

## **Redogörelsetext för ändringar i Allmänna bestämmelser (AB) samt bilagor**

Ändringarna i Allmänna bestämmelser (AB) gäller med Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet från och med 2020-11-01 om inte annat anges.

Förhandlingar om AB pågår för närvarande med övriga arbetstagarorganisationer.

Nedanstående är redogörelse för förändringar i AB i lydelse 2020-11-01.

### **§ 4 Anställningsform**

Moment 3 har tillförts ett delmoment, d), som gör det möjligt med tidsbegränsad projektanställning. En projektanställning kan bli aktuell när behov finns under en tydligt avgränsad tid samt att finansiering sker genom externa eller avskilda interna budgetmedel.

Det är möjligt att avtala om en projektanställning för högst 4 år.

Sådan projektanställning konverteras inte till en tillsvidareanställning och ger inte heller företrädesrätt till återanställning enligt 5 § LAS. En projektanställning är uppsägningsbar enligt AB § 33 moment 4.

Parterna är överens om att den nuvarande bestämmelsen om konvertering i AB § 4 moment 4 gäller till och med 2021-09-30. Därefter upphör den att gälla och ersätts med en ny bestämmelse som träder i kraft från och med 2021-10-01.

Den nu gällande bestämmelsen har tillförts en särskild konverteringsregel som bara gäller när en arbetstagare som haft en projektanställning därefter anställs i en allmän visstidsanställning (ej vikariat). I sådana fall ska anställningstiden i projektanställning räknas in i den sammanlagda anställningstiden för beräkning av konvertering. Konvertering sker i övrigt enligt reglerna i 5 a § LAS, allmän visstidsanställning. Denna del av bestämmelsen fortsätter även gälla efter 2020-09-30.

Från och med den 1 oktober 2021 gäller den nya bestämmelsen i AB § 4 moment 4 som innebär att anställningstiden för konvertering enligt 5 a § LAS sänks från 24 månader till 18 månader. Detta gäller både vikariatsanställning och allmän visstidsanställning. Det görs ett tillägg i anmärkningen om att 18

månader motsvarar 548 anställningsdagar. Detta innebär att såväl allmän visstidsanställning som vikariat övergår till tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd mer än 18 månader under en 5-årsperiod.

I och med de nya konverteringsreglerna upphör den tidigare konverteringsregeln i AB § 4 moment 4 att gälla (vilken innebar att för arbetstagare som haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergick anställningen till en tillsvidareanställning).

En arbetstagare som varit anställd på projekt och där anställning följs av en anställning på allmän visstid som ingås efter 2021-09-30, omfattas av snabbare konvertering. Då den sammanlagda anställningstiden överstiger 18 månader konverteras denna alltså automatiskt till en tillsvidareanställning. Fortfarande gäller en beräkningsperiod om 5 år.

## **§ 5 Höjd sysselsättningsgrad**

I moment 1, punkt 3 har skrivningen om tidsbegränsning av sjukersättning tagits bort (se text under § 12 här nedan), samt justering gjorts gällande ålder utifrån ändrade regler i LAS gällande rätten att kvarstå i anställning (32 a § LAS).

Undantaget i punkt 3 från rätten till höjd sysselsättningsgrad gäller för arbetstagare som uppbär partiell sjukersättning enligt SFB.

## **§ 6 Allmänna åligganden**

Ett nytt moment har tillförts bestämmelsen, moment 3, som innebär att en arbetstagare kan anvisas att arbeta under de förutsättningar som Krislägesavtalet anger när detta aktiverats i vederbörlig ordning.

## **§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning**

I moment 1 har en strykning i texten gjorts gällande sjukersättning som inte är tidsbegränsad. Enligt socialförsäkringsbalken (SFB) kan nu alla beslut om sjukersättning fattade efter 1 januari 2008 omprövas vart tredje år. Den tidigare tydligt tidsbegränsade sjukersättningen har även tidigare utgått från SFB. Ändringen har endast till syfte att momentet anpassas till nu gällande hantering av sjukersättning i enlighet med SFB.

Anmärkning under moment 4 har ny hänvisning till 4 a § LAS.

## **§ 13 Arbetstid**

I den inledande skrivningen i moment 5 har orden *eller liknande* strukits för att tydliggöra behovet av att ange arbetstagares arbetstid i schema.

Vidare har ett stycke tillförts som slår fast att schema ska meddelas arbetstagaren senast 14 dagar före det börjar gälla. Denna bestämmelse innebär ingen avvikelse från 12 § ATL utan den gäller i sin helhet. Det innebär att i undantagsfall kan besked meddelas kortare tid i förväg om oförutsedda händelser inträffat eller utifrån verksamhetens art. Undantaget bör hanteras restriktivt och bedömningen baseras på arbetsrättslig praxis.

Det har även tillförts en skrivning om att det ska eftersträvas att arbetstagare erhåller schema för hela beräkningsperioden innan beräkningsperiodens början. Detta innebär att om arbetstagaren har flera schemaperioder inom ramen för en beräkningsperiod så bör arbetstidens förläggning redovisas för samtliga schemaperioder. Detta för att arbetstagaren ska få kännedom om sin arbetstidsförläggning med god framförhållning.

Skrivningen i moment 5 om sammanhängande arbetstid har skärpts genom att ordet eftersträva har utgått.

Det har införts ett nytt moment 6 som möjliggör för arbetsgivaren att förlägga maximalt plus/minus 11 timmar som kan föras mellan beräkningsperioder. Den överförbara tiden ingår därmed i den ordinarie arbetstiden. Antalet plus- eller minustimmar kan ackumuleras mellan flera beräkningsperioder så länge summan inte överstiger 11 timmar. Timsaldot kan inte vid något tillfälle under beräkningsperioden ligga utanför angivna gränsvärden.

*Exempel A: En arbetstagare har en beräkningsperiod, tillika schemaperiod om 6 veckor. Arbetstagaren har en genomsnittlig veckoarbetstid på 38,25 timmar. Under första beräkningsperioden har arbetsgivaren förlagt 9 timmar utöver ordinarie arbetstid i arbetstagarens schema. Vid övergången till beräkningsperiod två överförs därmed 9 timmar. Under beräkningsperiod två har arbetsgivaren förlagt 6 timmar mindre i schema i relation till ordinarie arbetstidsmått. Vid övergången till beräkningsperiod tre överförs därmed 3 timmar. Under beräkningsperiod tre har arbetsgivaren förlagt 8 timmar mindre i schema i relation till ordinarie arbetstidsmått. Vid övergången till beräkningsperiod fyra överförs ett minussaldo på 5 timmar.*

*Exempel B: En arbetstagare har en beräkningsperiod om 10 veckor som innehåller två schemaperioder om 5 veckor vardera. Under schemaperiod 1 förlägger arbetsgivaren ett arbetspass om 8 timmar utöver ordinarie arbetstidsmått i arbetstagarens schema. Under schemaperiod 2 kan som mest ytterligare 3 timmar förläggas då det totala saldot för beräkningsperioden inte kan överstiga gränsvärdet på 11 timmar.*

Bestämmelsen syftar till att ge arbetsgivaren bättre förutsättningar att möta variationer i bemanningsbehovet. Regleringen påverkar inte övriga bestämmelser gällande arbetstidsförläggning i kollektivavtal eller lagstiftning

såsom bestämmelser avseende dygns- och veckovila. Arbetstagarens schema inklusive plus- eller minustid i den aktuella beräkningsperioden ligger till grund för beräkning av kvoter för frånvaro och semester.

*Exempel C: En arbetstagare har en arbetstidsförläggning med en beräkningsperiod på fyra veckor. Arbetstagaren har en genomsnittlig veckoarbetstid på 38,25 timmar. Under beräkningsperioden har arbetstagaren en arbetstidsförläggning med åtta timmar utöver ordinarie arbetstidsmått förlagt. Normalt sett har arbetstagaren 16 pass per 4 veckors beräkningsperiod, vilket ger en kvot på 1,75 vid frånvaroberäkning. Denna beräkningsperiod läggs ett extra pass på åtta timmar i schemat vilket ger 17 pass under beräkningsperioden och åtta timmar plus på saldot. Konsekvensen av det extra utlagda arbetspasset ger en ny kvot på 1,65 vid frånvaroberäkning.*

Den överförbara tiden ska förläggas i schema och ska inte användas för att täcka upp för ett oförutsett behov av bemanning. Vid behov av förändrad arbetstidsförläggning gäller bestämmelsen i § 23 om förskjuten arbetstid. Ersättning för övertid enligt § 20 utges för tid utöver ordinarie arbetstidsförläggning inklusive eventuell plus- och minustid som är förlagd i schema.

Under pågående anställning behöver inte timsaldot nollställas. Om en arbetstagare avslutar sin anställning ska löneavdrag inte göras vid minussaldo. Vid plussaldo ska 1/165 av månadslönen utges för varje timme. För deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren vore heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

Vid planerad ledighet längre än 6 månader bör arbetsgivaren sträva efter att saldot ska vara noll innan ledigheten påbörjas.

Finns lokalt kollektivavtal motsvarande nya moment 6 här ovan, gäller det fortsatt till dess att avtalet sägs upp av lokal part.

Den tidigare skrivningen om att kompensationsledighet inte räknas som arbetad tid i delmoment 6 b) förs över i ett nytt delmoment, 7 c). När arbetstagaren är kompensationsledig för övertidsarbete ska tid motsvarande ledigheten kvittas mot redan registrerad övertid. Den tidigare regleringen om beräkningsperiod har vidare ersatts av kalenderår.

Finns lokalt kollektivavtal gäller det fortsatt till dess att avtalet sägs upp av lokal part.

Utifrån att nytt moment 6 tillförs avtalet, ändras numrering från moment 7 enligt nedanstående, utifrån att nytt moment 6 införts (se här ovan). Ändringen träder i kraft omgående.

Tidigare moment 6 a-i) *Avvikelser från ATL*, blir moment 7 a-j, där c) då är ett nytt delmoment som förskjuter bokstavsangivelse för efterföljande innehåll.

Tidigare moment 7 a-g) *Möjligheter till lokal avvikelse*, blir moment 8 a-g).

Tidigare moment 8 *Personalpool*, blir moment 9.

## **§ 20 Övertid m.m.**

En ny anmärkning har tillförts moment 2. Skrivningen anger att skiftet mellan sommartid och vintertid ska ersättas med enkel övertid för alla, oavsett om arbetstagaren arbetar heltid eller deltid.

## **§ 21 Obekväm arbetstid**

Ändringar i avtalet innebär att ersättningar för obekväm arbetstid räknas upp per 2021-04-01 med 3,0 procent samt 2022-04-01 med 2,4 procent.

I moment 1 har pingsthelgen utgått från O-tilläggstid A och betraktas i ersättningshänseende som vanlig helg. Värdet för pingsthelgen har fördelats om till O-tilläggstid B för helg och helgnatt samt O-tilläggstid C för vardagsnatt.

## **§ 22 Jour och beredskap**

Jour och beredskap bör endast förekomma i den omfattning som är absolut nödvändig. Om det är sannolikt att det frekvent kommer att bli mycket aktivt arbete under beredskapen bör det istället förläggas ordinarie arbetstid.

Parterna är överens om en ändring i bestämmelsen för att anpassa den till ett modernt arbetsliv. Den tidigare bestämmelsen enligt moment 1 innebar att en arbetstagare under sin beredskap fick befinna sig på plats utanför arbetsstället som godkänts av arbetsgivaren, vanligtvis arbetstagarens hem. Den skrivningen har nu utgått. Många arbetsuppgifter kan i förekommande fall utföras på distans och/eller med hjälp av tekniska hjälpmedel varför arbetstagare inte alltid behöver befinna sig på en särskild plats under sin beredskap.

Sedan tidigare gäller att arbetstagaren, under beredskap, vid behov *utan dröjsmål* ska kunna utföra arbete. Det förutsätter att arbetstagaren, trots att kraven på anvisad plats har utgått, befinner sig på en plats där arbetstagaren utan dröjsmål kan gå i arbete. Utifrån verksamhetens behov klargör arbetsgivaren vilka krav som ställs på arbetstagaren i samband med beredskapen. Det kan till exempel handla om inom vilken tid arbetstagaren ska gå i aktivt arbete, om arbetet kan utföras från den plats där denne befinner sig eller om det krävs att arbetstagaren ska inställa sig på arbetsplatsen för att utföra arbetet. Det ska säkerställas att en arbetstagare som under sin beredskap förväntas utföra arbete på distans har de tekniska hjälpmedel som arbetet kräver.

## **§ 27 Semester**

I moment 4 har ett engångsbelopp tillförts som, utöver de extra betalda semesterdagar som regleras i avtalet, utges om arbetstagaren på arbetsgivarens begäran får semestern förlagd till tidpunkt före eller efter juni-augusti. Engångsbeloppet som ska utges är 5 000 kr vid förläggning av högst 14 semesterdagar under juni-augusti. För förläggning av 15-19 dagar är motsvarande engångsbelopp 3 000 kr.

Förläggning av huvudsemester utanför juni-augusti bör i första hand lösas på frivillig väg.

Finns lokalt kollektivavtal gäller det fortsatt till dess att avtalet sägs upp av lokal part.

## **§ 29 Föräldraledighet**

I anmärkning under moment 1 har två anmärkningar om ålderskategorier av barn nu utrangerats från avtalet under anmärkningen, punkt 2 och 3. Barn födda angivna år har åldersmässigt passerat villkoren som anges i respektive AB och föräldraledighetslagen, medan punkt 1 fortfarande kan aktiveras utifrån adoption.

I moment 6 under d) har en hänvisning korrigerats och förtydligats. Det gäller tillämpning av förbudet mot missgynnande enligt föräldraledighetslagens 16 §.

## **§ 30 Viss tjänstgöring i totalförsvaret**

Den tidigare bestämmelsen i AB om civil- och värnplikt, vilken under avtalsrörelsen 2012 ersattes av en central och lokal protokollsanteckning i samtliga HÖK/ÖLA, har nu återinförts i AB men har uppdaterad titel, text och delvis nytt innehåll. Syftet med förändringen är att tydliggöra när ersättning enligt bestämmelsen ska utges samt förtydligande av när inlämning av ledighetsansökan bör ske till arbetsgivaren. Bakgrunden till att bestämmelsen nu återinförts i AB är att Försvarmaktens verksamhet i grunden har förändrats flera gånger under 2010-talet.

I moment 1 har det införts att arbetstagaren ska lämna in ansökan om ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret senast 3 månader innan ledighetens början. Det kan dock finnas annan lagstiftning som styr både rätten till ledighet samt skyldighet för arbetstagaren att tjänstgöra i totalförsvaret. Momentet ersätter alltså inte andra tvingande regelverk utan är en strävan att skapa gott planeringsutrymme för arbetsgivaren, vilket även underlättar ledighetsbeviljande. Om arbetstagaren får besked om sin tjänstgöring i totalförsvaret senare än 3 månader innan, exempelvis en sen inkallelse till

repetitionsövning, ska arbetstagaren söka ledighet hos arbetsgivaren utan dröjsmål.

Ersättningen i moment 2 kopplas nu tydligt till att arbetstagaren får dagpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) vid tjänstgöring inom totalförsvaret. Ersättningen i momentet har formen av en utfyllnadsersättning liknande det som återfinns i § 28 mom. 7. Nivån på ersättningen är 90% av mellanskillnaden mellan lönebortfall och högsta belopp för dagpenning. Dagpenningens storlek utgår från SGI-reglerna, dock utan den så kallade omräkningsfaktorn på 0,97. De arbetstagare som kan få utfyllnad enligt momentet är de som har fast kontant lön överstigande 66,67 % av årets prisbasbelopp enligt SFB. Ersättningen till arbetstagaren är begränsad till maximalt 60 kalenderdagar per år, där samtliga dagar i ledighetsperiod avräknas.

### **§ 39 Avtalsförsäkringar m.m.**

Ett moment har tillförts, 6. Sobona/SKR har som målsättning att förhandla om infasning av PA-KFS 09 och PA-KFS 09T till AKAP-KL. Målsättningen är att förhandlingen om infasning senast ska slutföras under 2021.

## **Bilagor**

### ***Arbetstider m.m. inom räddningstjänsten, bilaga R till AB***

Bilagan byter namn från Bilaga E till "*Bilaga R - Arbetstider m.m. inom räddningstjänsten*", för att bättre spegla bilagans tillämpningsområde.

Det schabloniserade tillägget för obekvämt arbetstid höjs likvärdigt med höjning av o-tillägget i AB, inklusive en förändrad viktning med ökade nivåer för natt och helg. Nya nivåer blir 3 705 kr/månad för 2021 och 3 795 kr/månad för 2022. Nivån för 2023 fastställs av centrala parter. Nivåer på storhelgstillägg justeras uppåt med motsvarande nivåer som i AB.

En ny skrivning tillförs i den partsgemensamma kommentaren för att förtydliga hanteringen av ob-schablonen vid partiell ledighet. Skrivningen lyder: Vid partiell ledighet, hel eller del av månad, fastställs det schabloniserade o-tillägget proportionerligt utifrån omfattningen av tjänstgöringen, oavsett hur ledigheten förläggs (exempelvis tider på dygnet).

Skrivningen i den partsgemensamma kommentaren om ”schema med dygnstjänstgöring” formuleras om och ett exempel har tillförts, enligt nedan.

Tidigare avtal angav ett alternativ med kontinuerlig dygnstjänstgöring (24 timmar/tjänstgöringstillfälle) med tjänstgöringsmättet 48 timmar/vecka att jämföra med 42 timmar/vecka för ”delat dygnstjänstgöring”. Vid tillämpning av

dygnstjänstgöring finns en möjlighet att justera tjänstgöringsmättet uppåt under aktuell schemaperiod om 4 veckor. Tjänstgöringsmättet fastställs då vid lokala förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation.

Ett riktvärde som motsvarar skillnaden mellan tidigare avtal med 48 timmar/vecka och nuvarande avtal är att varje dygnspass motsvarade en höjning av tjänstgöringsmättet per vecka med 0,75 timmar.

*Exempel*

*4-veckors schema med 4 dygnspass*

*Veckoarbetstidsmätt = 42 + (0,75 x 4) = 45 timmar*

*Veckoarbetstidsmättet 45 timmar/vecka gäller för aktuellt 4-veckorsschema.*

*Konsekvenser för säkerhet och arbetsmiljö ska alltid beaktas vid schemaläggning.*

Följande redaktionella ändringar görs i bilagan:

Begreppet "pass" ersätts med "tjänstgöringstillfälle" på flertalet ställen i avtalet.

Begreppet "paragraf" som återfinns på ett ställe ersätts med "bestämmelse".

Förkortningar skrivs ut.

Texten om särskilda bestämmelser för brandmän m.fl. reservstyrka stryks pga. att den inte längre är aktuell.

Stycket som börjar med "Parternas avsikt med det nu tecknade avtalet..." stryks pga. att den inte längre är aktuell.

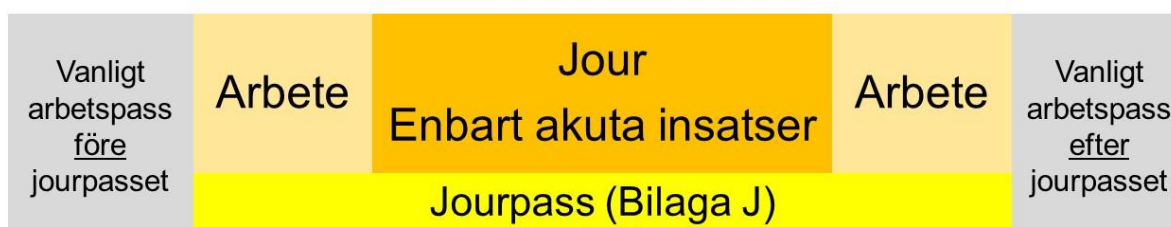


## ***Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal, bilaga J till AB***

Begreppen ”handikappomsorgen” respektive ”personer med funktionshinder” som återfinns i bilagans inledning har ersatts med ”funktionshinderområdet” respektive ”personer med funktionsnedsättning” i syfte att använda korrekt språkbruk. Detta är enbart en ändring av redaktionell karaktär och innebär ingen förändring i sak.

Avtalstexten i bilaga J har i övrigt inte ändrats, men centrala parter har enats om nedanstående kommentar avseende tillämpningen av jourpass i kombination med arbetspass:

### **Jourpass i kombination med arbetspass**



Förläggningen av jourpass enligt Bilaga J ska följa brukarens och verksamhetens behov av jour nattetid.

Jourpasset kan föregås och/eller efterföljas av arbetspass, såsom på bilden ovan. Dessa räknas då som tre separata pass; ett arbetspass, följt av ett jourpass, följt av ytterligare ett arbetspass.

När arbete planeras inom ramen för jourpasset ska det finnas tid/utrymme för oförutsedda insatser under natten.

Utgångspunkten är att arbetstagaren sover under jourtid.