

Redogörelsetext för ändringar i Allmänna bestämmelser, AB

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta har träffat överenskommelse om ändringar i Allmänna bestämmelser (AB) med OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet (Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet) och Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund) samt AkademikerAlliansen. Ändringarna gäller från 2013-04-01 om inte annat särskilt anges.

Med Svenska Kommunalarbetsförbundet, Sveriges Läkarförbund och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd pågår fortfarande förhandlingar. Med dessa organisationer tillämpas därför AB i dess lydelse 2013-03-31.

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.

§ 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 alltså gäller. Bestämmelsen har primärt tillkommit för att arbetsgivaren ska kunna fatta beslut som rör samtliga arbetstagare hos arbetsgivaren.

§ 29 Föräldraledighet

En ändring har gjorts 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 förträdesrätt.

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.

Utöver detta så har bestämmelsen avseende att deltidsanställd arbetstagare ska ha kvalificerad övertidsersättning direkt under jour och beredskap tagits bort. Detta innebär att deltidsanställd arbetstagare nu får enkel övertidsersättning de två första timmarna precis som heltidsanställda arbetstagare. Även 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.

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.

Viss justering har även gjorts av tidsgränserna i § 21 för när ersättning för obekväm arbetstid ska utgå. Utöver detta har storhelgstillägget under pingsten tagits bort.

§§ 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 Hälso- 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.