

Redogörelsetext för ändringar i Allmänna bestämmelser (AB)

Nedanstående är redogörelse för förändringar i Allmänna bestämmelser i lydelse 2024-04-01.

§ 4 Anställningsform

I mom. 2 har det har skett förändringar som rör provanställning.

Momentet medger sedan tidigare provanställning om det föreligger ett provobehov och ersätter 6 § LAS. Förändringarna avser dels ett förtydligande av skillnaden mellan hanteringen av besked och uppsägningstid när provanställningen avbryts i förtid respektive vid provanställningens utgång, dels en tidsgräns för besked till arbetstagaren om minst 2 veckor innan provanställningens slut om arbetsgivaren inte vill att provanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning. Det tillförs även en möjlighet till förlängning av provanställning i vissa fall.

Sedan tidigare gäller att en provanställning kan avbrytas i förtid med en månads ömsesidig uppsägningstid. Det har tillförts en tidsgräns för besked om 2 veckor för det fall som arbetsgivaren eller arbetstagaren inte vill att provanställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut. Det har också tillförts en reglering för det fall arbetsgivaren lämnar besked senare. Motsvarande finns inte för det fall arbetstagaren lämnar sent besked.

Det har tillförts en anmärkning 2 som möjliggör förlängning av provanställning i vissa fall. Precis som tidigare kan en provanställning förlängas om provanställningen ingåtts för kortare tid än 6 månader. I sådana fall kan förlängning ske upp till 6 månader.

Därutöver kan nu, i vissa fall, arbetsgivare och arbetstagare komma överens om ytterligare förlängning av provanställningen. Det gäller i situationer då arbetsgivaren, på grund av arbetstagarens omfattande frånvaro under provotiden, inte anser att det finns tillräckligt underlag för att bedöma arbetstagarens prestationer/lämplighet och står inför situationen att mot bakgrund av detta besluta att provanställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning.

Orsak till frånvaron kan exempelvis vara föräldraledighet eller sjukdom som pågått under väsentlig del av provotiden. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om en förlängning av provanställningen med som längst den tid

som motsvarar frånvaron. Av en dom i Arbetsdomstolen (AD 2020 nr. 53) framgår att beslut om att inte erbjuda en arbetstagare förlängd provanställning med anledning av frånvaro som berodde på föräldraledighet bröt mot 16 § Föräldraledighetslagen. Det innebär att arbetsgivare t.o.m. kan vara skyldig att erbjuda en förlängning av provanställningen i samband med att arbetstagaren varit föräldraledig under stora delar av provotiden.

Inför en förlängning av provanställningen ska arbetsgivaren överlägga med berörd arbetstagarorganisation, vilken är densamma som avses i anmärkning 1.

Det har även tillförts en tredje anmärkning. I denna framgår att arbetsgivaren ska utge ersättning till arbetstagaren om beskedet till arbetstagaren om att provanställningen inte ska övergå till en tillsvidareanställning lämnas senare än två veckor innan provotiden har löpt ut.

I ersättningen inkluderas daglön för återstående kalenderdagar i anställningen. Ersättningen utges således enligt följande:

Ersättning = 14 kalenderdagar - återstående kalenderdagar i anställningen

Exempel 1

Provanställningen ingår den 1 mars och löper ut den 31 augusti. Arbetsgivaren vill inte att provanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning och ska därför meddela detta senast två veckor innan, det vill säga 17 augusti. Arbetsgivaren ger istället beskedet den 19 augusti (2 dagar försent). Provanställningen avslutas den 31 augusti.

Ersättning = 14 kalenderdagar - 12 kalenderdagar

Ersättning motsvarande lön för två kalenderdagar ska utges till arbetstagaren.

Exempel 2

Arbetsgivaren ger i ovanstående situation beskedet den 25 augusti (det vill säga 8 dagar försent). Provanställningen avslutas den 31 augusti.

Ersättning = 14 kalenderdagar - 6 kalenderdagar

Ersättning motsvarande lön för 8 kalenderdagar ska utges till arbetstagaren.

Ovanstående ersättning utges inte om arbetstagaren efter avslutad provanställning i direkt anslutning tillträder en annan tillsvidareanställning hos arbetsgivaren än den som avsågs.

I mom. 4 har det tillförts en anmärkning 4. Anmärkningen innebär en avvikelser ifrån 5, 5 a §§ lagen om anställningsskydd för arbetstagare som har en

anställning enligt kollektivavtalet Räddningstjänstpersonal i Beredskap (RiB) och samtidigt har sin huvudanställning hos samma arbetsgivare.

§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning

I anmärkning till mom. 4 har en hänvisning till bestämmelse i LAS rättats.

§ 13 Arbetstid

Den äldre versionen av bestämmelsen som upphörde 2024-01-31 har strukits ut.

Mom. 9 g) i § 13 har strukits ut eftersom bestämmelsen har utgått.

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall

En ny femte anmärkning har tillförts mom. 3. Anmärkningen hanterar hur löneavdrag ska göras när arbetstagare som har en anställning som beredskapsbrandman enligt kollektivavtalet Räddningstjänstpersonal i Beredskap (RiB) samtidigt har sin huvudanställning hos samma arbetsgivare och behöver lämna arbetsplatsen vid utryckning. I denna situation ska löneavdrag ifrån huvudanställningen göras först från och med den andra timmen i samband med larm. Det innebär i praktiken att arbetstagaren erhåller ersättning från såväl anställningen enligt RiB som huvudanställning under första timmen.

§ 20 Övertid m.m.

Ändringar i mom. 8 innebär både en ny struktur i momentet samt ett tillägg om förutsättningar för överenskommelse om att arbetstagaren inte ska ha rätt till ersättning vid overtidsarbete.

I inledningen förtydligas att avvikelser från § 20 kan göras med stöd av lokalt kollektivavtal eller genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare om stöd för det finns i aktuell HÖK.

Bestämmelsen har också delats upp i två punkter.

Punkt a) gäller vid överenskommelse om att arbetstagare inte har rätt till ersättning för overtids- eller mertidsarbete. Det framgår sedan tidigare att arbetsgivaren ska tydliggöra grunderna som överenskommelsen bygger på. Det har tillförts att i detta ingår en uppskattning av omfattningen av det eventuella overtidsarbetet. Därutöver har tillägg gjorts med ytterligare exempel på förutsättningar som arbetsgivaren bör redogöra för. Exempelen är inte uttömmande.

Det klargörs att ändringar i bestämmelsen gäller för överenskommelse som ingås efter 2024-03-31.

En ny redaktionell punkt b) har tillkommit.

§ 21 Obekväm arbetstid

Ändringar i avtalet innebär att ersättningar för obekväm arbetstid räknas upp per 2024-04-01 med 3,3 procent.

§ 23 Förskjuten arbetstid

En anmärkning har tillförts mom. 1. Den reglerar när ersättning för förskjuten arbetstid enligt mom. 2 inte ska utges utan arbetstagaren istället ersätts enligt § 20. Det gäller arbetstagare som samma dag blir tillsagd att ändra arbetstid till ett arbetspass som startar samma dag som tillsägelse skett, men där passet sträcker sig över dygnsgåransen och därför hänförs till nästkommande dag där den övriga delen av arbetstiden förlagts.

Exempel

En heltidsanställd arbetstagare arbetar natt kl. 21.00 – 06.00 måndag – tisdag. På tisdagen kl. 01.00 beordras arbetstagaren att arbeta natt kl. 21.00 – 06.00 tisdag – onsdag när arbetstagaren enligt schema skulle ha varit ledig. Istället blir arbetstagaren ledig kl. 21.00 – 06.00 natten onsdag – torsdag.

Vid arbete på båda sidor om dygnsgåransen (nattarbetspass) ska nattarbetspasset anses utfört den dag som övriga delen av arbetstiden utförs. Då arbetspasset kl. 21.00 – 06.00 sträcker sig över dygnsgåransen hänförs därmed passet till kommande dygn. Regleringen i momentets anmärkning blir då tillämplig och ersättning enligt § 20 ska utges för arbete under passet.

§ 27 Semester

I mom. 15 har semesterlönetillägget räknats upp med 3,3% till 22 719 kronor per månad.

I mom. 16 har ersättning för semesterlönegrundande timme räknats upp med 3,3% till 16,50 kronor per timme.

Anmärkningen till mom. 18 som reglerade övergångsbestämmelse kring hantering av sparade semesterdagar har strukits eftersom tiden för regleringen har löpt ut. Observera att för arbetstagare inom Sveriges Lärares avtalsområde gäller övergångsbestämmelsen till och med 2025-12-31.

§ 28 Sjukdom

Anmärkning 2 till mom. 9 som reglerade övergången av ersättning vid indragen sjukpenning till en försäkringslösning via AGS-KL har strukits eftersom särskild AGS-KL har upphört att gälla.

Mom. 12 stryks ut eftersom bestämmelsen har upphört att gälla.

§ 30 Totalförsvaret

Mom. 2 har uppdaterats med korrekt procentsats för beräkning av rätt till utfyllnad vid tjänstgöring inom totalförsvaret. Ändringen grundar sig i att Försäkringskassan har ändrat grunden för beräkning av dagpenning från 8 till 10 prisbasbelopp.

§ 35 Turordning och företrädesrätt

I mom. 1 har det tillförts en tredje anmärkning som hanterar beräkningen av anställningstid vid turordning då en arbetstagare har en anställning som beredskapsbrandman enligt kollektivavtalet Räddningstjänstpersonal i Beredskap (RiB) och samtidigt har sin huvudanställning hos samma arbetsgivare. Anmärkningen innebär att anställningstiden som arbetstagaren har tjänat in enligt RiB inte tillgodoräknas tidsmässigt i samband med turordning i huvudanställningen enligt HÖK/AB.

Moment 4 a) har utökats med en reglering gällande beräkning av anställningstid vid företrädesrätt enligt 25 § LAS. Den klargör att arbetstagare som har en anställning som beredskapsbrandman enligt kollektivavtalet Räddningstjänstpersonal i Beredskap (RiB) och samtidigt har sin huvudanställning hos samma arbetsgivare inte får tillgodoräkna tiden som intjänats i anställningen som beredskapsbrandman.

§ 39 Avtalsförsäkringar

Det har gjorts ett förtydligande i mom. 1 att det är hos Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag arbetsgivaren är fortsatt skyldig att teckna och vidmakthålla Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL).

Det har gjorts ett förtydligande i mom. 2 att det är hos Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag arbetsgivaren är fortsatt skyldig att teckna och vidmakthålla Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL).

Eftersom KPA Livförsäkring AB (publ.) har bytt namn till KPA Tjänstepension AB (publ.) har detta ändrats i mom.4.

Överenskommelse om övergång från PA-KFS 09 till kommunalt pensionsavtal har träffats mellan parterna och därmed utgår mom. 6.