



Personalavdelningen informerar

Till avdelnings- och enhetschefer,
grundskole/gymnasiechefer, rektorer,
biträdande rektorer, administrativa chefer,
skolintendenter och skolsekreterare

MEDDELANDE NR 15 – 2012-08-20

Handläggare: Linda Christensen

Information om viktigare ändringar i Allmänna Bestämmelser (AB)

I och med att nya avtal tecknats centralt så har förändringar skett i AB. De viktigare ändringarna redovisas nedan. De gäller fr.o.m. 2012-05-01 om inget annat redovisas. Ändringarna gäller i nuläget med samtliga avtalsparter utom Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd där förhandlingar fortfarande pågår. Med dessa organisationer tillämpas därför AB i dess lydelse 2012-04-30.

Höjning av särskilda ersättningar

Följande särskilda ersättningar räknas fr.o.m. 2012-09-01 upp med 2,6 %:

§ 21 Obekväm arbetstid

§ 22 Jour och beredskap

§ 23 Förskjuten arbetstid

§ 24 Färdtid

§ 27 Semester (semesterlönetillägg och grundbelopp höjs fr.o.m. 2012-04-01)

Även de särskilda ersättningarna i bilagorna räknas upp med 2,6%.

Provanställning (§ 4 Anställningsform mom. 2)

- Arbetsgivarens skyldighet att förhandla innan provanställning har tagits bort. Arbetsgivaren (respektive enhet) ska istället underrätta den nyanställdes fackliga organisation om provanställningen inom 1 månad efter det att avtal om provanställning ingåtts.
- Grunden för provanställning är ändrad till att det ska föreligga ett provobehov. Behovet kan vara relaterat till såväl arbetstagarens yrkesskicklighet som dess person. Det kan också föreligga provobehov om det med hänsyn till förhållandena i arbetet finns särskild anledning att pröva om arbetstagaren fungerar i arbetsgemenskapen. Exempel på situationer då provanställning kan vara aktuell är när arbetstagaren saknar tidigare erfarenhet, när referenser från tidigare arbetsgivare saknas eller när det i övrigt motiverat.

- Beslut om provanställning ska föregås av en prövning i det enskilda fallet. Det innebär att man i en annons inte kan skriva ut provanställning som anställningsform.
- Provanställning kan numera sägas upp med 1 månads uppsägningstid för både arbetsgivare och arbetstagare. Saklig grund behövs ej. Personalavdelningen rekommenderar starkt att uppsägning av provanställning görs skriftligen eftersom en provanställning som ej avslutas i förtid automatiskt övergår till en tillsvidareanställning och det åligger arbetsgivaren att bevisa att arbetstagare fått information.

Observera att ändringarna ovan inte omfattar provanställning av nyexaminerad lärare (introduktionsår) eftersom det regleras i Bilaga M. Ovan skrivning avser provanställning i enlighet med AB.

Ny konverteringsregel för AVA och vikariat (§ 4 Anställningsform mom. 4)

Fr.o.m. 2012-10-01 tillkommer en konverteringsregel kring de tidsbegränsade anställningsformerna Allmän visstidsanställning (AVA) och vikariat.

Konvertering till en tillsvidareanställning ska göras om en av nedanstående grunder uppfylls:

1. Medarbetare har haft både AVA och vikariat sammanlagt i mer än 3 år under en 5-årsperiod (nyinförd konverteringsgrund enligt vårt kollektivavtal AB) eller
2. Medarbetare har haft antingen AVA eller vikariat i mer än 2 år under en 5-årsperiod (konvertering enligt LAS som finns sedan tidigare)

Undantag från ovanstående kan göras pga hinder i speciallagstiftning (exempelvis krav på legitimation, behörighet, viss utbildning osv.) eller om arbetsgivare och arbetstagare träffar överenskommelse om att arbetstagare avstår sin rätt till tillsvidareanställning för perioder om högst 6 månader (en blankett kommer finnas för detta). Dessa båda undantagsmöjligheter gäller såväl konvertering enligt AB som enligt LAS.

Förläggning av arbetstid (§ 13 Arbetstid mom. 5)

Vid oenighet om arbetstidsschema ska överläggning hållas istället för som tidigare lokal förhandling. Arbetsgivaren är skyldig att motivera förslaget samt redogöra för vilka överväganden som legat till grund för det. Protokoll ska föras om endera part begär det.

Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön (§ 28 Sjukdom mom. 11)

Ändringen innebär att en arbetstagare har rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagsbesök hos läkare vid akut sjukdom eller olycksfall om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid.

Tidigare skrivningar om efterbehandlingar, röntgen- eller skärmbildsundersökning och förstagsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall är alltså borttagna ur momentet.

Föräldraledighet (§ 29)

Här har skett ett flertal förändringar men här tas enbart de två viktigaste upp. Det föräldrapenningtillägg som utges till medarbetare som arbetat minst 365 kalenderdagar innan föräldraledigheten kan nu delas upp på flera ledighetsperioder. Varseltiden vid anmälan om föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen förlängs till 3 månader. Om särskilda skäl föreligger kan anmälan dock göras senare.

Ändring av begrepp

Genomgående i nya avtalet används numera begreppet beräkningsperiod istället för begränsningsperiod exempelvis i § 13. Betydelsen är dock detsamma som tidigare.

Uppsägningstid vid arbetsgivarens uppsägning (§ 33 mom. 1 och 2)

Förändringar har skett när det gäller uppsägningstider vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Förändringarna gäller fr.o.m. 12-01-01.

- **Kommunals medlemmar**
För Kommunals medlemmar inom barnomsorg, skolmåltidsberksamhet, städverksamhet samt personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbete såsom yrkesarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör gäller 11 § LAS samt AB § 33 mom. 2:
 - Om anställningen varat 2 år men inte 4 år gäller 2 månaders uppsägningstid
 - Om anställningen varat 4 år men inte 6 år gäller 3 månaders uppsägningstid
 - Om anställningen varat 6 år men inte 8 år gäller 4 månaders uppsägningstid
 - Om anställningen varat 8 år men inte 10 år gäller 5 månaders uppsägningstid
 - Om anställningen varat mer än 10 år gäller 6 månaders uppsägningstid
 - Om orsaken till uppsägning är *arbetsbrist* har medarbetare som fyllt 57 år och har varit anställd hos arbetsgivaren i minst 10 år vid uppsägningstidpunkten 12 månaders uppsägningstid

- **Övriga medarbetare**
För övriga medarbetare gäller uppsägningstiderna i AB § 33 mom. 1 och 2
 - Medarbetare med kortare sammanhängande anställningstid än 12 månader har 1 månads uppsägningstid
 - Medarbetare med sammanhängande anställning sedan minst 12 månader har 6 månaders uppsägningstid
 - Om orsaken till uppsägning är *arbetsbrist* har medarbetare som fyllt 57 år och har varit anställd hos arbetsgivaren i minst 10 år vid uppsägningstidpunkten 12 månaders uppsägningstid

Uppsägningstid på tidsbegränsade anställningar (§ 33 Uppsägningstid mom. 3)

Tidsbegränsade anställningar som är tänkta att vara längre än 3 månader har nu gjorts möjliga att säga upp med 1 månads uppsägningstid för såväl arbetsgivare som arbetstagare om inte annat överenskommit. För arbetsgivarens del krävs dock att man kan visa saklig grund för att kunna säga upp medarbetaren. Det går även att komma överens om annat, exempelvis en längre uppsägningstid eller att anställningen inte ska vara uppsägningsbar alls.

En förteckning över samtliga genomförda ändringar i Allmänna Bestämmelser kan nås via [denna länk](#).

Astrid Norderfeldt
Personalchef