

Redogörelsetext för ändringar i Allmänna bestämmelser (AB)

Ändringarna i Allmänna bestämmelser (AB) gäller med Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen, OFR förbundsområde Hälso- och sjukvård samt Sveriges Läkarförbund. Ändringarna gäller från och med 2022-10-01. Överenskommelsen om ändringarna gäller under förutsättning att riksdagen beslutar om föreslagna ändringar i Lagen om anställningsskydd (LAS).

Nedanstående är redogörelse för förändringar i Allmänna bestämmelser i lydelse 2022-10-01.

§ 4 Anställningsform

I § 4 mom. 4 har regleringen om konvertering av allmän visstidsanställning i stycke två strukits till följd av ändrad lagstiftning. Det innebär att tidsgränsen för när anställning i vikariat övergår i en tillsvidareanställning även fortsatt regleras i detta moment. Tidsgränsen för när en särskild visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning regleras i 5 a § LAS.

I § 4 mom. 4 stycke tre har allmän visstidsanställning bytts ut mot särskild visstidsanställning som grund för konvertering efter avslutad projektanställning.

§ 32 Enskilda angelägenheter

Bestämmelsen innebär ledighet med bibehållna avlöningsförmåner. Ledighet beviljas för en arbetsdag per ledighetsgrund.

Uppräkningen av grunderna för enskild angelägenhet är uttömmande. Det finns således inga andra situationer då ledighet för enskild angelägenhet beviljas enligt avtalet. Däremot är inte uppräknningen av personkretsen fullständig. Som nära anhörig kan även anses exempelvis familjehemsplacerade barn och personer i föräldrars ställe.

Ersättning för enskild angelägenhet förutsätter att arbetstagaren skulle arbetat den aktuella dagen. Således beviljas inte ledighet för enskild angelägenhet under annan pågående ledighet så som exempelvis semester eller sjukdom.

Vid nära anhörigs bortgång samt begravning kan även, vid behov, upp till två resdagar med bibehållna avlöningsförmåner beviljas.

För att löneförmån ska medges vid ledighet för nära anhörigs sjukdom gäller att arbetstagarens närvaro, med hänsyn till sjukdomens allvarliga karaktär och kritiska skede, anses nödvändig. Lön utges alltså inte vid ledighet av andra orsaker i samband med anhörigs sjukdom, t.ex. för vård av den sjuke eller tillsyn av barn. Bestämmelsen avser inte bara livshotande sjukdomar, utan även sjukdomsfall som framkallar allvarlig oro hos närstående.

Bestämmelsen gäller inte vid barns sjukdom m.m. om arbetstagaren har rätt till tillfällig föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Uttrycket ”begravning” omfattar jordfästning, gravsättning eller annan begravningsakt av motsvarande slag. Oavsett om begravning omfattar en eller flera dagar beviljas endast en dag med ersättning för enskilda angelägenheter.

Rättigheten till ledighet från sin anställning av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig regleras i Lagen om ledighet för trängande familjeskäl. Bestämmelsen i § 32 reglerar i vilka situationer arbetsgivaren kan medge ledighet med bibehållna avlöningsförmåner.

§ 35 Turordning och företrädesrätt

I § 35 har gjorts ett tillägg som reglerar att 22 och 29 §§ LAS gäller med följande angivna avvikelser och tillägg.

Ett nytt moment två reglerar att 22 § LAS angående undantag för turordning inte gäller.

Tidigare mom. 2-4 följd ändras till mom. 3-5.

I mom. 3 (nya mom. 4.) punkten b) samt anmärkningen har allmän visstidsanställning strukits. Detta innebär att undantaget om företrädesrätt till återanställning vid anställningar kortare än 14 kalenderdagar endast omfattar vikariatsanställning.

Protokollsanteckning i HÖK gällande lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

Protokollsanteckningen i centrala och lokala protokollsanteckningar i samtliga HÖK:ar som reglerar lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom har fått en ny reglering som innebär att utfyllnad utbetalas under 6 månader.

Bestämmelsen omfattar arbetstagare som på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom erbjuds omplacering enligt 7 § lagen om anställningsskydd (LAS) till nya arbetsuppgifter som ligger utom arbetstagarens anställningsavtal och i och med omplaceringen får en ny lägre lön. Arbetstagaren får med stöd av bestämmelsen en fördröjd övergång till den nya lönen genom ett lönetillägg som utges de första 6 månaderna efter omplaceringen. Lönetillägget beräknas genom att den ursprungliga fasta kontanta lönen minskas med den nya överenskomna 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 (jämför AD 114/91).

Överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om hur övergången mellan den ursprungliga och den nya lönen ska ske som ersätter detta moment.

Exempel 1

En arbetstagare omplaceras från en anställning med en lön på 40 000 kronor till en ny anställning med en lön på 28 000 kronor. Då överenskommelse ej kan träffas om annat tillämpar arbetsgivaren bestämmelsen för att fastställa lönetilläggets storlek

$$40\ 000 - 28\ 000 = 12\ 000 \text{ kronor}$$

Under de första 6 månaderna utbetalas ett lönetillägg om 12 000 kr varje månad. Därefter upphör lönetillägget. Lönetilläggets storlek påverkas inte av eventuella lönehöjningar som inträffar under perioden.

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

Exempel 2

En arbetstagare omplaceras från en anställning med 100 procent sysselsättningsgrad och med en lön på 40 000 kronor till en ny anställning med 50 procent sysselsättningsgrad och med en lön på 15 000 kronor. Då överenskommelse ej kan träffas om annat tillämpar arbetsgivaren bestämmelsen för att fastställa lönetilläggets storlek,

$$(40\ 000/1 - 15\ 000/0,5) \times 0,5 = (40\ 000 - 30\ 000) \times 0,5 = 10\ 000 \times 0,5 = 5\ 000 \text{ kronor}$$

Under 6 månader utbetalas därför ett lönetillägg varje månad på 5 000 kronor.

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

Särskild AGS-KL

Parterna har kommit överens om att särskild AGS-KL förmån upphör att gälla från och med 2022-10-01. Att förmånen upphör att gälla innebär att inga nya försäkringsfall kan anmälas efter detta datum. Pågående försäkringsfall påverkas inte utan kommer att omfattas av tidigare gällande regler.

Kommunalt huvudavtal

En principöverenskommelse har tecknats om att tidsfrister för påkallande av central förhandling i KHA ska kortas från dagens fyra månader till två månader. KHA i sin nya lydelse avses träda i kraft 2022-10-01