

Redogörelsetext för ändringar i Allmänna bestämmelser (AB)

Nedanstående är redogörelse för förändringar i Allmänna bestämmelser samt bilagor till AB, i lydelse 2025-04-01.

§ 1 Inledning

Bestämmelsen har, i femte stycket, tillförts krav gällande tecknandet av lokala kollektivavtal.

Bestämmelsen har tillförts två stycken. Ett stycke reglerar vilken analys som behöver göras när arbetsgivaren avser avvika från en bestämmelse. Det efterföljande stycket beskriver vad som ska beaktas vid en sådan avvikelse.

§ 4 Anställningsform

I mom. 2 om provanställning tillförs ett förtydligande om att prövobehovet ska vara relaterat till arbetstagaren, vilket medför att generell tillämpning av provanställning inte är möjlig.

I mom. 3 förtydligas att ett vikariat kan pågå parallellt med att den vikarien ska ersätta fortfarande är i tjänst, detta i syfte att möjliggöra överlämning och introduktion. Anställningarna kan löpa parallellt i upp till två veckor. Möjlighet finns för lokala parter att enas om annan tidsperiod exempelvis om situationen kräver längre överlämning. Denna möjlighet kan tillämpas vid samtliga vikariatstillfällen.

§ 5 Sysselsättningsgrad

Rubriken till bestämmelsen har ändrats till Sysselsättningsgrad, tidigare Höjd sysselsättningsgrad.

Mom. 1 är nytt och innebär att arbetsgivaren ska verka för att heltid ska vara det normala vid nyanställning.

Tidigare moment 1 har följdändrats till moment 2 och tillförts en skrivning från tidigare mom. 1 b) om att arbetstagare som anmält intresse om höjd sysselsättningsgrad omfattas av regleringen.

Vidare har tidigare moment 2 följdändrats och blivit nytt moment 3.

§ 7 Utbildning m.m.

Ersättningen fyllnadslön ersätts med timlön och semestersättning.

§ 13 Arbetstid

Mom. 5

Förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL gäller fortsatt innan arbetsgivare tillämpar möjligheten att förlägga kortare dygnsvila än 11 timmar enligt mom. 8a). Det kan finnas anledning att understryka att det är av vikt, med hänsyn till båda parter intressen, att 11 § medbestämmandelagen tillämpas i enlighet med lagstiftarens intentioner. Det innebär att förhandlingar ska bedrivas skyndsamt, vilket inbegriper även första förhandlingstillfället och omfattar båda parter. Om ena parten fördröjer förhandlingen kan det leda till skadeståndsansvar om det inte finns godtagbara skäl. Begreppet godtagbara skäl ska tillämpas restriktivt med hänsyn till bestämmelsens innebörd.

I sedvanlig ordning är syftet att försöka komma överens om att undantaget kan tillämpas men det är inte ett krav att förhandlingen avslutas i enighet för att undantaget ska kunna tillämpas. Det är arbetsgivarens ansvar att tillämpningen sker i linje med avtalsregleringen.

Parterna har vidare funnit anledning att tydliggöra följande vid tillämpning av mom. 8. För att säkerställa 11 timmars dygnsvila är den sammanhängande arbetstiden begränsad till som längst 13 timmar om inget undantag tillämpas. Ett arbetspass kan löpa över ett dygnsbryt, det vill säga klockslaget för när 24-timmarsperioden för dygnsberäkning inleds. Ett arbetspass som löper över dygnsbrytet anses då tillhöra (hänksjutas till) den 24-timmarsperiod då flest arbetstimmar fullgörs. För att säkerställa 11 timmars sammanhängande dygnsvila och en regelbunden altermnering av arbete och vila kan inte arbetstid som sammanlagt överstiger 13 timmar hänksjutas till samma 24-timmarsperiod, utan att något undantag tillämpas.

Exempel 1

Dygnsbryt kl 09.00

Måndag Arbete kl 06 - 14 (8h) Dygnsvila kl 14 - 06 (16h)

Tisdag Arbete kl 06 - 14 (8h)

En förläggning av arbetstid enligt ovan är tillåten. Eftersom 5 av måndagspassets 8 timmar är förlagda inom 24-timmarsperioden som påbörjas på måndag kl 09.00 anses passet tillhöra den 24-timmarsperioden.

Eftersom 5 av tisdagspassets 8 timmar är förlagda inom 24-timmarsperiod som påbörjas på tisdag anses det passet tillhöra denna 24-timmarsperiod.

Exempel 2

Dygnsbryt kl 09.00

Måndag Arbete kl 06 - 14 (8h) Dygnsvila kl 14-03 (13h)

Tisdag Arbete kl 03 - 11 (8h)

En förläggning av arbetstid enligt ovan är inte tillåten, trots att 11 timmars dygnsvila faktiskt ryms inom 24-timmarsperioden. Eftersom 5 av måndagspassets 8 timmar är förlagda inom 24-timmarsperioden som påbörjas på måndag kl 09.00 anses passet tillhöra den 24-timmarsperioden. Eftersom 6 av tisdagspassets 8 timmar också är förlagda inom den 24-timmarsperioden anses det passet tillhöra samma 24-timmarsperiod. Eftersom båda passen hänförs till samma 24-timmarsperiod anses totalt 16 timmar ligga inom samma 24-timmarsperiod, vilket inte är tillåtet.

Mom. 7 En ny punkt j) har införts som reglerar definitionen av ett nattpass. Ett arbetspass anses vara ett nattpass i sin helhet om minst 3 timmar av den ordinarie arbetstiden är förlagd mellan kl. 22.00 – 06.00. I HÖK med bland annat Vårdförbundet och Kommunal finns sedan tidigare alternativa heltidsmått som förutsätter att nattpass utgör en viss andel av den totala arbetstiden.

Mom. 8 a) Under förhandlingarna har frågor rörande förläggning av arbetstid ur olika perspektiv, bland annat tillämpning av mom. 8a) gällande möjligheten att gå ner till 9 timmars dygnsvila berörts. Parterna är överens om att undantaget kan tillämpas om det möjliggör scheman med längre viloperioder.

Mom. 8 b) En ny anmärkning 1, har tillkommit till 8b) oförutsedd händelse. Anmärkningen innebär att arbetsgivaren kan, av exempelvis arbetsmiljöskäl, besluta att förlägga kompenserande vila innan nästkommande arbetspass istället för den därpå följande dygnsvilan. Hela den kompenserande vilan för en inskränkt dygnsvila förläggs då sammanhängande.

Tidigare anmärkning 1 till mom. 8b), som reglerat att arbetstagaren först när den har fått kompenserande vila efter en oförutsedd händelse kan beordras till nytt arbete som innebär en ytterligare avvikelse från dygnsvilan, stryks och upphör därmed att gälla. Anmärkningen ersätts med en skrivning som reglerar att om en ny oförutsedd händelse inträffar innan en tidigare oförutsedd händelse har kompenserats behöver den nya oförutsedda händelsen kompenseras innan nytt arbete kan utföras.

Om efterföljande vila rymmer även den kompenserande vilan behöver inte ledighet förläggas till arbetstid.

Exempel 1

Dygnsbryt kl 07

Ordinarie arbetstid	Dygnsvila	Oförutsedd händelse
Mån 11-20	20-07 (11 h)	20-21
Tis 07-16	16-07 (15 h)	16-21
Ons 07-16	16-07 (15 h)	
Tors 07-16		

Den oförutsedda händelsen på måndagskvällen innebär att det sker ett en timmes långt avbrott från den 11 timmar långa dygnsvilan mellan måndag och tisdag. Det innebär att 1 timma kompenserande vila behöver förläggas. Av objektiva skäl bedöms att den kompenserande vilan inte kan förläggas under dygnsvilan mellan tisdag och onsdag utan förläggs till dygnsvilan mellan onsdagen och torsdagen.

På tisdag kväll sker dock en ytterligare avvikelse som innebär att dygnsvilan inskränks med en timme (kl. 20-21). Eftersom det är en oförutsedd händelse som inträffat innan arbetstagaren erhållit kompenserande vila för den oförutsedda händelsen under måndagskvällen, ska vila motsvarande minskad dygnsvila på tisdagskvällen förläggas sammanhängande med tisdagens dygnsvila. Den förläggs innan ordinarie arbete fullgörs, dvs onsdag morgon. En timmes kompenserande vila förläggs därför till kl. 07- 08 på onsdag morgon.

Exempel 2

Dygnsbryt kl 07

Ordinarie arbetstid	Dygnsvila	Oförutsedd händelse
Mån 11-20	20-07 (11 h)	20-23
Tis 09-20	20-07 (11 h)	
Ons 11-20	20-07 (11 h)	06-11
Tors 11-20		

Den oförutsedda händelsen på måndagskvällen innebär att det sker ett tre timmar långt avbrott från den 11 timmar långa dygnsvilan mellan måndag och tisdag. Det innebär att 3 timmar kompenserande vila behöver förläggas. Av objektiva skäl bedöms att den kompenserande vilan inte kan förläggas under dygnsvilan mellan tisdag och onsdag utan förläggs till vilan mellan onsdagen och torsdagen.

På onsdag morgon sker dock en ytterligare avvikelse som innebär att dygnsvilan inskränks med en timme (kl. 06-07). Eftersom det är en oförutsedd händelse som inträffat innan arbetstagaren har fått

kompensterande vila för den oförutsedda händelsen under måndagskvällen, ska vila motsvarande minskad dygnsvila på onsdagsmorgonen förläggas sammanhängande med dygnsvilan som ligger mellan onsdagen och torsdagen. Den förläggs innan ordinarie arbete fullgörs, dvs torsdag morgon. Det finns utrymme för att förlägga den kompensterande vilan mellan kl. 07-11, därför behöver kompensterande vila inte förläggas till ordinarie arbetstid. Även den kompensterande vilan (3 h) för den oförutsedda händelsen på måndagskvällen förläggs på torsdagsmorgonen.

Sedan tidigare är det möjligt att en oförutsedd händelse sker innan en planerad avvikelse från mom 8a) har kompensterats.

Exempel 3

Dygnsbryt kl 17

	Ordinarie arbetstid	Dygnsvila	Oförutsedd händelse
Mån	17-08	08-17 (9 h)	08-09
Tis	ledig	17-17	
Ons	08-17		

Den inplanerade dygnsvilan under måndagen är 9 timmar och är en planerad avvikelse enligt mom. 8 a). Det innebär att under dygnsvilan mellan tisdag och onsdag ska en vila om minst $11 + 2 = 13$ timmar säkerställas i schema. Eftersom efterföljande 24 - timmarsperiod inte innehåller något arbete ryms den kompensterande vilan där.

En oförutsedd händelse inträffar dock på måndag morgonen under den förlagda dygnsvilan som innebär ett en timmes långt avbrott från den 9 timmar långa dygnsvilan. Dygnsvilan blir istället 8 timmar. Det innebär att kompensterande vila behöver förläggas med en timme för den oförutsedda händelsen.

Mom. 9

Ett nytt moment har tillkommit som reglerar att en arbetstagares dygnsvila tillfälligt kan förkortas i samband med allmänna val och nationella folkomröstningar.

Avvikelse kan tillämpas under valdagen eller dagen för folkomröstningen och den angränsande natten efter för arbetstagare med arbetsuppgifter direkt kopplade till valet och som nödvändigtvis måste utföras i syfte att säkerställa att valet kan genomföras på ett effektivt och rättssäkert sätt. Dygnsvilan kan här inskränkas för endast ett dygn. Om dygnsvilan inskränkts ska kompensterande vila förläggas.

§ 14 Flexibel arbetstid

Ett förtydligande har gjorts om att arbetsgivare fortsatt bär ansvaret för att säkerställa att dygnsvila och veckovila inte inskränks vid tillämpning av flexibel arbetstid. Det kan exempelvis göras genom att begränsa totalramen, att tydliggöra reglerna för arbetstagaren samt att föra en dialog kring hur man säkerställer att reglerna inte inskränks.

Vidare har det tydliggjorts att även vid tillämpning av flexibel arbetstid gäller ATLS regleringar om antecknande av jourtid, övertid och mertid. Samt att tillämpning av flexitid inte avser att påverka omfattningen av ordinarie arbetstid. I övrigt har inga förändringar gjorts i sak.

§ 15 Avlöningsförmåner

Begreppet fyllnadstid har strukits ut som en konsekvensändring av att ersättningen fyllnadslön utgår.

§ 18 Lägrverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattning

Bilaga L upphör som bilaga till AB och flyttar istället in som egen bestämmelse § 18 i AB.

Bestämmelsen byter namn från "Uppehållsanställning" till "Lägrverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattning" vilket innebär att bilaga L upphör att gälla. En omarbetning har gjorts i syfte att underlätta förståelsen.

Mom. 1 tillförs tydliggörande av grunder och villkor samt i mom. 2 definition av vad som utgör ersättning vid lägrverksamhet. I mom. 3 tydliggörs att avvikelsemöjligheten sker via kollektivavtal. Vidare har ersättningsnivåerna i mom. 2 räknats upp med 3,4 % från och med 2025-04-01 och med 3 % från och med 2026-04-01.

I den tidigare lydelsen av bilaga L har det funnits en kommentarstext längst bak i bilagan. Kommentarstexten kommer omarbetas och flyttas till kommentarer till AB.

§ 20 Övertid m.m.

Regleringen av vad som gäller när deltidsanställd arbetstagare beordras att arbeta utöver den fastställda arbetstiden utgår vilket innebär att samma ersättning utges som för heltidsanställd.

Mom. 3 utgår i sin helhet. Därutöver har begreppen heltid, deltid och fyllnadslön strukits och numreringen av mom. 4 och 5 har följdändrats. Till följd av denna ändring stryks begreppet fyllnadslön ut i följande bestämmelser: §§ 15, 21, 23 24, 26 och 34. Ändringarna gäller från och med 2025-04-01.

§ 21 Obekväm arbetstid

Ersättningsnivåerna höjs med 3,4 % från och med 2025-04-01 och med 3 % från och med 2026-04-01. Vidare ändras tiden för O-tillägg B fredag kväll från kl. 19 till kl. 17.

O-tillägg natt mot lördag, söndag och helgdag (O-tillägg B) höjs med 30 % från 2026-04-01.

Exempel

Höjning med O-tillägg B natt mot söndag, jämförelse mellan 2025-04-01 och 2026-04-01

O-tillägg B 2025-04-01

Arbetspass kl. 21.30 - 07.15, natt mot söndag

kr/timme

Kl. 21.30 - 22.00: O-tillägg B 66,10

Kl. 22.00 - 06.00: O-tillägg B 76,00

Kl. 06.00 - 07.15: O-tillägg B 66,10

O-tillägg B 2026-04-01

Arbetspass kl. 21.30 - 07.15, natt mot söndag

kr /timme

Kl. 21.30 - 22.00: O-tillägg B 68,10

Kl. 22.00 - 06.00: O-tillägg B $78,30 \times 30\% = 101,80$

Kl. 06.00 - 07.15: O-tillägg B 68,10

Om arbetsgivaren lokalt utger en ersättning som motsvarar 101,80 kr/timme eller högre tillämpas inte höjningen (30 procent) på den lokala ersättningen. Om den lokala ersättningen är högre än 78,30 kr/timme men lägre än 101,80 kr/timme, är höjningen inte avsedd att bli högre än 101,80 kr/timme.

I stycke 2 till mom. 1 har en mening omformulerats eftersom begreppet fyllnadstid har strukits ut. Det är en följdändring av att ersättningen fyllnadslön utgår.

I mom. 4 har tillförts att redan träffade kollektivavtal gäller om inte annat överenskomts.

§ 22 Jour och beredskap

Strukturen i bestämmelsen har ändrats så att jour respektive beredskap delats upp i två avsnitt med tillhörande moment. Detta har gjorts för att öka tydligheten i vad som gäller vid jour respektive beredskap. Förutom att strukturen ändrats innebär ändringen också att momentens placering och numrering ändrats.

I mom. 1 förtydligas att arbetsgivarens val av förläggning av ordinarie arbetstid, jour eller beredskap görs utifrån förväntat behov av aktivt arbete samt frekvens av sådant arbete. Jour och beredskap utgör komplement till förläggning av ordinarie arbetstid.

En redaktionell förändring har gjorts som innebär att tidigare mom. 6 flyttats till mom. 1.

Omstruktureringen av bestämmelsen innebär att bestämmelser om jour respektive beredskap förts samman i nya moment.

Mom. 2 innehåller gällande definitionen av jour.

Mom. 3 innehåller gällande kompensation för jour.

Mom. 4 innehåller gällande definition av beredskap.

Mom. 5 Innehåller gällande kompensation för beredskap.

Mom. 6 har nytt innehåll och har tillförts en ny reglering om att när beredskap bryts och arbetstagaren ska inställa sig på anvisad arbetsplats ersätts restiden som om det vore aktivt arbete. Restiden ska trots det inte räknas som arbetstid enligt ATL.

Mom. 9 tidigare mom. 7 har flyttats från avsnittet om Möjlighet till lokal avvikelse.

§ 23 Förskjuten arbetstid

I mom. 2 har antalet dagar för när förskjutningstillägg utges utökas från 10 till 14 dagar från tillsägelsen. I anmärkningen till mom. 2 stryks ordet *fyllnadslön* eftersom ersättningen utgår från § 20.

Vidare har det förhöjda förskjutningstillägget i stycke tre höjts från 2 till 7 kalenderdagar.

Exempel

Rast ordinarie arbetstid kl.12 – 13, rast förskjuten arbetstid kl. 16.30 - 17.30

Datum	Ord. arb tid	Förskjuten arb tid	Tillsägelse	Ersättning AB 24	Ersättning AB 25	Tillsägelse	Ersättning AB 24	Ersättning AB 25
2 juli	8 – 17	12 - 21	25 juni	Lägre + 50%	Lägre + 50%	30 juni	Lägre + 50%	Lägre + 50%
3 juli	8 – 17	12 - 21		Lägre + 50%	Lägre + 50%		Lägre + 50%	Lägre + 50%
4 juli	8 – 17	fri		0	0		0	0
5 juli	8 - 17	fri			0		0	0
6 juli	8 - 17	12 - 21			Lägre + 50%		Lägre	Lägre + 50%
7 juli	fri	12 - 21			Högre + 50%		Högre	Högre + 50%
8 juli	fri	12 - 21			Högre + 50%		Högre	Högre + 50%
9 juli	8 - 17	12 - 21					Lägre	Lägre
10 juli	8 - 17	fri						Lägre
11 juli	8 - 17	fri						Lägre
12 juli	8 - 17	12 - 21						Lägre
13 juli	8 - 17	12 - 21						Lägre

Rast 12 – 13 ordinarie arbetstid, rast 16.30 – 17.30 förskjuten arbetstid.

§ 24 Färdtid

I mom. 3 stryks begreppet *fyllnadslön* eftersom denna ersättningsform utgår.

§ 26 Ledighet för studier

Sista meningen i första stycket som anger att deltidsanställda kan medges få *fyllnadslön* stryks ut eftersom denna ersättningsform utgår.

§ 27 Semester

I mom. 15 har semesterlönstillägget räknats upp för 2025 med 3,4 % till 23 491 kronor per månad och för 2026 med 3,0 % till 24 196 kronor per månad.

I mom. 16 har ersättning för semesterlönegrundande timme räknats upp för 2025 med 3,4 % till 17,10 kronor per timme och för 2026 med 3,0 % till 17,60 kronor per timme. Även brytpunkterna för 2025 och 2026 har justerats.

Mom. 21 a) har kompletterats med att akutsjukhus som är anslutna till Sobona omfattas av bestämmelsen. Regleringen återfanns tidigare i HÖK centrala och

lokala protokollsanteckningar (dock ej i HÖK Sveriges lärare) och flyttar nu till AB.

§ 29 Föräldraledighet

Moment 5 delas upp i ett delmoment a) och ett delmoment b). Under b) tillförs en reglering som anger att en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig under perioden juni - augusti ska anmäla sådan ledighet i samband med önskemål om huvudsemesterns förläggning. Detta förutsätter att arbetsgivaren senast den 15 mars begär att så ska ske. I annat fall gäller regleringen om en framförhållning om minst 3 månader innan ledighetens början, som nu istället anges i delmoment a). Om arbetsgivaren väljer att tillämpa b) för perioden juni-augusti gäller således inte regleringen i a) samtidigt för dessa månader. Samtliga förändringar gäller från och med 2026-01-01.

Exempel 1

Arbetsgivaren meddelar den 15 mars att föräldraledighetsansökan för semesterperioden ska lämnas senast 1 april. Arbetstagare som lämnar in ledighetsansökan senare än den 1 april har i regel inte rätt att vara föräldraledig under perioden juni-augusti eftersom ansökan inte inkommit i tid.

Exempel 2

Arbetsgivaren begär inte att anmälan om föräldraledighet under semesterperioden ska ske i samband med önskemål om huvudsemesterns förläggning.

Den 15 april lämnar arbetstagaren föräldraledighetsansökan för perioden 17 juli – 4 augusti. Ansökan om föräldraledighet har skett minst tre månader före ledighetens början, vilket är förenligt med momentet.

Exempel 3

Arbetsgivaren meddelar den 15 mars att föräldraledighetsansökan för semesterperioden ska lämnas senast 1 april. Arbetstagaren lämnar den 1 april in föräldraledighetsansökan för perioden 1 juni – 30 juni. Eftersom arbetsgivaren senast den 15 mars meddelade att föräldraledighetsansökan för semesterperioden ska lämnas senast 1 april omfattas ledigheter under perioden b) och ansökan anses ha inkommit med tillräcklig framförhållning.

§ 33 Uppsägningstid m.m.

Bestämmelsen har tillförts ett nytt mom. 4 med ny reglering avseende arbetstagare som vid uppsägningstidpunkten har graviditetspenning.

Bestämmelsen innebär att om en arbetstagare vid tidpunkten för uppsägningen är ledig med hel graviditetspenning och har ansökt om föräldraledighet börjar uppsägningstiden löpa först vid den tidpunkt när arbetstagaren helt eller delvis har eller skulle ha återgått i arbete. Arbetstagare som omfattas av bestämmelsen ges därmed ett starkare skydd vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

I mom. 1 görs ändringar som tydliggör vilka av Sobonas medlemmar som omfattas av bestämmelsen. I mom. 1 b) förtydligas att Sobonas medlemmar kan tillämpa mom. 1 a).

§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

I mom. 1 a) stryks begreppet *fyllnadslön* eftersom denna ersättningsform utgår.

§ 37 Ersättning från tredje man

I mom. 3 stryks begreppet *fyllnadslön* eftersom denna ersättningsform utgår. Arbetad tid ersätts istället med timlön och semestersättning.

Redogörelsetext ändringar i bilaga D, L, U och R

Bilaga D

Bilaga D i lydelse 2013-04-01 och Bilaga D i lydelse 2016-05-01 har slagits samman till en gemensam bilaga D i ny lydelse 2025-04-01. Sammanslagningen innebär ingen förändring av tillämpningen. I § 20 under Särskilda bestämmelser till AB för anställning i personalpool stryks punkt 5 ut. Punkt 4 omfattar nu samtliga arbetstagare. Tidigare mom. 6-8 följdändras till mom. 5-7. Motsvarande ändring sker i kommentarerna till Bilaga D.

Bilaga L

Bilaga L utgår efter att ha inarbetats i AB § 18.

Bilaga U

Bilaga U i lydelse 2016-05-01 med Kommunalarbetsförbundet och bilaga U i lydelse 2024-04-01 med övriga motparter har slagits samman till en gemensam bilaga U i ny lydelse 2025-04-01.

I punkt 2. stryks “utges enligt AB § 20 mom. 4, fyllnadslön”. Arbetad tid ersätts istället per timme med 1/165 av arbetstagarens månadslön.

De tidigare formuleringarna i punkt 7 b) “ledig för vård av barn eller studier” har i bilaga U i lydelse 2025-04-01 språkligt ändrats för att förtydliga att ledigheten gäller föräldraledighet eller studieledighet.

I punkt 10 är uppehållslönetillägget uppräknat per 2025-04-01 till 23 491 kronor och 2026-04-01 till 24 196 kronor.

Beräkningsexemplen i kommentaren till bilaga U har uppdaterats med nya lönenivåer.

Bilaga R

I Bilaga R har tillägg för obekväm arbetstid (§ 21) räknats upp med 3,4 % från och med 2025-04-01 och med 3 % från och med 2026-04-01.