schema genom att antalet arbetstimmar under begränsningsperioden delas med antalet arbetspass.

Beräkning kan göras enligt följande formel

$$a/b = c$$

a = antalet arbetstimmar under begränsningsperioden

b = antalet arbetspass under begränsningsperioden

c = antalet semestertimmar en semesterdag är värd

Exempel 1

Arbetsstagaren har ett fyraveckorsschema med en genomsnittlig veckoarbetstid om 38 tim 15 min. Under schemaperioden har arbetsstagaren 17 arbetstillfällen och arbetar både dag och nattpass.

Arbetsstagaren beviljas semester för ett nattpass 21.00–07.00 och ett dagpass 07.00–16.15 (45 min rast).

Varje semesterdag motsvarar 9 timmar ($153 (38,25 \times 4)$ delat med 17). Semesterledigheten omfattar 18,5 timmar. Därför förbrukas 2,05 semesterdagar ($18,5$ delat med 9).

Arbetsstagaren tillgodräknas 18,5 timmar i arbetstidsmodellen.

Exempel 2

Förutsättningar enligt ovan men arbetsstagaren har en sysselsättningsgrad på 75 % och 12 arbetstillfällen under schemaperioden.

Varje semesterdag motsvarar 9,56 timmar ($114,75 (38,25 \times 4 \times 0,75)$ delat med 12). Semesterledigheten omfattar 18,5 timmar. Därför förbrukas 1,94 semesterdagar.

Arbetsstagaren tillgodräknas 18,5 timmar i arbetstidsmodellen.

2. Alternativt kan beräkning ske utifrån en schablon för varje semesterdag, dvs. varje planerad arbetsdag ges samma värde oavsett hur många timmar som skulle fullgjorts.

Exempel 3

Arbetsstagaren har ett fyraveckorsschema med en genomsnittlig veckoarbetstid om 38 tim 15 min. Under schemaperioden har arbetsstagaren 17 arbetstillfällen och arbetar både dag och natt.

Varje semesterdag motsvarar 9 timmar ($153 (38,25 \times 4)$ delat med 17).

Arbetsstagaren beviljas semester för ett nattpass 21.00–07.00 och ett dagpass 07.00–16.15 (45 min rast).

Arbetsstagaren 18 timmar i arbetstidsmodellen och därför förbrukas 2 semesterdagar

§ 28, Sjukdom m.m.

I mom. 10 har införts en begränsning till 180 dagar avseende sjuklön för delar som ej ersätts av Försäkringskassan. Bestämmelsen har i övrigt justerats språkligt och redaktionellt.

§ 29, Föräldraledighet

Perioden med föräldrapenningtillägg har förlängts till 150 dagar för barn födda tidigast 2010-07-01. Bestämmelsen är i övrigt oförändrad och har endast justerats språkligt och redaktionellt.

Föräldrapenningtillägg

I en ny central och lokal protokollsanteckning har parterna kommit överens om hur föräldrapenningtillägget beräknas i samband med ferie och sommaruppehåll. Bakgrunden till detta är att det enligt lagen om allmän försäkring inte är möjligt för arbetstagaren att uppbära föräldrapenning då arbetstagaren har semester. För personer som är ferie- eller uppehållsanställda anses semestern vara förlagd till de 45 första dagarna av ferien/uppehållet.

Om arbetstagarens första ledighet påbörjas senare än 150 dagar före ferien eller sommaruppehåll får arbetstagaren därför tillgodoräkna sig de första 45 dagarna av ferien/uppehållet för beräkning av föräldrapenningtillägget.

Exempel

Föräldraledighet påbörjas den 1 juni och ferien/sommaruppehållet påbörjas den 10 juni. Om arbetstagaren väljer att inte ta ut föräldrapenning efter den 45:e dagen beräknas föräldrapenningtillägget utifrån 54 dagar. Uppbär arbetstagaren föräldrapenning under resterande tid av ferien/sommaruppehållet tillgodoräknas dessa vid beräkning av föräldrapenningtillägget.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

Syftet med denna bestämmelse är att en arbetstagare som på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom erbjuds omplacering enligt LAS till nya arbetsuppgifter som ligger utom arbetstagarens anställningsavtal och en ny lön ska få en stegvis övergång mellan den gamla och den nya lönen.

Vid **förflyttning** enligt AB § 6 gäller liksom tidigare att arbetstagaren behåller sin lön. Detta innebär att en undersköterska som förflyttas till anställning som vårdbiträde behåller lönen i och med att anställningsavtalet innebär en skyldighet att arbeta som vårdbiträde. (Jfr AD 114/91)

För att fastställa lönetillägget minskar man den gamla lönen med den nya överenskomna lönen. Under det första året betalas tillägget ut i sin helhet varje månad. Under det andra året minskas tillägget under en 12-månaders period med en tolfedel per månad.

Exempel 1

Gammal lön 40 000

Ny lön 28 000

Mellanskillnad 12 000

År 1:

Lön månad 1–12: $28\ 000 + 12\ 000 = 40\ 000$ kr

År 2:

Lön månad 1: $28\ 000 + 11\ 000 = 39\ 000$ kr

Lön månad 2: $28\ 000 + 10\ 000 = 38\ 000$ kr

Lön månad 3: $28\ 000 + 9\ 000 = 37\ 000$ kr

Lön månad 4: $28\ 000 + 8\ 000 = 36\ 000$ kr

Lön månad 5: $28\ 000 + 7\ 000 = 35\ 000$ kr

Lön månad 6: $28\ 000 + 6\ 000 = 34\ 000$ kr

Lön månad 7: $28\ 000 + 5\ 000 = 33\ 000$ kr

Lön månad 8: $28\ 000 + 4\ 000 = 32\ 000$ kr

Lön månad 9: $28\ 000 + 3\ 000 = 31\ 000$ kr

Lön månad 10: $28\ 000 + 2\ 000 = 30\ 000$ kr

Lön månad 11: $28\ 000 + 1\ 000 = 29\ 000$ kr

Lön månad 12: $28\ 000 + 0 = 28\ 000$ kr

I de fall då tillägget utges enligt bestämmelsen kan parterna träffa överenskommelse exempelvis om att tillägget under år 2 betalas vid ett tillfälle istället för vid elva tillfällen.

För en arbetstagare som omplaceras till en anställning med lägre sysselsättningsgrad beräknas tillägget genom att lönen för den gamla anställningen reduceras till motsvarande sysselsättningsgrad varefter tillägget beräknas och reduceras på samma sätt som ovan.

Exempel 2

Gammal lön 40 000 kr på heltid

Ny lön 15 000 kr med 50 % sysselsättningsgrad

$$(40\ 000/1 - 15\ 000/0,5) \times 0,5 =$$

$$(40\ 000 - 30\ 000) \times 0,5 =$$

$$10\ 000 \times 0,5 = 5\ 000 \text{ kr}$$

År 1:

Lön månad 1–12: $15\ 000 + 5\ 000 = 20\ 000$ kr

År 2:

Lön månad 1: $15\ 000 + (5\ 000 - 417) = 19\ 583$ kr

OSV.

Exempel 3

Gammal lön 30 000 kr på 75 %

Ny lön 15 000 kr med 50 % sysselsättningsgrad

$$(30\,000/0,75 - 15\,000/0,5) \times 0,5 =$$

$$(40\,000 - 30\,000) \times 0,5 = 5\,000 \text{ kr}$$

År 1:

$$\text{Lön månad 1–12: } 15\,000 + 5\,000 = 20\,000 \text{ kr}$$

År 2:

$$\text{Lön månad 1: } 15\,000 + (5000-417) = 19\,583 \text{ kr}$$

osv.

Tillägget är att anse som ett fast lönetillägg enligt AB § 16 mom. 1 vilket bland annat innebär att tillägget ska ligga till grund för beräkning av avlöningsförmåner enligt AB samt ingår i underlaget för pensionsavgift.

Arbetstider m.m. inom räddningstjänsten, Bilaga E till AB

Parterna har kommit överens om följande gemensamma kommentarer till bilagan.

Räddningstjänstens krav på dygnetrunt-bemanning alla dagar året runt, med en ständigt beredd utryckningsorganisation, är bakgrunden till konstruktionen av särskilda arbetstidsbestämmelser m.m.

Parternas avsikt med det nu tecknade avtalet är bl.a. att det ska kunna rymma det stora antalet lokala avvikelser som förekommer från tidigare centrala avtal. Avtalet ger möjlighet att behålla hittillsvarande ”delade-dygns”-schema.

Tjänstgöringsalternativ 42 tim/vecka

Som ett alternativ till AB § 13 tillämpas alternativet för utryckningspersonal med nattjänstgöring. Tjänstgöringstiden kan förläggas till vardag såväl som söndag och helgdag.

42 timmar tjänstgöring är ett sammanvägt mått av arbetstid och jourtid. Därför används ofta benämningen ”tjänstgöringstid” istället för ”arbetstid”.

För att alternativet ska vara tillämpligt ska minst 20 % av arbetstagarens tjänstgöringstid vara förlagd till kl. 23.00–06.00. Det betyder att på ett normalt 4-veckorsschema ska minst fem (5) nattpass fullgöras. Det ska dock förtydligas att ett ”nattpass” kan vara längre än sju timmar men ska inrymma tiden mellan kl. 23.00–06.00

Exempel 1

4-veckorsschema

$42 \text{ tim} \times 4 \text{ veckor} = 168 \text{ timmar}$ tjänstgöring för heltidsanställd

$20 \% \times 168 \text{ tim} = 33,6 \text{ tim}$ (”natt-timmar”)

1 natt är 7 tim (kl. 23.00–06.00)

$33,6 \text{ tim} / 7 \text{ tim} = 4,8 = 5$ nätter

Exempel 2

5-veckorsschema

4 veckor med traditionell ”skifttjänst” och femte vecka med dagtid måndag–fredag:

$42 \text{ tim} \times 5 \text{ veckor} = 210 \text{ timmar}$ tjänstgöring för heltidsanställd

$20 \% \times 210 \text{ tim} = 42 \text{ timmar}$ (”natttimmar”)

$42 \text{ tim} / 7 \text{ tim} = 6,0 = 6$ nätter

Således ska arbetstagarens schema innehålla 6 ”nattpass” för att bestämmelsen ska gälla.

Innehåller schemat mindre än 6 ”nattpass” tillämpas AB § 13 med därtill hörande regler om ob-ersättning, övertid m.m.

Begränsning av antalet tjänstgöringspass

Vid schemaläggning ska eftersträvas högst 16 tjänstgöringstillfällen per fyra-veckorsperiod. Vid längre begränsningsperiod ska motsvarande proportion gälla.

Exempel 3

5-veckorsschema med 19 tjänstgöringstillfällen

$19 / 5 \text{ v} = 3,8$ per vecka

$4 \text{ v} \times 3,8 = 15,2$

Arbetstagaren gör 15 tjänstgöringstillfällen per 4-veckorsperiod

Vid fastställande av antal tjänstgöringstillfällen ska vid brutet tal avrundning ske till närmaste lägre heltal.

Schema med ”dygnstjänstgöring”

Tidigare avtal angav ett alternativ med kontinuerlig dygnstjänstgöring (24 tim/pass) med tjänstgöringsmättet 48 tim/vecka att jämföra med 42 tim/vecka för ”delat dygnstjänstgöring”. Varje dygnspass motsvarade en höjning av tjänstgöringsmättet per vecka med 0,75 timmar.

Övertid

Bestämmelsen är tillämplig på arbetstagare som utöver sitt ordinarie schema beordras att tjänstgöra. Avvikelse har gjorts från AB´s regler när det gäller tjänstgöring mellan kl. 23.00–06.00. Under denna tid utges ersättning som för enkel övertid förutom vid larm eller annat akut arbete.

Extrapass

Bestämmelsen har tillkommit för att ge möjlighet till extra arbete, projekt etc. utöver ordinarie schema. Överenskommelse sker med arbetstagaren. Tiden registreras som övertid.

Obekväm arbetstid

För att det schabloniserade o-tillägget ska kunna tillämpas krävs en viss omfattning av tjänstgöring förlagd till obekväm tid. Minimikravet på 5 ”nattpass” och 20 % på fyra veckorsperiod ska ses i ljuset av detta.

Viss jourtjänstgörandepersonal, Bilaga J till AB

Ändringar i punkt 5 och 8 är ett förtydligande utifrån gällande tillämpning av bestämmelsen. De centrala parterna är överens om tillämpningen av bestämmelsen.

Övertid

Kompensation för övertidsarbete utges inte under arbetstagarens ordinarie förlagda jourpass.

Vid utökad arbetstid före eller efter ordinarie jourpass tillämpas bestämmelsen om övertid enligt AB § 20.

Ett extra jourpass i kombination med annat dagpass, s.k. kombipass kompenseras enligt AB § 20. Kompensationen beror på hur den extra tjänstgöringen förläggs i förhållande till den ordinarie arbetstiden.

För särskilt anställda för jourtjänstgöring nattetid (utan annan arbetstid förlagd i anslutning till jourpass) sker kompensation alltid med fyllnadslön enligt AB § 20, eftersom de inte överskrider gällande heltidsmått i AB.

Förskjuten arbetstid

Tillägg till lön utges inte under ordinarie förlagda jourpass. Vid förskjutning av ordinarie arbetstid genom tidigare eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning tillämpas bestämmelsen om förskjuten arbetstid enligt AB § 23.

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet, Bilaga L till AB

Ersättningen uppräknas med 3,5 % från och med 2011-04-01. I övrigt är bestämmelserna i sak oförändrade.

Arbetstider m.m. för lärare, Bilaga M till AB

Ferielönstillägget uppräknas med 3,5 % från och med 2011-04-01. I övrigt är bestämmelserna i sak oförändrade.