

Redogörelse för nyheter och förändringar i RiB

Den 2 maj 2022 träffade SKR och Sobona överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB) med Brandmännens Riksförbund, Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och Vision.

SKR och Sobonas främsta prioriteringar har under dessa förhandlingar varit att få till stånd en så lång avtalsperiod som möjligt för att ge arbetsgivarna förutsättningar att kunna arbeta med en långsiktig strategisk planering. Villkorsförändringar har gjorts för att bidra till att arbetsgivarna ska kunna behålla och rekrytera personal med rätt kompetens.

Som ett resultat av förhandlingarna har SKR och Sobona prioriterat en höjning av beredskapsersättningen för 2022 samt delat upp § 4 mom. 1 och § 5 mom. 1 till två av varandra oberoende ersättningar. Det ger en möjlighet till fortsatt flexibilitet och gör det enklare att kunna vikta ersättningarna. En avvikelse från Arbetstidslagen (ATL) har gjorts som ett sätt att möjliggöra en enklare hantering av kombinationsanställningar hos samma arbetsgivare.

Avtalet omfattar samtliga villkor och ersättningar för räddningstjänstpersonal i beredskap och ersätter tidigare avtal RiB 19.

Avtalet omfattar perioden 2022-05-01 – 2024-04-30. Avtalet är inte uppsägningsbart i förtid.

Ersättningen för beredskap (§ 4 mom. 1) omvandlas till ett krontal som blir oberoende av ersättningen för tjänstgöring. Ersättningen för beredskapstjänstgöring räknas upp med 2,8 % till 29,10 kronor per timme.

Ersättning för tjänstgöring (§ 5 mom. 1) lämnas oförändrad för perioden 2022-05-01 – 2023-04-30.

För 2023 fastställs utrymmet för § 4 mom. 1 och § 5 mom. 1 i enlighet med resultatet av avtalsförhandlingar med berörda arbetsgivarorganisationer och IF Metall inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn.

RiB 22 innehåller följande förändringar.

Förhandlingsprotokoll

Två partsgemensamma arbeten kommer att genomföras under avtalsperioden.

Partsgemensamt arbete – stödmaterial i aktuella arbetsmiljöfrågor

Parterna är överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp med uppdrag att sammanställa och tillgängliggöra ett stödmaterial i aktuella arbetsmiljöfrågor. Stödmaterialiet bör komplettera material som redan finns och omfatta områdena:

- Kränkningar och sexuella trakasserier
- Risk för exponering för farliga ämnen
- Arbetslivsinriktad rehabilitering
- Våld mot räddningstjänstpersonal

Partsgemensamt arbete – utbildning

Parterna konstaterar att MSB ser över utbildningen för räddningstjänstpersonal i beredskap. Den partsgemensamma gruppen gör en analys och undersöker möjligheten att bidra till MSB:s utformning av en sådan utbildning, så att den överensstämmer med de olika behov som finns inom räddningstjänsten.

Bestämmelser för räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB 22, bilaga 1

§ 2 Allmänna åligganden

I tredje stycket har en redaktionell ändring gjorts då ordet ställföreträdare har byts ut mot ersättare. Ändringen utgör ingen materiell förändring vid tillämpning av avtalet.

§ 4 Beredskapsersättning

Mom. 1 Beredskapsersättningen höjs per 2022-05-01 till 29,10 kronor per timme. För 2023 fastställs utrymmet i enlighet med resultatet av avtalsförhandlingar med berörda arbetsgivarorganisationer och IF Metall inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn.

Mom. 2 I anmärkningen har en redaktionell ändring gjorts där ordet ställföreträdare har bytts ut mot ersättare. Ändringen utgör ingen materiell förändring vid tillämpning av avtalet.

Mom. 4 En redaktionell ändring har gjorts i momentet där begreppet ansvarig förman har kompletterats med styrkeledare, gruppleddare eller motsvarande funktion. Förändringen avser inte att vare sig minska eller utöka kretsen för vilka detta moment tillämpas. Ändringarna utgör ingen materiell förändring vid tillämpning av avtalet.

Mom. 5 Momentet får en ny lydelse från och med 2022-09-01.

Den nya lydelsen möjliggör för arbetsgivare att fastställa ett mått på ordinarie beredskapstjänstgöring i verksamheten, det vill säga en ordinarie omfattning av beredskap. Det fastställda måttet på ordinarie beredskapstjänstgöring i verksamheten utgör utgångspunkten för när ersättning för extra beredskap kan utges. Enskild överenskommelse kan däremot ingås mellan arbetsgivare och arbetstagare om att arbetstagarens fastställda beredskapstjänstgöring enligt § 4 mom 2 (tjänstgöringslistan) istället ska tillämpas som utgångspunkt.

Måttet för ordinarie beredskapstjänstgöring i verksamheten kan exempelvis fastställas per station. Arbetsgivaren fastställer måttet för ordinarie beredskapstjänstgöring efter överläggning med berörd arbetstagarorganisation. Överläggningen ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

Syftet med förändringen av denna bestämmelse är inte att införa en sysselsättningsgrad eller motsvarande heltidsmått på beredskapstjänstgöring i verksamheten. Förändringen syftar enbart till att möjliggöra för arbetsgivaren att fastslå ett mått på verksamhetsnivå för när ersättning enligt detta moment kan utges.

Det fastställda måttet för ordinarie beredskapstjänstgöring i verksamheten ska inte överstiga vad som anges i § 4 mom 1. anmärkning 1, det vill säga. arbetstagaren ska inte beordras till beredskapstjänst mer än var tredje vecka i genomsnitt per 12-månaders period. Detta motsvarar 168 timmar i genomsnitt under varje period om 3 veckor. Det är vidare av vikt att det fastställda beredskapsmåttet är väl känt i verksamheten.

Som nämnts ovan kan enskild överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om att tillägget istället utgår ifrån den fastställda tjänstgöringslistan enligt § 4 mom. 2 istället för det ordinarie beredskapsmåttet för verksamheten.

Om arbetsgivaren inte har fastställt ett mått för ordinarie beredskapstjänstgöring i verksamheten utgår tillägget istället ifrån fastställd tjänstgöringslista enligt § 4 mom. 2.

För att ersättning enligt detta moment ska utgå krävs att den extra beredskapen sker på arbetsgivarens initiativ genom att denne tillfrågar arbetstagaren.

Frivilliga byten ger inte rätt till ersättning för extra beredskap och ur det hänseendet tas inte hänsyn till timmar, plus eller minus, som uppstår till följd av byten.

Exempel

1. Anders och Malin är beredskapsbrandmän enligt RiB på samma station. På stationen finns ett fastställt mått på ordinarie beredskapstjänstgöring på 168 timmar per tre veckor. Anders behöver byta bort 5 timmar till Malin, vilket innebär att Anders under aktuell treveckorsperiod fullgör 163 timmar beredskap och Malin fullgör 173 timmar. Ingen ersättning utges enligt momentet för Malins tid utöver 168 eftersom det grundar sig i ett frivilligt byte.

Dagen efter tar Anders, på arbetsgivarens förfrågan, 24 extra beredskapstimmar för att täcka upp för en annan arbetstagare som anmält VAB. De timmarna ersätts enligt momentet.

2. Anders och Malin är beredskapsbrandmän enligt RiB på samma station. På stationen finns ett fastställt mått på ordinarie beredskapstjänstgöring på 168 timmar per tre veckor. Anders får, på grund av akuta omständigheter hos huvudarbetsgivaren, tjänstgöringshinder under 5 timmar. Arbetsgivaren frågar Malin, som tar de 5 timmarna på förfrågan av arbetsgivaren. Det innebär att Anders under aktuell treveckorsperiod gör 163 timmar beredskap och Malin gör 173 timmar. Malin får ersättning enligt momentet för de 5 timmarna.

Dagen efter tar Anders, på arbetsgivarens förfrågan, 5 extra beredskapstimmar. De timmarna ersätts inte enligt momentet då Anders inte har fullgjort sina 168 timmar.

3. Anders och Malin är beredskapsbrandmän enligt RiB på samma station. På stationen finns ett fastställt mått på ordinarie beredskapstjänstgöring på 168 timmar per tre veckor. Anders kan inte upprätthålla beredskap under 8 timmar på grund av VAB. Arbetsgivaren frågar Malin som åtar sig extra beredskap, vilket innebär att Anders under aktuell treveckorsperiod fullgör 160 timmar beredskap och Malin fullgör 176 timmar. Malin får ersättning enligt momentet för de 8 timmarna.

Dagen efter tar Anders, på arbetsgivarens förfrågan, 24 extra beredskapstimmar för att täcka upp för en annan arbetstagare som anmält VAB. De timmarna ersätts enligt momentet.

Vid tillämpning av detta moment anses frånvaro till följd av semester, sjukfrånvaro med stöd av Sjuklönelagen eller Socialförsäkringsbalken samt föräldraledighet enligt Föräldraledighetslagen som fullgjord beredskapstid. Frånvaro av annan orsak likställs inte med fullgjord beredskap.

§ 5 Tjänstgöring

Ersättningsnivåerna enligt momentet är oförändrade. Värdet för år 2022 har istället tillförts § 4 mom 1. För 2023 fastställs utrymmet i enlighet med resultatet

av avtalsförhandlingar med berörda arbetsgivarorganisationer och IF Metall inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn.

§ 9 Utbildning och övning

Mom. 2 (Distansutbildning):

Det första stycket som berörde icke-schemabunden tid i MSB:s tidigare grundutbildning - Grundkurs för räddningsinsats, har tagits bort på grund av att utbildningen inte längre är aktuell. Ersättning vid samtliga beordrade utbildningar, inklusive MSB:s regleras numera i huvudsak i § 9 mom. 1 eller, då schema saknas, i § 9 mom. 2, beroende på utformning.

Utbildningspremien, som utgår vid utbildning eller annan kompetensutveckling som arbetstagaren beordras genomgå och som helt eller delvis består av icke-schemabunden tid (distansutbildning) har tillförts en lägstanivå som motsvarar 2000 kronor per studievecka vid heltidsstudier.

Vid deltidstudier och studier under del av vecka kan utbildningspremien, inklusive den lägsta nivån, sänkas proportionerligt i förhållande till utbildningens omfattning.

Exempel: § 9 mom. 1 och 2 - tillämpning avseende C-körkortsutbildning

För att ersättning enligt § 9 mom. 1 ska utgå gäller att arbetsgivaren ska anvisa både tid och plats för körkortsutbildningen, det vill säga att arbetstagaren inte har möjlighet att välja när eller var utbildningen ska ske. Exempelvis om körskolan kommer till arbetsplatsen och håller teoripass och körlektioner på, av arbetsgivaren, angivna tider.

Ersättning enligt § 9 mom. 2 ska utgå när utbildningen helt eller delvis är på distans, det vill säga att arbetstagaren kan välja och själv boka tider för teoripass och körlektioner, anpassat till individuella förutsättningar.

Innan arbetsgivaren beslutar om utbildningspremiens storlek, enligt § 9 mom. 2, ska överläggningar genomföras med lokal arbetstagarorganisation. Premien utbetalas efter avslutad och godkänd utbildning.

Vid utbildning för C-körkort kan en kombination av både § 9 mom. 1 och mom. 2 förekomma exempelvis om körskolan kommer till arbetsplatsen och håller teorilektioner på angivna tider men arbetstagaren själv bokar körlektioner. Teorilektionerna ersätts då enligt mom. 1, medan körlektioner ersätts enligt mom. 2. För att denna kombination av ersättningar ska vara aktuell behöver den platsbundna delen omfatta en tydligt avgränsad del av utbildningen.

Enskilda överenskommelser som görs vid anställningens ingående och som avviker från ovan givna information kan förekomma.

§ 11 Ersättning vid nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom

Bestämmelsen har delats upp i två moment.

Mom. 1 Momentet är nytt och reglerar beräkningsgrunden för sjuklön i de fall arbetstagaren har en nedsatt arbetsförmåga såväl i RiB-anställningen som i huvudanställningen. Momentet innebär en kollektivavtalad avvikelse från 6 § SjLL vilket medför att till lön och andra anställningsförmåner räknas enbart följande: Den ersättning som annars skulle ha utgetts för beredskap samt ersättning för inplanerad materialvård, övning och utbildning.

Förändringen innebär att övriga ersättningar, till exempel ersättning vid larm inte längre beaktas vid beräkning av sjuklön.

Mom. 2 Momentet reglerar den kollektivavtalade ersättning som utges då arbetstagaren har en helt nedsatt arbetsförmåga enbart i anställningen enligt RiB. Ersättning för dag 1–14 i sjukperioden utges enligt samma beräkningsgrund som sjuklön i enlighet med mom. 1. Karensavdrag görs däremot inte då detta är en kollektivavtalsreglerad ersättning och inte en tillämpning av sjuklönelagen.

Ersättning för dag 15–180 i sjukperioden är oförändrad.

Vidare har en andra anmärkning tillförts mom. 2. Anmärkningen innebär att arbetstagare kan medges delta i utbildning och/eller övning, utan att perioden för den kollektivavtalade ersättningen dag 15–180 bryts, oavsett om förmågan att upprätthålla beredskap är helt nedsatt. Ersättning enligt detta moment utges inte för den tiden. Istället utges ersättning för utbildning och/eller övning enligt avtalet.

§ 12 Under graviditet

Bestämmelsen har delats upp i två moment.

Mom. 1 Momentet innehåller ett förtydligande avseende vikten av att gravid arbetstagare av säkerhetsskäl så tidigt som möjligt meddelar arbetsgivaren om sin graviditet. Detta i syfte att kunna efterleva arbetsmiljöreglering som förbjuder gravida arbetstagare att delta i utryckningsstyrka.

Mom. 2 Antalet dagar som ersättning kan utges utökas från 180 kalenderdagar till 270 kalenderdagar. En anmärkning har tillförts momentet innehållande ett förtydligande om att ersättning utges från och med den kalenderdag arbetstagaren meddelar arbetsgivaren. Retroaktiv ersättning utges inte.

§ 13 Ersättning vid trängande familjeskäl

Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren kan medge ledighet med bibehållen beredskapsersättning enligt § 4 mom. 1. Ledighet beviljas för en kalenderdag per ledighetsgrund.

Uppräkningen av grunderna för ersättning vid trängande familjeskäl är uttömmande. Det finns således inga andra situationer då ledighet för trängande familjeskäl beviljas enligt avtalet. Däremot är inte uppräkningskretsen fullständig. Som nära anhörig kan även anses exempelvis familjehemsplacerade barn och personer i föräldrars ställe.

Ersättning vid trängande familjeskäl förutsätter att arbetstagaren skulle ha fullgjort beredskapstjänstgöring den aktuella dagen. Således beviljas inte ledighet för trängande familjeskäl 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 bibehållen beredskapsersättning enligt § 4 mom. 1. beviljas.

För att ersättning ska medges vid trängande familjeskäl gäller att arbetstagarens närvaro, med hänsyn till sjukdomens allvarliga karaktär och kritiska skede, anses nödvändig. Ersättning 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 vid trängande familjeskäl.

Rättigheten till ledighet från sin beredskapstjänstgöring 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 § 13 reglerar i vilka situationer arbetsgivaren kan medge ledighet med bibehållen beredskapsersättning.

Till följd av att § 13 har tillförts avtalet har efterföljande bestämmelsers numrering följdändrats.

§ 20 Avvikelse från Arbetstidslagen (ATL)

En bestämmelse har tillförts i syfte att underlätta så kallade kombinationsanställningar, det vill säga när en arbetstagare har sin huvudanställning hos samma juridiska person som anställningen enligt RiB.

Bestämmelsen innebär att fullgjord arbetstid i anställningen enligt RiB inte utgör allmän mertid, extra mertid, allmän övertid eller extra övertid enligt 8-8 a §§ samt 10-10 a §§ ATL. Det innebär att fullgjord arbetstid i anställningen enligt RiB exempelvis inte belastar de 200 timmarna allmän övertid som kan utföras i huvudanställningen. Däremot gäller fortsatt 10 b § ATL, vilket innebär att den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Till följd av att § 20 har tillförts avtalet har efterföljande bestämmelsers numrering följdändrats.

§ 22 Avtalsförsäkringar, pensioner m.m.

Tjänstepensionsavgiften för ersättningar i RiB höjs från 4.5 % till 6 % från och med 2023-01-01 då AKAP-KR träder i kraft.