

Redogörelse för ändringar i Allmänna bestämmelser, AB 05

Allmänna bestämmelser, AB 05, gäller från och med 2005-04-01.

Ny struktur

Ny kapitel- och paragrafindelning

Allmänna bestämmelser har ny kapitel- och paragrafindelning, se bilagd förteckning med ny paragrafindelning. Avtalet inleds med en ny bestämmelse som motsvarar inledningsbestämmelsen § 1 löneavtalet. Därefter följer bestämmelser som reglerar vissa frågor i samband med anställningens ingående och de villkor som gäller under anställningen. Avtalet avslutas med bestämmelser om avslut av anställningen och övriga frågor, bl.a. avtalsförsäkringar.

I princip har samtliga bestämmelser nummerändrats. Vissa bestämmelser har delats för att öka tydligheten, exempelvis AB 01 § 7 angående "Intyg om arbetsförmåga och hälsoundersökningar". Det som sker före beslut om anställning med krav på intyg om arbetsförmåga anges i AB 05 § 3 och det som blir aktuellt under anställning d.v.s. hälsoundersökningar anges i § 9.

Hänvisning till bestämmelse i lag eller avtalet har tidigare endast angetts med paragrafnummer. Dessa hänvisningar har kompletterats med förtydligande klartext. Tidigare har även hänvisning gjorts genom att ange paragraf eller bestämmelse när det gäller innehållet i AB. Nu används begreppet bestämmelse när det gäller reglering i AB medan paragraf syftar till reglering i lagtext.

Språkliga och redaktionella ändringar

Språkliga och redaktionella ändringar har gjorts för att synliggöra innehållet genom att bl.a. flytta bestämmelser till AB som tidigare fanns i bilagorna A om särskilda ersättningar och B om flexibel arbetstid. I andra bestämmelser har ändringar gjorts för att tydliggöra innehållet. Detta gäller bl.a. §§ 11 och 33-35, se även redogörelse för §§ 33 och 35.

I bilaga L om lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet har vissa redaktionella ändringar gjorts. Denna bilaga gäller numera även för landstingssektorn.

Möjlighet till lokal anpassning

När avtalet ger möjlighet till lokal anpassning anges detta i slutet av respektive bestämmelse under rubriken "Möjlighet till lokal avvikelse".

Bestämmelser som upphört

Bestämmelsen om tjänstedräkt och årskort har upphört att gälla. Tidigare reglering av tjänstebostad har upphört och § 36 reglerar därmed endast personalbostad.

Bilagorna A och C samt vissa protokollsanteckningar till AB

Bilagorna A och C har upphört att gälla. De belopp som gäller för de särskilda ersättningarna och semester-, uppehållstillägg samt lägsta semesterlön ingår därmed i AB under respektive bestämmelse, §§ 21-24 och 27. Även bestämmelserna om flextid från tidigare bilaga C ingår i avtalet som § 14.

Tidigare central och lokal protokollsanteckning om semester för nattpersonal ingår i AB § 27, semester, mom. 12. Detsamma gäller protokollsanteckningen om att jour och beredskap betraktas som arbete åt arbetsgivaren vid beräkning av sjuklön § 28, sjukdom m.m., mom. 4.

Redogörelse för ändringar i vissa bestämmelser

§ 1 Inledning

Avtalet inleds med en ny bestämmelse med ambitionen om utveckling av anställningsvillkor som ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Det är av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare kring anställningsvillkoren för att därigenom främja såväl den enskilde arbetstagaren som verksamhetens behov.

Behovet av att göra lokala anpassningar (exempelvis arbetstid) tillgodoses genom lokala kollektivavtal och enskilda överenskommelser som de lokala parterna har stort inflytande över.

Svenska Kommunalarbetsförbundet har för sin del önskat förtydliga tillvägagångssättet vid lokal avvikelse genom anmärkningen.

§ 2 Tillämpningsområde

Särskilt visstidsförordnande och kontraktsanställning har ersatts med att arbetsgivare och förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion kan träffa överenskommelse om att avvikelse kan göras helt eller delvis från avtalet, se även redogörelse för § 4. Det är också möjligt att göra avvikelse från avtalet med förvaltningschef som är tillsvidareanställd. Nedan redovisas några frågor som, förutom avvikelser från AB, kan bli aktuella att reglera i det enskilda anställningsavtalet.

- Om och på vilket sätt den tidsbegränsade anställningen kan upphöra före den avtalade tidens utgång. Detta mot bakgrund av att det inte finns någon reglering som motsvarar de bestämmelser som gällde vid särskilt visstidsförordnande.
- När arbetsgivare och/eller arbetstagare ska meddela att avsikt inte finns att träffa överenskommelse om ny anställning.
- Anställningsförmåner vid sjukdom om överenskommelse träffas om annan pensionslösning än pensionsbestämmelserna i PFA.
- Eventuella avgångsförmåner i samband med anställningens upphörande.

§ 4 Anställningsform

Möjligheten att träffa överenskommelse om tidsbegränsad anställning för förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion ersätter särskilt visstidsförordnande och kontraktsanställning enligt tidigare protokollsanteckning. Sådan tidsbegränsad anställning ska ske i mycket begränsad omfattning och avse vissa högre chefer. En avgränsning till vilka chefer som kan bli aktuella för tidsbegränsad anställning kan göras utifrån vad som tidigare gällde vid anställning på särskilt visstidsförordnande eller kontraktsanställning.

Det bör noteras att möjlighet för tidsbegränsat chefskap för tillsvidareanställd arbetstagare inte påverkas.

I det nya avtalet finns möjlighet att komma överens med arbetstagare som uppbär hel ålderspension, d.v.s. från och med 61 års ålder, om tidsbegränsad anställning.

Tidigare reglering av tidsbegränsad anställning för skolungdom har upphört. Reglerna i lagen om anställningsskydd, LAS, gäller fortsättningsvis för denna grupp.

§ 7 Utbildning m.m.

Bestämmelsen har delats för att tydliggöra skillnaden mellan utbildning som genomförs i anställningen, § 7, och utbildning under ledighet för studier, § 26. I övrigt är innehållet detsamma som tidigare.

§ 8 Bisysslor

Regleringen av förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagare anställd i kommun, landsting eller kommunalförbund har utgått då denna bisyssla numera är reglerad i lagen om offentlig anställning, LOA. Regleringen om förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagare anställd hos annan arbetsgivare finns kvar i avtalet.

Enligt LOA kan förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer utgöra förtroendeskadlig bisyssla. Detta är en skillnad mot avtalet, där sådan grund inte kan åberopas för att förbjuda en bisyssla.

§ 10 Avstängning m.m.

Vid avstängning är huvudregeln numera att arbetstagaren behåller lön.

Tidsgränserna för avstängning har inte ändrats. Genom att tillföra "att arbetsgivaren har rätt att avstänga i avvaktan på slutligt ställningstagande" klarläggs arbetsgivarens utredningsansvar ur arbetsrättslig synvinkel. Denna utredning bör ske skyndsamt. I detta sammanhang bör uppmärksammas att uppsägning på grund av personliga skäl eller avsked inte får grundas på omständighet som arbetsgivare känt till mer än 2 månader innan underrättelse lämnas (7 § 3 stycket, 18 § 2 stycket LAS).

Möjlighet att avstänga med innehållna avlöningsförmåner finns fortfarande kvar och kan tillämpas om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger. Särskilda skäl kan vara när en arbetstagare genom sitt hand-

lande får arbetsgivaren att överväga att skilja arbetstagaren från anställningen när arbetstagaren missbrukat arbetsgivarens förtroende eller gjort sig skyldig till brottslig handling.

Avstängning enbart till skydd för tredje man ska i normalfallet ske med lön.

Bestämmelsen har omarbetats så att mom. 2 reglerar på vilka grunder avstängning kan ske och mom. 3 reglerar avlöningsförmåner under avstängningstid.

§ 16 Löneform

Genom en ny anmärkning framgår på ett tydligare sätt än tidigare möjligheten att utge månadslön vid kortare anställning än tre månader och vid en sysselsättningsgrad understigande 40 % av gällande heltidsmått. Detta kan exempelvis bli aktuellt när en månadsavlönad arbetstagare erhåller förlängd anställning och den nya anställningen inte överstiger tre månader.

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall

Efter lokal överenskommelse kan timavdrag tillämpas istället för att beräkna lön enligt den s.k. 1,40 regeln enligt mom. 3. Bakgrunden är att nuvarande beräkning med kalenderdagsfaktor uppfattas som mindre ändamålsenlig i vissa arbetstidsmodeller.

Timavdrag ska inte tillämpas vid sjukdom då kalenderdagsberäknad sjukpenning utges, d.v.s. i normalfallet från och med dag 15 i sjukperioden. Detta gäller även då rehabiliteringsersättning utges eller vid ersättning i samband med totalförsvarsplikt. Lokala kollektivavtal kan begränsas till vissa ledighetsorsaker som t.ex. sjukdom under sjuklöneperiod och ledighet för tillfällig föräldrapenning.

Det är viktigt att timavdrag och tillgodoräknad alternativt avräknad tid vid ledighet överensstämmer. Om en arbetstagare är ledig 14 timmar och får ett löneavdrag som svarar mot dessa ska saldot i arbetstidsmodellen tillgodoräknas alternativt avräknas med motsvarande tid d.v.s. 14 timmar.

Mom. 4 och 5 är flyttade från bestämmelsen om avstängning.

§ 21 Obekväm arbetstid

Den nya helgdagen, nationaldagen, är en av de helgdagar under vilka ersättning för O-tilläggstid B utges. I anslutning till nationaldagen utges ersättning för O-tilläggstid B från kl. 16.00 vardag före till kl. 07.00 vardag närmast efter nationaldagen.

Det värde av ersättning för O-tilläggstid A som frigjorts genom att användag pingst numera är vardag har dels använts till de ovan beskrivna åtgärderna dels till att förlänga den tid under vilken ersättning för

O-tilläggstid A utges.

Ersättning för O-tilläggstid A utges från kl. 18.00 dag före långfredagen, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Ersättning för O-tilläggstid A utges även för lördag och söndag då användag jul och nyårsdagen infaller på en fredag.

§ 22 Jour och beredskap

Bestämmelsen har anpassats så att ersättningsnivån för jour och beredskap omedelbart före, under och efter nationaldagen överensstämmer med vad som gäller för andra motsvarande helgdagar.

§ 27 Semester

All partiell ledighet är semesterlönegrundande om lön utges med minst 40 % av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen. Detta framgår av ett förtydligande i mom. 6 och 14 b), se nedanstående exempel. Motsvarande ändring har gjorts i § 18 mom. 5, uppehållsanställning.

Exempel 1

En heltidsanställd arbetstagare är ledig utan lön för studier 75 % och arbetar 25 % under tiden 1 januari – 12 juni.

För tiden 1 januari – 12 juni beräknas semesterledighet och semesterersättning enligt semesterlagen eftersom arbetstiden understiger 40 %. För tiden 13 juni – 31 december blir antalet betalda semesterdagar 14 enligt mom. 6 vid 25 dagars semester per intjänandeår.

Exempel 2

En heltidsanställd arbetstagare är helt ledig p.g.a. sjukdom 1 januari – 29 juni och är resten av året sjuk 75 % och arbetar 25 %.

För tiden 1 januari – 29 juni blir antalet betalda semesterdagar 13 enligt mom. 6 vid 25 dagars semester per intjänandeår och för tiden 30 juni – 31 december beräknas semesterledighet och semesterersättning enligt semesterlagen.

Tidigare rubrik "Semesterledighet i timmar" har ersatts med en ny "Semesterledighet del av dag". Denna ändring tydliggör avsikten med bestämmelsen och föranleder inte någon ändrad tillämpning.

Om nationaldagen infaller på en måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledighet ska kompensation inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts enbart på grund av att nationaldagen och/eller midsommaraftron infaller under ledigheten enligt anmärkning till mom. 4.

Semesterdagstillägget beräknas nu som 0,605 % av fasta kontanta lönen istället för den tidigare angivna formeln. Den fasta kontanta lönen är den aktuella månadslönen som är beräknad med hänsyn till eventuell partiell ledighet. Värdet av semesterdagstillägget påverkas inte.

§ 29 Föräldraledighet

Föräldrapenningtillägget utges en gång per födsel och beräknas på den aktuella månadslönen till 10 % eller 20 % av arbetstagarens fasta kontanta lön. Den fasta kontanta lönen är den aktuella månadslönen som är beräknad med hänsyn till eventuell partiell ledighet.

En förutsättning för att föräldrapenningtillägget ska utbetalas är att ledigheten omfattar minst 14 kalenderdagar. Hela beloppet utbetalas i samband med ledighetens början.

§ 33 Uppsägningstid m.m.

Ett förtydligande har gjorts när det gäller anställningstid som kvalificerar för den längre uppsägningstiden enligt mom. 1. All anställningstid tillgodoräknas oavsett om anställningen har varit tidsbegränsad eller inte. Arbetstagaren ska dock vara tillsvidareanställd vid uppsägningstillfället för att uppsägningstiderna enligt AB ska gälla.

Mot bakgrund av ändringarna i § 4 har en anpassning gjorts i bestämmelsen vad gäller skyldighet att inte ge besked, underrättelse och varsel för anställning.

Tidigare reglering rörande uppsägningstid för arbetstagare med särskilt visstidsförordnande har utgått ur avtalet och har inte ersatts med någon ny, se redogörelse för § 2.

Den avvikelse som tidigare gällde arbetstagare i företagsledande ställning, bland annat beträffande saklig grund, har upphört. Det innebär att för denna begränsade grupp gäller inte reglerna i LAS om bland annat uppsägning och uppsägningstider. Uppsägningstiderna i avtalet gäller inte heller för dessa arbetstagare.

§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

Om kollektivavtal träffas om annan löneform än ackordslön ges möjlighet att träffa kollektivavtal om underlaget för beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid.

§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

Företrädesrätt till återanställning enligt mom. 1 a) gäller inte för pensionär med hel ålderspension, förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion som anställts för begränsad tid enligt § 4.

När det gäller undantag rörande företrädesrätt till återanställning har mom. 1 c) tillförts förflyttning enligt § 6.

Som ett led i att förtydliga avtalet har mom. 1 e) rörande gemensam turordning vid uppsägning och företrädesrätt skrivits om. Ändringen innebär ingen materiell förändring.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Huvudöverenskommelserna HÖK 05 är gemensamma för landsting, kommuner samt kommunalförbund och företag tillhörande Pacta. I samband med denna förändring har flertalet specialbestämmelser (BOL) upphört och tidigare regleringar återfinns numera i centrala och lokala protokollsanteckningar som bilagor till respektive HÖK 05. Vid specifika protokollsanteckningar för kommun- eller landstingssektorn är detta förtydligt med egen rubrik.

Protokollsanteckningarna gällande arbetstid över dygnsgränsen och distansarbete gäller för alla arbetstagare. Arbetstidens förläggning med fridagar samt uppsägningstider m.m. gäller enbart för arbetstagare på Svenska Kommunalarbetsförbundets avtalsområde.

Nedanstående är redogörelse för ändringar i tidigare protokollsanteckningar och specialbestämmelser.

Arbetstid över dygnsgräns

Tidigare protokollsanteckning under rubriken om sjuklön är ändrad så att den omfattar all ledighet. Arbetspass ska hänföras till det dygn under vilken den övervägande delen av arbetspasset infaller på. Detta påverkar beräkning av förmåner enligt avtalet vid exempelvis övertid, sjukdom och annan ledighet.

Distansarbete

Genom att tillföra ett antal punkter som ytterligare ska beaktas vid reglering av distansarbete har ramavtalet på europeisk nivå implementerats. Vid lokal reglering av distansarbete är det av vikt att även frågor rörande definition, frivillighet, privatliv och utbildning beaktas.

Arbetstidens förläggning med fridagar

Möjlighet att avstå enstaka fridag har tillförts för arbetstagare som så önskar.

Uppsägningstider m.m.

Avvikelsen från uppsägningstiderna enligt AB § 33 mom. 1 för vissa yrkesgrupper inom kommunsektorn gäller även för PRIVO-företag anslutna till Pacta. Det innebär att uppsägningstiderna enligt 11 § LAS gäller för dessa arbetstagare.

För arbetstagare inom PRIVO-företagen gäller inte heller de längre uppsägningstiderna enligt AB § 33 mom. 2.