

FAQ med anledning av förändringar i Allmänna Bestämmelser, Huvudöverenskommelsen, Kommunala Huvudavtalet och särskild AGS-KR

### **AB § 32 Enskild Angelägenhet**

Från möjlighet att beviljas ledighet för enskild angelägenhet vid vissa tillfällen har ledigheten nu blivit en rättighet. Det tidigare taket på högst tio dagar per år tas bort och istället förtydligas att rätten till ledighet avser en dag per tillfälle. Det innebär att närstående som, enligt definitionen i avtalet, drabbas av flera händelser under ett och samma kalenderår, kommer det i framtiden vara möjligt att få fler än tio dagar under ett år.

I uppräknningen av tillfällen då ledighet är en rättighet har nedsättning av urna tagits bort. Kvar finns nära anhörigs svårare sjukdom, bortgång, begravning samt bouppteckning. Vid nära anhörigs svårare sjukdom eller bortgång kan ytterligare betald ledighet beviljas upp till två dagar per tillfälle om det behövs för resan dit och hem.

Förändringen syftar bland annat till att minska den ibland upplevda, godtyckliga, bedömningen från arbetsgivaren eller närmsta chef.

### **Lönetrappan i HÖK**

Den så kallade lönetrappan som återfinns i en protokollsanteckning i HÖK och ger anställda en avtrappning av lönen vid annan anställning med lägre lön på grund av organisatoriska själ eller sjukdom förändras. I den tidigare regeln bibehölls lönen i tolv månader för att sedan avtrappas av med 1/12 del per månad. Den nya regeln innebär att lönen behålls i sex månader från att man tillträder den nya tjänsten. Efter sex månaders omställningstid för den anställde gäller den nya lönen för befattningen.

### **Frist för central förhandling i KHA**

I förhandlingsordningen Kommunala Huvudavtalet, KHA, förkortas tiden för att begära central tvist i rättstvister från fyra till två månader. Övriga frister bibehålls. Med anledning av detta är det självfallet viktigt att tidigt ta kontakt med förbundet inför avslut av en lokal rättstvist.

### **Särskild AGS-KR**

Särskild AGS-KL är en försäkrad förmån som kan betalas när Försäkringskassan efter dag 180 i sjukperioden har beslutat att sjukpenning inte ska lämnas därför att de bedömer att individen kan klara ett normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden.

Inga nya skadeärenden kommer in i försäkringen efter den 1 oktober 2022. Samma datum börjar det nya omställningsavtalet att gälla som omfattar även den som drabbats av ohälsa.

### **Turordningsbestämmelser enligt nya LAS**

Nya LAS innehåller en möjlighet till undantag från turordningen för tre anställda för alla arbetsgivare. Genom den förhandlingslösning som nu gjorts med SKR kommer treundantaget inte införas i AB. AB kommer istället att behålla de turordningsbestämmelser om turordningskretsarna som förhandlades fram och har gällt sedan 2017.

### **Särskild visstidsanställning enligt nya LAS**

Allmän visstidsanställning ersätts i nya LAS av särskild visstidsanställning. Anställningsformen enligt LAS kommer tillämpas fullt ut inom AB.

Skillnaden mellan anställningsformerna är att tiden för övergången från visstidsanställning till tillsvidareanställning förkortats från två år till tolv månader. Omvandlingen sker därmed när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna har följt på varandra. En annan nyhet är att arbetstagare som haft särskild visstidsanställning i mer än nio månader under de senaste tre åren kan ha företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.

### **AB § 33 Uppsägningstid vid projektanställning**

Anställningsformen projektanställning som infördes 2020 får från 1 januari 2022 en förlängd uppsägningstid vid uppsägningar som genomförs av arbetsgivaren. Från tidigare en månad blir nu uppsägningar från arbetsgivaren sju månader.