

# Redogörelsetext för ändringar i Allmänna bestämmelser, AB

Ändringarna i Allmänna bestämmelser (AB) gäller från och med 2012-05-01 om inte annat anges. De särskilda ersättningarna i §§ 21–24 samt i bilagorna räknas upp med 2,6 % från och med 2012-09-01.

Ändringarna gäller i nuläget med Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) och Sveriges Läkarförbund (Läkarförbundet) och OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer (AKV). Med övriga arbetstagarorganisationer pågår fortfarande förhandlingar. Med dessa organisationer tillämpas därför AB i dess lydelse 2012-04-30.

## § 1 Inledning

Anmärkningen till paragrafen har tagits bort. Detta innebär dock ingen ändring i sak. Enskild överenskommelse med arbetstagarare som är medlem i Kommunal kan under pågående anställning endast träffas med stöd av § 27 moment 4 och 5.

## § 4 Anställningsform

### *Provanställning*

Moment 2 avseende provanställning har förändrats. Ändringen innebär bland annat att förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen (MBL) har tagits bort. Arbetsgivaren ska istället underrätta berörd facklig organisation inom 1 månad efter det att avtal om provanställning ingåtts. Med berörd facklig organisation avses den organisation där arbetstagaren är medlem.

Den tidigare skrivningen om att det ska föreligga särskilda omständigheter vid provanställning har tagits bort och ersatts med att det ska föreligga ett prövobehov. Prövobehovet kan vara relaterat såväl till arbetstagarens yrkesskicklighet som till hans eller hennes person. Det kan vidare föreligga ett prövobehov om det med hänsyn till förhållandena i arbetet finns särskild anledning, i både arbetstagarens eget, arbetsgivarens och arbetskamraternas intresse, att pröva om arbetstagaren fungerar i arbetsgemenskapen. Exempel på situationer då det kan vara aktuellt att provanställa är vid anställning av en arbetstagarare som saknar tidigare erfarenhet, vid avsaknad av referenser från tidigare arbetsgivare eller i övrigt om det är motiverat. Beslut om provanställning ska föregås av en prövning i det enskilda fallet.

Provanställningen kan sägas upp med 1 månads ömsesidig uppsägningstid av såväl arbetsgivaren som arbetstagaren utan att det behöver föreligga saklig grund.

Det ligger i sakens natur att arbetsgivaren ska följa en arbetstagare som provanställts noga och så snart som möjligt bilda sig en uppfattning om arbetstagaren kan räkna med en tillsvidareanställning. Arbetsgivare eller arbetstagare som inte vill att provanställningen ska övergå till en tillsvidareanställning bör meddela detta i god tid före prövotidens utgång. I annat fall övergår provanställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. Liksom tidigare finns dock inte någon formell skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel, se AB § 33 moment 7.

### *Konverteringsregel*

Bestämmelsen gäller från och med 2012-10-01.

Ett nytt moment 4 har införts som innehåller en konverteringsregel som kompletterar 5 § lagen om anställningsskydd (LAS). Regeln innebär att tidsbegränsade anställningar övergår till tillsvidareanställning när en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod. Observera att konverteringsregeln enbart gäller när arbetsgivaren kombinerar vikariat och allmän visstidsanställning. Bestämmelsen träder i kraft 2012-10-01. De arbetstagare som då har en sammanlagd anställningstid som överstiger 3 år har rätt till en tillsvidareanställning.

#### **Exempel 1**



Den sammanlagda anställningstiden den 1 oktober 2012 överstiger 3 år. Anställningen övergår därför till tillsvidaranställning den 1 oktober.

Observera att den nya bestämmelsen inte påverkar LAS konverteringsregler avseende att ett vikariat respektive en allmän visstidsanställning var för sig övergår till en tillsvidareanställning efter mer än 2 år under en 5-årsperiod.

Momentet har vidare kompletterats med två anmärkningar. Anmärkning 1 innebär att konverteringsregeln inte är tillämplig om det föreligger hinder i speciallagstiftning (krav på legitimation, behörighet, viss utbildning etc.). Anmärkning 2 innebär att en arbetsgivare och en arbetstagare kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren avstår sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader. Detta gäller vid konvertering enligt såväl AB som LAS.

### **§ 13 Arbetstid**

Begreppet begränsningsperiod har ersatts med beräkningsperiod genomgående i § 13 (konsekvensändringar har även genomförts i §§ 17 och 22 samt vissa protokollsanteckningar och bilagor). Skälet till detta är att parterna vill anpassa AB till arbetstidslagen (ATL) där begreppet beräkningsperiod används. Detta innebär ingen ändring i sak, bestämmelsen ska tillämpas på samma sätt som tidigare.

Begreppet förhandling har bytts ut mot överläggning i moment 5. Skälet till detta är att begreppet förhandling är missvisande i sammanhanget utifrån att förhandlingsskyldigheten enligt MBL tidigare har avtalats bort. Parterna bedömde mot bakgrund av detta att överläggning var ett mer passande begrepp. Parterna är dock överens om att detta inte innebär någon ändring i sak. Arbetsgivaren är, precis som tidigare, skyldig att motivera förslaget samt redogöra för vilka överväganden som legat till grund för det. Protokoll ska föras om part begär det.

### **§ 15 Avlöningsförmåner**

Hänvisningen till § 18 har strukits och ersatts med en hänvisning till Bilaga U i moment 1. Detta innebär ingen ändring i sak.

### **§ 27 Semester**

Semesterlönetillägget och grundbeloppet i moment 15 och 16 höjs med 2,6 % från och med 2012-04-01.

Anmärkningen med Kommunal i moment 21 har strukits. Detta innebär att kollektivavtal om avvikelser från hela bestämmelsen nu kan träffas även med Kommunal. För utförligare beskrivning se cirkulär 10:29.

### **§ 28 Sjukdom m.m.**

Moment 11 har förändrats. Ändringen innebär att en arbetstagare har rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagångsbesök hos läkare vid akut sjukdom eller olycksfall om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid. Med akut sjukdom avses hastigt insjuknande och med olycksfall avses att arbetstagaren råkar ut för en plötslig oförutsedd händelse. Det är i övrigt upp till varje arbetsgivare att ta ställning till vilken typ av besök inom hälso- och sjukvården som arbetstagare ska ha rätt att gå på med bibehållen lön. Detta kan förslagsvis regleras i arbetsgivarens riktlinjer.

## **§ 29 Föräldraledighet**

Moment 1 avseende föräldrapenningtillägget har förändrats. Det är nu möjligt för en arbetstagare att dela upp föräldrapenningtillägget på flera ledighetsperioder. Tillägget utbetalas i 150 dagar och som längst till dess att barnet är 24 månader. Tillägget utbetalas vidare löpande vid föräldraledighet med föräldrapenning på sjukpenningnivå med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag enligt samma principer som vid sjukdom, se § 28 moment 6. Den nya regeln gäller för arbetstagare som har barn födda efter 2012-06-30. För arbetstagare med barn födda 2012-06-30 eller tidigare gäller AB i dess lydelse 2012-04-30.

Observera att protokollsanteckningen om föräldrapenningtillägg under sommaruppehåll i Kommunals respektive Läkarförbundets HÖK har tagits bort till följd av att föräldrapenningtillägget nu har blivit möjligt att dela upp på flera ledighetsperioder. Protokollsanteckningen har därmed förlorat sin betydelse.

Moment 2 har formulerats om och viss omdisponering har skett. Begreppet föräldralön har även införts. Detta innebär ingen ändring i sak.

Ett nytt moment 5 har införts som innebär att varseltiden vid anmälan om föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen (FörL) förlängs till 3 månader. Om särskilda skäl föreligger kan anmälan göras senare. Med särskilda skäl avses oförutsedda händelser så som exempelvis för tidig födsel, allvarlig sjukdom, förändrade familjeförhållanden och adoptionsbeslut som meddelas med kort varsel. Observera att den nya varselregeln inte påverkar 14 § FörL avseende ledighetens förläggning och påtaglig störning.

Införandet av ett nytt moment 5 medför en ändring i moment 6a) innebärande att lokal avvikelse kan göras från såväl 13 § FörL som moment 5.

## **§ 30 Civil- och värnplikt**

Bestämmelsen avseende civil- och värnplikt har flyttats till centrala och lokala protokollsanteckningar i HÖK på grund av att väldigt få arbetstagare berörs av den i dagsläget. Bestämmelsen gäller alltså fortsatt för berörda arbetstagare.

## **§ 33 Uppsägningstid m.m.**

Ett nytt moment 3 har införts som innebär att tidsbegränsade anställningar som är avsedda att pågå längre tid än 3 månader är möjliga att säga upp med 1 månads uppsägningstid för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren om inte annat överenskommit. Arbetsgivaren måste dock kunna visa på skäl motsvarande saklig grund för att kunna säga upp en arbetstagare. Det är möjligt för arbetsgivaren och arbetstagaren att komma överens om annat än den angivna uppsägningstiden i momentet. Exempel på sådana överenskommelser är att man kom-

mer överens om en längre ömsesidig uppsägningstid eller att anställningen inte ska vara uppsägningsbar alls.

Notera att det nya momentet inte påverkar punkt 5 i Specialbestämmelser för läkare. Denna punkt har samma betydelse som tidigare.

Momentet har vidare kompletterats med en anmärkning som innebär att momentet inte gäller tidsbegränsad anställning som ingåtts med stöd av § 4 moment 3c), det vill säga förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion.

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

Moment 1d) har tagits bort till följd av att tidsbegränsade anställningar nu har blivit uppsägningsbara, se § 33 moment 3. Moment 1d) har därmed förlorat sin betydelse.

## **Bilagor till AB**

### **Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal, Bilaga J till AB**

Begreppet begränsningsperiod har ersatts med beräkningsperiod i Bilaga J. Skälet till detta är att parterna vill anpassa Bilaga J till ATL där begreppet beräkningsperiod används. Detta innebär ingen ändring i sak, bestämmelsen ska tillämpas på samma sätt som tidigare.

### **Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning, Bilaga U till AB**

Uppehållslönetillägget räknas upp med 2,6 % från och med 2012-04-01.

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

Storhelgstillägget räknas upp med 2,6 % och tillägget för obekvämt arbetstid räknas upp med 1,1 % från och med 2012-09-01. Skälet till att tillägget för obekvämt arbetstid enbart räknas upp med 1,1 % är att parterna har avräknat ett utrymme om 1,5 % för att bekosta ytterligare ett storhelgstillägg vilket utges vid tjänstgöring under annandag påsk.

Punkt 3a) tillförs en skrivning som innebär att en arbetstagare som har fått sin arbetstid förskjuten med stöd av AB § 23 får ersättning enligt AB § 21 för sådan tid som inte täcks av det schabloniserade tillägget för obekvämt arbetstid i Bilaga E. Den schabloniserade ersättningen kan, precis som tidigare, komma att juste-

ras ner om arbetstagaren endast tjänstgör del av kalendermånad och då inte fullgör de för månaden fastställda tjänstgöringspassen.

Begreppet begränsningsperiod har ersatts med beräkningsperiod i Bilaga E. Skälet till detta är att parterna vill anpassa Bilaga E till ATL där begreppet beräkningsperiod används. Detta innebär ingen ändring i sak, bestämmelsen ska tillämpas på samma sätt som tidigare.

Utöver detta har vissa språkliga och redaktionella ändringar gjorts i såväl AB som bilagor.

**Frågor med anledning av ändringarna i AB** kan ställas till Jan Svensson, Jeanette Hedberg, Alexandra Wåhlstedt, Ann-Charlotte Ohlsson, Malin Looberger, Phia Moberg och Kristina Hane.