

Redogörelsetext för ändringar i Allmänna bestämmelser (AB) samt bilagor

Ändringarna i Allmänna bestämmelser (AB) gäller med Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) från och med 2016-05-01.

Förhandlingar pågår med övriga arbetstagarorganisationer.

§ 1 Inledning

Centrala parter uttrycker i bestämmelsen vikten av att arbetsgivaren verkar för att redan anställda arbetstagare i högre utsträckning ska arbeta heltid och att anställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning.

§ 5 Höjd sysselsättningsgrad

I mom. 1 a) har en ändring gjorts som innebär att arbetsgivaren ska eftersträva heltidsarbete när sysselsättningsgraden ska höjas för deltidsanställda arbetstagare.

Mom. 1 har tillförts punkterna c) och d). Punkten c) innebär att arbetsgivaren skriftligen ska meddela erbjudande om höjd sysselsättningsgrad. Arbetstagaren är i sin tur ålagd att inom 14 kalenderdagar ge ett skriftligt svar på arbetsgivarens erbjudande. Om ett sådant besked inte har lämnats i tid har arbetstagaren inte rätt till höjd sysselsättningsgrad.

Punkten d) innebär att arbetstagare som tackar nej till erbjudande om höjd sysselsättningsgrad eller som inte ger ett skriftligt svar inom 14 dagar kan anmäla intresse på nytt tidigast 6 månader efter det att arbetstagaren tackat nej till sådant erbjudande.

§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning

Ett tillägg har gjorts i mom. 1 som innebär att arbetstagare som beviljas sjukersättning ska informera arbetsgivaren om sådant beslut. Tillägget syftar till att tydliggöra arbetstagarens ansvar vad gäller att lämna de uppgifter till arbetsgivaren som kan påverka anställningsförhållandet.

§ 13 Arbetstid

I mom. 6 a) har möjligheten att ersätta rast med måltidsuppehåll utvidgats. Förutom att byta rast mot måltidsuppehåll på natten kan sådant byte även göras övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag. Med helgdag likställs i detta avseende påsk, pingst, midsommar, jul- och nyårsafton.

En anmärkning har tillförts i mom. 6 a) som innebär att vid byte av rast mot måltidsuppehåll på övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag så ska arbetsgivaren göra en konsekvensanalys av arbetsmiljön.

Vill arbetsgivaren förlägga måltidsuppehåll vid annan tidpunkt än vad som räknas upp i 6 a) krävs det stöd i ett lokalt kollektivavtal. Sådant avtal träffas med stöd av mom. 7 andra stycket. Mom. 7 g) och den tidigare hänvisningen till ATL har upphört att gälla. Detta innebär att arbetsgivare som byter ut rast mot måltidsuppehåll på annan tid än som anges i 6 a) utan stöd i lokalt kollektivavtal bryter mot kollektivavtalet. Ändringarna innebär inte att det har gjorts någon avvikelse från 16 § ATL.

Ett tillägg har gjorts till punkten 6 b) som innebär att kompensationsledighet inte ska anses som arbetad tid. Detta är en avvikelse från 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL som anger att kompensationsledighet ska likställas med arbetad tid vid beräkning av övertid. Ändringen innebär att arbetsgivaren inte ska registrera kompensationsledighet som arbetad tid i övertidsjournalen. Bestämmelsen i mom. 7 a) som gav möjlighet att genom lokalt kollektivavtal komma överens om att kompenstationstid inte ska anses som arbetad tid har därmed upphört att gälla.

§ 20 Övertid m.m.

Ett tillägg har gjorts till § 20 mom. 8. Tillägget innebär att när arbetsgivare och arbetstagare gör en överenskommelse om att arbetstagaren inte har rätt till kompenstation vid övertidsarbete ska arbetsgivaren förtydliga grunderna för överenskommelsen. Arbetsgivaren behöver exempelvis klargöra vid anställningens ingående om övertidsersättningen ska vara inkluderad i lönen och i så fall på vilka premisser.

Det har vidare tydliggjorts att överenskommelsen ska ses över om förutsättningarna för den förändras. Detta kan exempelvis göras i samband med löneöversynen. Konstateras förändring kan det vara aktuellt att göra en ny överenskommelse.

§ 21 Obekväm arbetstid

Ersättningen för obekväm arbetstid räknas för 2016 upp med 2,2 procent.

§ 27 Semester

Semesterlönetillägget i mom. 15, det s.k. ”balkongtillägget”, höjs inte under avtalsperioden.

Mom. 21 har tillförts en ny punkt varför momentet har delats upp i punkterna a) och b). Punkten a) gäller för kommuner, landsting, regioner, kommunalförbund samt för akutsjukhusen som är anslutna till Pacta, se även kommentar till Centrala och lokala protokollsanteckningar i cirkulär nr 16:15. Liksom tidigare kan dessa träffa kollektivavtal om avvikelser från § 27.

Med stöd av punkten b) är det möjligt för övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta, att utöver möjligheten att träffa lokala avtal om avvikelser från bestämmelsen, även träffa enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om semester. Sådan överenskommelse kan göras antingen vid anställningens ingående eller under pågående anställning. Överenskommelsen är möjlig att ensidigt bryta årligen. När på året det ska vara möjligt bestäms vid överenskommelsens ingående.

En central och lokal protokollsanteckning har införts i Huvudöverenskommelsen med Kommunal som förtydligar att sådan enskild överenskommelse inte får inskränka arbetstagarens rättigheter enligt § 27, se cirkulär 16:15. Detta innebär exempelvis att det inte är möjligt att komma överens om att arbetstagaren ska få färre antal semesterdagar än vad denne har rätt till enligt AB.

§ 28 Sjukdom m.m.

Ett tillägg har gjorts till § 28 momenten 6 och 7 om att arbetstagaren på arbetsgivarens begäran ska styrka att ersättning enligt SFB utges från Försäkringskassan. Tilläggen syftar till att tydliggöra arbetstagarens skyldighet att lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma om arbetstagaren har rätt till förmånerna i momenten. Detta kan exempelvis styrkas genom att arbetstagaren visar ett beslut om utbetalning eller intyg från Försäkringskassan. Kan arbetstagaren inte styrka att han eller hon får ersättning enligt SFB har arbetsgivare ingen skyldighet att utge de kollektivavtalade förmånerna, då dessa är kopplade till att sådan utges enligt SFB. Avsikten är inte att intyg regelmässigt ska begäras utan möjligheten bör användas då det finns anledning att ifrågasätta om arbetstagaren uppbär någon ersättning.

§ 29 Föräldradedighet

Ett tillägg har gjorts till § 29 momenten 1 och 2 om att arbetstagaren på arbetsgivarens begäran ska styrka att föräldrapenning enligt SFB utges från Försäkringskassan. Tilläggen syftar till att tydliggöra arbetstagarens skyldighet att lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma om arbetstagaren har rätt till förmånerna i momenten. Detta kan exempelvis styrkas genom att arbetstagaren visar ett beslut om utbetalning eller intyg från Försäkringskassan. Kan arbetstagaren inte styrka att han eller hon fått föräldrapenning har arbetsgivaren ingen skyldighet att utge de kollektivavtalade förmånerna. Avsikten är inte att intyg regelmässigt ska begäras utan möjligheten bör användas då det finns anledning att ifrågasätta om arbetstagaren uppbär någon föräldrapenning.

§ 33 Uppsägningstid m.m.

Parterna har kommit överens om att för de uppsägningar som görs efter 1 september 2016 gäller uppsägningstiderna i mom. 1 a) även för de arbetstagare som hittills omfattats av punkten 14 i Centrala och lokala protokollsanteckningar i Huvudöverenskommelsen med Kommunal, se även kommentar till Centrala och lokala protokollsanteckningar i cirkulär nr 16:15.

§ 35 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt (träder i kraft 1 januari 2017)

Bestämmelsen avseende turordning och företrädesrätt struktureras om till följd av flera ändringar. Mom. 1 e), som innebär att arbetsgivaren, i de fall då flera fackliga organisationer organiserar samma befattningar/yrkesgrupper, ska göra turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist i två steg tas bort. Avtalsområde påverkar inte längre turordningskretsarnas utformning. Principen sist in först ut styr turordningen oavsett facklig tillhörighet. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Turordningskretsarna vid arbetsbrist indelas vidare utifrån befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter på varje driftsenhet för sig oavsett facklig tillhörighet. Med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter avses befattningar vars innehåll och kompetenskrav är sådana att dess innehavare kan utföra de arbetsuppgifter som ingår i de befattningar som jämförs med varandra. Vid bedömning av detta ska inte yrkes/befattningsbenämning vara avgörande utan det är det faktiska innehållet i de berörda befattningarna som ska jämföras och bedömas. Hänsyn till den praxis som utvecklats i Arbetsdomstolen kring skälig upplärningstid vid bedömning av tillräckliga kvalifikationer ska beaktas vid bedömningen. Är de befattningar som jämförs sådana att innehavarna efter sådan skälig upplärningstid kan utföra samtliga arbetsuppgifter i de olika befattningarna är de att betrakta som ”huvudsak jämförbara” i avtalets mening.

Det görs ett avsteg från reglerna i 22 § LAS om möjligheten till sammanläggning. Bestämmelsen i AB innebär att berörd arbetstagarorganisation kan begära sammanläggning av driftsenheter inom förvaltningsområdet på samma ort där arbetsbristen aktualiserats. Med berörd organisation avses sådan som har medlemmar som ingår i turordningskretsen. Sammanläggningen kan avse högst tre driftsenheter. Begär arbetstagarorganisation sammanläggning av driftsenheter ska sådan göras. Har samtliga berörda arbetstagarorganisationer inte enats om och, inom 7 kalenderdagar räknat från dagen för första förhandlingstillfället, meddelat arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman beslutar arbetsgivaren detta.

Förhandlingsskyldigheten enligt 29 § LAS föreligger endast mot arbetstagarorganisation som har medlem som omfattas av arbetsgivarens förslag till turordning. Alltså arbetstagare som ingår i turordningskretsen. Kretsen av arbetstagarorganisationer som är förhandlingsberättigade kan således påverkas av om sammanläggning begärts och om det vid någon av de tillkomna driftsenheterna finns arbetstagare som omfattas av turordningen och som är organiserade i arbetstagarorganisation vilken inte hade medlem på turordningslistan vid den först identifierade driftsenheten.

Företrädesrätt

Ett förtydligande görs angående att arbetstagaren ska anmäla anspråk på företrädesrätten. För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras krävs att arbetstagare anmäler anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska vara skriftlig och ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen upphört. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

Företrädesrätt till återanställning gäller, oavsett avtalsområde, på samma ort och inom samma förvaltningsområde där arbetstagaren senast var verksam. Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

Möjlighet till lokal avvikelse

Möjligheten att träffa lokala kollektivavtal kvarstår avseende både turordning och företrädesrätt. Sådana avtal kan exempelvis träffas om andra turordningskretsar eller sammanläggning av flera driftsenheter än vad som anges ovan. De lokala avtal om turordning och företrädesrätt som redan finns påverkas inte av ändringarna i bestämmelsen. Om lokala parter önskar att tillämpa det nya innehållet i § 35 behöver lokala avtal sägas upp.

Bilagor

Arbetstider m.m. inom räddningstjänsten, Bilaga E till AB

Storhelgstillägget har räknats upp med 2,2 procent och det schabloniserade tillägget för obekvämlig arbetstid har räknats upp med 0,7 procent. Skälet till att tillägget för obekvämlig arbetstid enbart har räknats upp med 0,7 procent är att parterna har avräknat ett utrymme om 1,5 procent för att bekosta ytterligare ett storhelgstillägg under långfredagen.

Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal, bilaga J till AB

Punkten 1, som innehöll en skrivning om eftersträvd arbetstid för deltid-ansluttad arbetstagarare, har strukits som en konsekvens av förändringen i AB § 5 mom. 1 a). AB § 5 är nu tillämplig för arbetstagarare som omfattas av bilaga J.

I den tidigare punkt 2, numera punkt 1, har ett förtydligande gjorts vad gäller arbetstidsbestämmelsen. Det stycke som tidigare utgjorde andra stycket, gällande jourpassets omfattning och förläggning samt den sammanlagda arbetstiden under varje 7-dagarsperiod under beräkningsperioden, ersätter AB § 13 mom. 6 f). I övrigt är AB § 13 tillämplig i sin helhet då bilaga J tillämpas.

Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet, bilaga L till AB

Beloppet i punkt 3 b) har räknats upp med 2,2 procent.

Principöverenskommelse om omställning, turordning och företrädesrätt

En principöverenskommelse har träffats om omställning, turordning och företrädesrätt. Överenskommelsen innebär att det görs ändringar i Omställningsavtalet KOM-KL som ger möjlighet för arbetsgivaren att avropa 0,3 procent av lönesumman till lokala omställningsåtgärder under perioden 2017–2019.

Utöver detta görs ändringar i AB § 35 avseende turordning och företrädesrätt. Ändringen innebär att principen sist in först ut gäller oavsett facklig tillhörighet och turordningen sker i ett steg. Gemensam turordning kommer att ske för arbetstagarare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Vidare begränsas möjligheten att begära sammanläggning av samtliga driftsenheter på orten.

Dessa ändringar kommer att träda i kraft först den 1 januari 2017. Ytterligare information om detta kommer att skickas ut.