

Kommentar till Överenskommelse om Krislägesavtal

Innehåll

Kommentar till Krislägesavtalet.....	3
Bakgrund	3
Förhandlingsprotokoll	4
§ 2 Syfte.....	4
§ 3 Definition av krisläge.....	5
§ 4 Bestämmelser i bilaga 2 i förhållande till HÖK	7
§ 5 Bestämmelserna i Krislägesavtalet i förhållande till lokala kollektivavtal och enskilda överenskommelser	7
§ 6 Aktivering och inaktivering av Krislägesavtalet	7
§ 7 Centrala protokollsanteckningar	9
§ 8 Ändringar och tillägg	9
Bilaga 1 och 2 till Krislägesavtalet.....	11
Bilaga 1.....	11
§ 1 Tillämpningsområde	11
§ 2 Anställningsform	11
§ 3 Allmänna åligganden	11
§ 4 Arbetstid.....	12
§ 5 Anvisad arbetstid	14
§ 6 Särskild nödfallsövertid	14
§ 7 Lön och ersättning	14
§ 8 Avlöningsförmåner	15
§ 9 Utbetalning av lön och ersättning	15
§ 10 Anmälan om tjänstgöringshinder.....	15
§ 11 Sjuklön.....	16
§ 12 Avstängning	16
§ 13 Restidsersättning	17

§ 14 Avslut av anställning	18
Bilaga 2.....	18
§ 1 Tillämpningsområde	18
§ 2 Allmänna åligganden	20
§ 3 Arbetstid.....	21
§ 4 Anvisad arbetstid	22
§ 5 Särskild nödfallsövertid	22
§ 6 Lön och ersättning	22
§ 7 Avlöningsförmåner	23
§ 8 Restidsersättning	23
Övrigt.....	23
Möjlighet att anvisa partiellt lediga och deltidsanställda arbetstagare att arbeta enligt krislägesavtalet.....	23
Bilaga M	24
Begreppet ”verksamhetsort” i § 6 mom. 3 i AB	24
Bilaga till Kommentar till Krislägesavtal.....	27
Exempel på beräkningar Krislägesavtalet (KLA), bilaga 2, § 1	27
1. Exempel vid långvarigare aktiveringar av KLA	28
2. Exempel vid inaktivering och ny aktivering av KLA	30

Kommentar till Krislägesavtalet

Bakgrund

I samband med de omfattande skogsbränderna sommaren 2018 aktualiserades ett antal frågor om anställningsvillkor och ersättningar för arbetstagare som arbetade under händelserna. Det blev i samband med att dessa frågor utreddes tydligt att befintliga kollektivavtal uppfattades som otillräckliga. Parterna bedömde mot bakgrund av detta att det var nödvändigt att ta fram ett särskilt kollektivavtal som ska gälla vid krislägen.

Följaktligen träffade Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation den 28 juni 2019 Överenskommelse om Krislägesavtal med Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer samt Brandmännens Riksförbund. Därefter anslöt sig Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd den 4 december 2019, OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer den 18 mars 2020, samt OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer den 26 mars 2020. Se cirkulär 19:32, 20:09, 20:15 samt 20:16.

Utifrån erfarenheterna från Coronapandemin enades parterna om att göra ändringar i Krislägesavtalet och den 9 juni 2021 träffade parterna således en ny Överenskommelse om krislägesavtal i lydelse 2021-07-01 som därmed ersatte tidigare överenskommelser om krislägesavtal.

Ändringarna i avtalet syftade till att öka skyddet för individer som arbetar under en långvarig kris och innebär bland annat att tiden då en individ kan gå på avtalet begränsas, vilan efter sista passet på avtalet utökas och krisersättningen höjs.

OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer valde dock att inte träffa en ny Överenskommelse om krislägesavtal. Se cirkulär 21:30.

Denna kommentar gäller Överenskommelse om krislägesavtal i lydelse 2021-07-01 och ersätter tidigare redogörelsetexter.

Förhandlingsprotokoll

Krislägesavtalet reglerar villkor och ersättningar för arbetstagare som arbetar vid krisläge. Exempel på krislägen kan vara olyckshändelser med omfattande påverkan, som naturkatastrofer, bränder och översvämningar, utbrott av epidemier och pandemier, terroråd eller hot. Syftet med Krislägesavtalet är att möjliggöra en större flexibilitet vad gäller arbetskyldighet, arbetstid och villkor och i gengäld ge högre ekonomisk kompensation för arbetstagarna.

Med Krislägesavtalet kan arbetsgivaren aktivera andra arbetstidsregler som möjliggör ett större uttag av arbetstid och därmed en möjlighet att öka kapaciteten. Avtalet innehåller också en vidare arbetskyldighet än normalt för arbetstagarna. Det möjliggör att personalresurser snabbt kan förflyttas inom arbetsgivarens verksamhet. Det är även möjligt att låna in och låna ut personal mellan drabbade arbetsgivare. Det gör att personalresurser snabbt kan allokeras dit de bäst behövs.

Krislägesavtalet, som reglerar villkor och ersättningar, kan aktiveras och börja tillämpas först efter ett särskilt beslutsförfarande hos SKR och Sobona.

Kollektivavtalen för den ordinarie verksamheten ska tillämpas så långt det är möjligt.

Är kriterierna i Krislägesavtalet inte uppfyllda kommer avtalet inte att aktiveras eller kunna tillämpas.

§ 2 Syfte

I bestämmelsen ger centrala parter uttryck för att det är Krislägesavtalet som ska användas vid ett krisläge då ordinarie kollektivavtal inte räcker till. Skälen till det är att Krislägesavtalet innehåller undantag från reglerna i arbetstidslagen (ATL) och kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) som är nödvändiga vid ett krisläge samt att villkoren i avtalet är enhetliga oavsett vilken arbetsgivare arbetstagaren har. Avsikten är också att lokala parter inte ska behöva förhandla anpassningar av villkoren i en mycket ansträngd situation.

Centrala parter vill vidare betona vikten av att arbetsgivaren fördelar arbetsbelastningen jämnt mellan all personal med adekvat kompetens för att på så sätt undvika för hård belastning på enskilda arbetstagare. Detta är särskilt viktigt om krisen förväntas bli långvarig. Arbetsgivaren bör därför i krisens inledande skede inventera vilka bemanningsresurser som finns att tillgå och utarbeta en plan för hur bemanningen kan stärkas. Det kan exempelvis handla om åtgärder som att erbjuda deltidsanställda att gå upp på heltid, nyrekrytering, anlåtande av bemanningsföretag, inlån från privata aktörer eller andra arbetsgivare.

§ 3 Definition av krisläge

Vad menas med krisläge?

Definitionen av begreppet krisläge i avtalet har i huvudsak hämtats från 1 kap. 4 § lag (2006:544) om kommuners och regioners åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap, LEH. För att krisläge ska föreligga enligt avtalets definition ska, utöver lagtexten föreligga behov av ”omedelbara” insatser och att händelsen eller händelseförloppet ska ha en omfattande eller avgörande påverkan på personalförsörjningen.

Vad som avses med krisläge i avtalet överensstämmer med vad som anges i förarbetena till lagen, prop. 2001/02:184, Extraordinära händelser i kommuner och landsting.

Definition av krisläge

Med krisläge avses i detta avtal en sådan händelse eller händelseförlopp

som avviker från det normala, som innebär allvarliga samhällsstörningar, kräver omedelbara insatser av en kommun, ett landsting/region, kommunalförbund eller kommunalt företag eller flera i samverkan, och som medför omfattande eller avgörande påverkan på personalförsörjningen i den kommunala verksamheten.

Närmare om definitionens olika kriterier

Det finns fyra fristående kriterier som samtliga ska vara uppfyllda för krisavtalet ska kunna aktiveras.

Första och andra kriteriet

Händelse eller händelseförlopp som ”*avviker från det normala*” och ”*allvarliga samhällsstörningar*”

Med händelse eller händelseförlopp avses sådan händelse som avviker från det normala, innebär en allvarlig störning eller överhängande risk för en allvarlig störning i viktiga samhällsfunktioner och kräver skyndsamma insatser av kommunen eller (landstinget) regionen. Det handlar om händelser där någon eller flera viktiga samhällsfunktioner som kommuner och regioner ansvar för hotas på ett omfattande sätt. Det kan exempelvis vara hot mot sjukvårdsverksamheten, energiförsörjningen, vatten- och avloppsnätet eller vägnätet.

Tillämpningen av detta avtal kan aktualiseras vid större olyckshändelser som hotar liv, hälsa, miljö eller egendom. Typiska händelser som avses är väderrelaterade händelser av större omfattning, som till exempel större

översvämningar, ras som en följd av längre tids nederbörd och omfattande snöoväder. En större skogsbrand, som hotar bebyggelse eller liknande, och som kräver betydande insatser utöver räddningstjänsten, är ytterligare exempel på en extraordinär händelse. Normalt är dock inte enstaka bränder tänkta att omfattas av avtalet.

Det som särskiljer extraordinära händelser från andra händelser är de extraordinära händelsernas stora omfattning och att händelseförloppet är snabbt och svårt att överblicka och därmed kräver snabba beslut av de kommunala organen. Det är alltså händelser som ställer speciella krav på den kommunala organisationen.

Tredje kriteriet

”omedelbara insatser”

För att definitionen ”krisläge” ska föreligga ska förhållandena vara av sådan art att det krävs omedelbara insatser, det vill säga att det inte går vänta med de insatser som krävs för att hindra eller minska verkningarna av krisen.

Fjärde kriteriet

”omfattande eller avgörande påverkan på personalförsörjningen”

Med omfattande eller avgörande påverkan på personalförsörjningen i den kommunala verksamheten avses att det krävs att arbetsgivare bidrar med personal till andra, krisdrabbade arbetsgivare, i en omfattning som går utöver befintliga samarbeten.

Såväl kommuner, regioner som kommunalförbund har utarbetade rutiner kring samarbete med andra aktörer för att hantera både stora och små situationer. Omfattande insatser som t.ex. stora olyckor eller bränder, eller insatser inom hälso- och sjukvård som kräver att även andra hjälper till hanteras när situationen så kräver.

Normalt hanteras kriser av den ordinarie personalen inom ramen för ordinarie verksamhet. Om ordinarie personal inte räcker till avropas personal från de samarbetspartner som arbetsgivaren har, oftast från angränsande kommuner och regioner.

Krislägesavtalet är inte tillämpligt i dessa avseenden.

För att Krislägesavtalet ska vara tillämpligt krävs att den personal arbetsgivaren har att förfoga över, det vill säga den egna personalen eller inhyrd personal, inte räcker till. Vidare är förutsättningen att den arbetsgivare där krisläge uppstått har uttömt möjligheterna till ytterligare personal via sina vanliga samarbetspartner

och konstaterar att de resurser som står till förfogande inte räcker till för att hejda eller förhindra krisläget.

Observera att krislägen kan vara svåra att förutse. Det är inte osannolikt att det kan konstateras redan i ett tidigt skede att krisläget riskerar att övergå till katastrof om inte resurser utöver det vanliga tillskjuts. Det är således inte ett villkor för att krisavtalet ska kunna aktiveras att den arbetsgivare som behöver hjälp först haft kontakt med sina ordinarie samarbetspartner. Det räcker med att det står klart att det inte ens med hjälp av tillgängliga resurser hade krisläget kunnat avhjälpas eller hejdas.

Med kommunal verksamhet avses verksamhet som bedrivs av kommun eller region i förvaltningsform, genom kommunala företag eller i kommunalförbund.

§ 4 Bestämmelser i bilaga 2 i förhållande till HÖK

Samtliga underbilagor till AB (bilaga D, R, J, L, M samt U), tillämpas inte under tid då arbetstagare omfattas av Krislägesavtalet.

§ 5 Bestämmelserna i Krislägesavtalet i förhållande till lokala kollektivavtal och enskilda överenskommelser

Bestämmelsen innebär att lokala kollektivavtal och enskilda överenskommelser gällande arbetstid och ersättningar inte gäller när Krislägesavtalet tillämpas.

Övriga lokala kollektivavtal, som inte rör ersättningar och/eller arbetstid, påverkas inte av att krislägesavtalet tillämpas.

§ 6 Aktivering och inaktivering av Krislägesavtalet

Aktivering av avtalet

För att detta avtal ska vara tillämpligt krävs att beslut om dess aktivering sker enligt beskrivningen i punkt a) och b) i denna bestämmelse. Det betyder att en enskild arbetsgivare inte kan fatta beslut om att aktivera eller inaktivera Krislägesavtalet. Berörd kommun eller region tar kontakt med SKR/Sobona via SKR:s kontaktcenter med en begäran om att aktivera Krislägesavtalet. Medlem i Sobona kan inte begära aktivering av Krislägesavtalet, utan ska istället vända sig till sin kommun eller region som i sin tur kan begära en aktivering av avtalet.

Innan Krislägesavtalet kan aktiveras krävs att de möjligheter som finns i befintliga kollektivavtal har uttömts. Exempel på åtgärder som behöver ha vidtagits innan aktivering kan bli aktuellt är att beordra övertid, förskjuta arbetstiden, beordra jour och beredskap, förflytta arbetstagare eller beordra vikariat. Arbetsgivaren behöver även se över möjligheterna att återkalla beviljad semester.

Vidare behöver arbetsgivaren inventera möjligheterna till bemanningsförstärkning. Det kan röra sig om åtgärder som att erbjuda deltidsanställda att gå upp till heltid, ta in extrapersonal, studenter, tidigare anställda, pensionärer, bemanningspooler med mera.

Vid beskrivningen av på vilket sätt situationen har en omfattande eller avgörande påverkan på personalförsörjningen behöver arbetsgivaren ange vilken kompetens som behövs och i vilken omfattning personalresursen behöver förstärkas eller utökas. Det kan röra sig om att arbetsgivaren behöver låna in personal från andra arbetsgivare eller att arbetsgivarens ordinarie personal behöver arbeta på Krislägesavtalets arbetstidsvillkor. Kommunen eller regionen behöver även redogöra för hur och när de planerar att anvisa arbetstagare att arbeta enligt Krislägesavtalet.

Det är angeläget att arbetsgivaren i nära anslutning till begäran eller beslut om aktivering av Krislägesavtalet, informerar berörd lokal facklig organisation om vilka verksamheter och vilka personalgrupper som huvudsakligen berörs.

I samband med att SKR/Sobona fattar beslut om aktivering av Krislägesavtalet informeras också de centrala fackliga motparterna om beslutet.

Innebörden av att avtalet aktiveras är att avtalets villkor gäller för all personal som anvisas (eller anställs för) att arbeta på avtalet. Det innebär att såväl personal som idag arbetar inom verksamheten som personal som arbetar inom andra verksamheter hos arbetsgivaren kan anvisas att arbeta enligt avtalet. Även personal hos andra arbetsgivare som omfattas av detta avtal kan anvisas att arbeta i krisen enligt avtalets villkor.

Inaktivering av avtalet

Krislägesavtalet får endast aktiveras respektive vara aktiverat så länge krisläge råder. Om krisläget utvecklas på ett sätt som innebär att personal inte längre behöver vara anvisade, ska arbetsgivaren begära att avtalet inaktiveras.

Inaktivering av Krislägesavtalet sker enligt samma principer som gäller för aktivering. Det innebär att beslut om inaktivering ska fattas i behörig ordning av kommunen eller regionen. Därefter tas en kontakt med SKR/Sobona via SKR:s Kontaktcenter med en begäran om att inaktivera Krislägesavtalet.

I punkt c) och d) regleras att ett beslut om aktivering upphör att gälla (per automatik) om vissa givna situationer föreligger.

Detta gäller om SKR/Sobona fattat beslut om aktivering och arbetsgivaren inte har anvisat någon att arbeta på avtalets villkor senast sju dagar efter beslutet. Detsamma gäller när den/de arbetstagare som har anvisats att arbeta på avtalet har gjort sitt/sina sista arbetspass samt att ingen ytterligare anvisning skett under sju kalenderdagar därefter.

Skulle anvisning ske efter att SKR:s/Sobonas beslut om aktivering upphört att gälla är denna anvisning ogiltig.

Det åligger den arbetsgivare vars beslut om aktivering av Krislägesavtalet har upphört med automatik att omgående informera SKR/Sobona om det inträffade.

§ 7 Centrala protokollsanteckningar

Central konsultation

Avtalet ger en möjlighet för endera lokal part att påkalla partsgemensam konsultation från centrala parter att bistå vid diskussioner om Krislägesavtalets tillämpning.

Utvärdering

Centrala parter är överens om att utvärdera tillämpningen av avtalet, när ett krisläge av en karaktär som tidigare inte uppkommit inträffat. Syftet med detta är att centrala parter ska få en bild av hur avtalet har fungerat under den aktuella krisen.

§ 8 Ändringar och tillägg

Krislägesavtalet är normativt. Detta innebär att det inte är möjligt för lokala parter att komma överens om avvikelser såsom lokala kollektivavtal eller enskilda överenskommelser.

Bilaga 1 och 2 till Krislägesavtalet

Kommentarerna nedan beskriver bilaga 1 och 2. I de fall innehållet i de båda bilagorna är samstämmigt görs beskrivningen av bestämmelsen i bilaga 1. I kommentaren för bilaga 2 görs en hänvisning till motsvarande bestämmelse i bilaga 1.

Bilaga 1

§ 1 Tillämpningsområde

Bilaga 1 gäller dels för arbetstagare som redan har en anställning hos arbetsgivaren och omfattas av något av de särskilda kollektivavtalen, exempelvis RiB och PAN, dels för arbetstagare som vid anställningens ingående inte redan har en anställning i någon form hos arbetsgivaren.

Arbetstagare som anställs för att utföra arbete på annan ort anställs på bilaga 1 i Krislägesavtalet. Anställningen sker hos den avsändande arbetsgivaren.

§ 2 Anställningsform

Arbetstagare anställs, enligt en särskild kollektivavtalsreglerad tidsbegränsad anställning, för visst arbete. Detta är en avvikelse från lagen om anställningsskydd (LAS). Anställning kan ingås och gälla tidigast från och med det att Krislägesavtalet har aktiverats och pågå som längst till dess att avtalet har inaktiverats. Se ”Avslut av anställningen” (Bilaga 1).

Eventuell anställningsinformation enligt 6 c § LAS ska innehålla uppgift om att Krislägesavtalet gäller, att det är en särskild kollektivavtalsreglerad tidsbegränsad anställning för visst arbete (det vill säga inte allmän/särskild visstidsanställning eller vikariat), sysselsättningsgrad, lön samt var arbetet ska utföras.

Anställningen ska inte överstiga fyra veckor. Om det finns behov av ytterligare anställningstid ska arbetsgivaren först göra en bedömning om det är lämpligt att erbjuda sådan, med hänsyn tagen till individens förutsättningar till fortsatt arbete, arbetsmiljö samt behov av vila och återhämtning.

§ 3 Allmänna åligganden

Bestämmelsen innebär att arbetstagare är skyldig att utföra de arbetsuppgifter som arbetsgivaren beslutar om och som är oundgängligen nödvändiga för att avvärja, avhjälpa eller förhindra det aktuella krisläget.

§ 4 Arbetstid

Kommentar för a) – f)

Arbetstidslagen (ATL) gäller inte. De arbetstidsregler som gäller regleras fullt ut i detta avtal. Det betyder exempelvis att ATL:s regler om övertid, mertid och jourtid inte gäller.

Krislägesavtalet innehåller ingen bestämmelse om vare sig jour eller beredskap.

Ordinarie arbetstid

Arbetstagarens ordinarie arbetstid uppgår till i genomsnitt 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod som är högst 4 veckor. Under denna beräkningsperiod uppgår den ordinarie arbetstiden till 192 timmar. Den ordinarie arbetstiden kan fördelas olika mellan veckorna i beräkningsperioden.

Exempel – beräkningsperiod om 4 veckor (48 x 4 = 192 t)

	Vecka 1	Vecka 2	Vecka 3	Vecka 4	Summa
Exempel 1	48 t	48 t	48 t	48 t	=192 t
Exempel 2	56 t	50 t	40 t	46 t	=192 t
Exempel 3	56 t	56 t	40 t	40 t	=192 t

En arbetstagare kan anvisas att arbeta kortare tid än fyra veckor på Krislägesavtalet, det kan till exempel vara fyra dagar eller två veckor, som då utgör beräkningsperiod. Bedömning av omfattningen utgår från verksamhetens behov och förmåga att hantera krisläget och beslutas av arbetsgivaren.

Exempel 2 – beräkningsperiod om 2 veckor (48 x 2 = 96 timmar)

	Vecka 1	Vecka 2	Summa
Exempel 1	48 t	48 t	96 t
Exempel 2	56 t	40 t	96 t
Exempel 3	60 t	36 t	96 t

Beräkningsperioden kan inte vara längre än den avtalade anställningstiden/anvisningstiden. Har arbetstagaren en anställning/anvisning som pågår i två veckor så utgör den tiden beräkningsperioden.

Beräkningsperiodens längd går inte heller alltid att förutse. Detta eftersom en beräkningsperiod avslutas i samband med att anställningen upphör.

Särskilt gällande avbruten anvisning enligt bilaga 2

Om en anvisning enligt bilaga 2 bryts avslutas beräkningsperioden. Det gäller också när en arbetstagare som är anvisad att arbeta enligt bilaga 2 blir sjuk eller

behöver vara ledig för tillfällig vård av barn och återgår till sina ordinarie anställningsvillkor i HÖK, från den tidpunkt arbetstagaren anmäler sjukdom eller ledighet med tillfällig föräldrapenning. Konsekvensen blir då att anvisningen upphör och därmed också beräkningsperioden på avtalet. När arbetstagaren återgår i arbete gör arbetsgivaren en ny bedömning om arbetstagaren ska anvisas på nytt. Om arbetstagaren anvisas på nytt påbörjas en ny beräkningsperiod i samband med anvisning. Den arbetade tiden på Krislägesavtalet innan sjukskrivning/tillfällig vård av barn utgör alltså en separat beräkningsperiod, vilken också utgör underlag för beräkning av om arbetstagaren arbetat mer än i snitt 48 timmar/vecka.

För eventuell fullgjord arbetstid som överstiger genomsnittet om 48 timmar per vecka under beräkningsperioden utgår ersättning för särskild nödfallsövertid.

Måltidsuppehåll

Rast kan bytas mot måltidsuppehåll. Måltidsuppehåll ingår i arbetstiden och innebär att arbetstagaren måste stanna kvar på arbetsplatsen och avbryta måltidsuppehållet om det krävs.

Arbetstagaren ska ges möjlighet till paus.

Dygnsvila och veckovila

Arbetsgivaren bör eftersträva att den sammanhängande dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av nio timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden.

Arbetsgivaren bör eftersträva att den sammanhängande veckovilan inte understiger 24 timmar under varje period om sju dagar.

Arbetsgivaren måste vid förläggningen av dygnsvila och veckovila bedöma om arbetstagaren får tillräcklig vila med tanke på arbetsmiljö och hälsa, men också med hänsyn till verksamhetens kvalitet och säkerhet.

Vid anställningens upphörande – kommentar till g)

Syftet med bestämmelsen är att tillförsäkra arbetstagare vila och återhämtning inför återgång i arbete.

Under vilotiden utges timlön för tolv timmar, detta för att tillförsäkra arbetstagaren en ekonomisk ersättning för att möjliggöra vila och återhämtning efter det sista arbetspasset som utförs på avtalet. Krisersättning utges inte under vilotiden eftersom den endast utges för arbetad tid.

§ 5 Anvisad arbetstid

När krisläge råder är det svårt för arbetsgivaren att överblicka behovet av arbetskraft. Det medför att arbetsgivaren kan behöva göra förändringar i arbetstidsförläggningen med mycket kort varsel. Arbetsgivaren anvisar/meddelar löpande när arbete ska utföras. Arbete kan utföras under dygnets alla timmar och veckans alla dagar, även helgdagar.

§ 6 Särskild nödfallsövertid

Särskild nödfallsövertid kan beordras utöver den ordinarie arbetstiden och ska inte planeras eller schemaläggas i förväg.

Exempel

	Vecka 1	Vecka 2	Vecka 3	Vecka 4	Summa arb.tid	Särskild nödfallsövertid
Exempel arbete 2v	60 t	37 t			= 97 t	= 1 t
Exempel arbete 4v	56 t	50 t	40 t	48 t	=194 t	= 2 t
Exempel arbete 3v	56 t	56 t	40 t		=152 t	= 8 t

Innan särskild nödfallsövertid beordras bör arbetsgivaren undersöka om andra åtgärder kan vidtas. Det kan exempelvis handla om att ta in annan arbetstagare som har arbetat färre timmar. Det är arbetsgivaren som avgör om och när särskild nödfallsövertid ska utföras.

Vid uttag av särskild nödfallsövertid utgår en förhöjd krisersättning.

§ 7 Lön och ersättning

a) För arbetad tid utgår timlön. Timlönen beräknas på följande sätt:

$$\frac{\text{Överenskommen månadslön}}{165} = \text{timlön}$$

Anmärkning

Semesterersättning enligt SemL ska utges på timlönen.

b) Arbetstagare lönesätts med utgångspunkt i motsvarande yrkesgrupp hos sin arbetsgivare. När lönen fastställs ska hänsyn tas till arbetstagarens kvalifikationer och kompetens för det uppdrag som anställningen avser. Det är också möjligt att ta utgångspunkt i arbetstagarens befintliga kollektivavtal inom

kommun- och regionsektorn, exempelvis ersättning enligt RiB § 5 mom. 1 eller timlön enligt PAN § 2 punkt 6.

c) För arbetad tid utgår, från första timmen, timlön samt krisersättning med 130 % av fastställd timlön vilket tillsammans ger 230 % per arbetad timme. För en arbetstagare som har en överenskommen månadslön och beräknad timlön enligt a),

d) Vid särskild nödfallsövertid höjs krisersättningen enligt c) från 130 % till 180 %.

Krisersättningen beräknas på följande sätt:

Fastställd timlön x 230 % = lön och krisersättning

Exempel

164 kr per timme x 230 % = 377 kr sammantaget för lön och krisersättning.

Krisersättningen inkluderar semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

§ 8 Avlöningsförmåner

Med lön avses timlönen.

Avlöningsförmåner avser engångsbelopp för vila, den fastställda timlönen, krisersättning samt restidsersättning. Några andra avlöningsförmåner utges inte.

Avlöningsförmånerna ligger bland annat till grund för vad som utgör pensionsgrundande lön.

§ 9 Utbetalning av lön och ersättning

Lön och ersättning utbetalas månadsvis enligt arbetsgivarens ordinarie utbetalningsrutiner. Det innebär i de allra flesta fall att lön och ersättningar som tjänas in under en månad betalas ut under månaden efter. Med arbetsgivarens utbetalningsrutiner innebär det att lön och ersättningar betalas ut någon av de sista fem dagarna i månaden, om inte andra utbetalningsdagar fastställts.

En arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

§ 10 Anmälan om tjänstgöringshinder

Arbetstagaren är skyldig att omedelbart anmäla till arbetsgivaren när tjänstgöringshinder föreligger på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada samt när/om arbetstagaren kan återgå i arbete. Arbetsgivaren kan begära att arbetstagaren lämnar ett skriftligt intyg utfärdat av läkare eller tandläkare.

Det är ur säkerhetssynpunkt viktigt att arbetsgivaren känner till vilka arbetstagare som är frånvarande.

§ 11 Sjuklön

Vid beräkning av sjuklön enligt lag om sjuklön (SjLL) gäller följande.

Det som i 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” är enbart den beräknade timlönen enligt § 7 a), det vill säga 1/165 av den överenskomna månadslönen. Sjuklön utges enligt 7 § SjLL under sjuklöneperioden avseende den lön som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättning av arbetsförmågan.

§ 12 Avstängning

1. Arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner enligt § 8.

Exempelvis kan en arbetstagare som kommer till arbetsstället påverkad av alkohol eller droger inte utföra sitt uppdrag och kan därmed tas ur arbete. För den tid som arbetstagaren inte utför arbete innehåller arbetsgivaren lön och ersättningar som anges i § 8 i denna bilaga.

Vanligen tas en arbetstagare ur arbete enstaka arbetspass.

2. En arbetstagare som på sannolika skäl misstänks för, eller bevisligen gjort sig skyldig till, svårare fel eller försummelser i arbetet kan stängas av efter beslut från arbetsgivaren. Arbetsgivaren får besluta om att innehålla avlöningsförmåner enligt § 8.

Exempelvis kan en arbetstagare som misstänks ha stulit eller åsamkat en annan person skada fysiskt eller psykiskt, eller befunnits skyldig till en sådan gärning, stängas av. Avlöningsförmånerna enligt § 8 i denna bilaga kan innehållas av arbetsgivaren om denne bedömer att försummelsen är uppenbar. Vid misstanke bör arbetsgivaren överväga att låta arbetstagaren behålla avlöningsförmånerna.

3. Arbetsgivare kan meddela en arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra spridning av smitta. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren lön enligt § 7 a). Arbetsgivaren kan ensidigt besluta om åtgärd om den är nödvändig från smittskyddssynpunkt.

4. En arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta av medicinska skäl, i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren 77,6 % av lönen enligt § 7 a).

En arbetstagare är på arbetsgivarens begäran skyldig att genomgå läkarundersökning. En arbetstagare som uppmanas att genomgå sådan läkarundersökning, och omständigheterna är sådana att det anses nödvändigt att denne avhåller sig från arbete i väntan på resultat av undersökningen, har rätt till ersättning enligt ovan.

5. Arbetsgivaren ska informera berörd lokal arbetstagarorganisation om arbetstagares avstängning eller förbud att arbeta. Det ska ske så snart som möjligt med hänsyn till den situation som råder under tillämpning av detta avtal.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL vilket betyder att förhandlingsskyldighet inte föreligger vid avstängning.

§ 13 Restidsersättning

Arbetstagare som för arbetsgivarens räkning reser utanför ordinarie verksamhetsort på tid som inte är ordinarie arbetstid får restidsersättning.

Med ordinarie verksamhetsort menas den ort där arbetsplatsen är förlagd samt det geografiska område inom vilket verksamheten bedrivs genom samverkansavtal med andra arbetsgivare som kan vara kommuner, regioner, kommunalförbund eller kommunala företag.

Väntetid som beror på ett tillfälligt uppehåll eller avbrott i resan likställs med restid.

Restidsersättning utges endast för restid och väntetid som sammanlagt uppgår till minst 30 minuter per resa.

Restidsersättning utges med 75 % av den beräknade timlönen enligt § 7 a). Krisersättning utges inte för restid.

I restidsersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Arbetstagare får restidsersättning enbart för resa till och från förrättningsstället från ordinarie verksamhetsort. Restidsersättning utges inte mellan 22.00-06.00 om arbetstagaren disponerar en sovplats. Sovplats kan erhållas av arbetsgivaren, antingen på färdmedlet eller i överenskommen logi. Det kan också vara logi genom arbetstagarens försorg som godkänts av arbetsgivaren i förväg.

Restidsersättning utges endast för restid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till det avsedda uppdraget, och kommunikationsmöjligheterna.

Restid och väntetid summeras per kalendervecka och avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

En arbetstagare vars resa är förenad med någon form av ansvar anses utföra arbete och ska ersättas med timlön under restiden. Krisersättning utgår inte för den tiden. Det kan exempelvis röra sig om att arbetstagaren har ansvar för att arbetsfordon transporteras till och från platsen.

Observera också att traktamente enligt Trakt T gäller för arbetstagare som omfattas Krislägesavtalet.

§ 14 Avslut av anställning

Anställningen upphör utan uppsägning när anställningsavtalet löper ut. Om Krislägesavtalet inaktiveras under en pågående anställning så upphör den vid det aktuella arbetspassets slut.

För att arbetstagare som har rest till annan ort ska få restidsersättning för hemresa består anställningsförhållandet till dess att arbetstagaren har återvänt till sin bostad. För restiden gäller villkoren enligt §13.

Anställningar som överstiger 14 dagar kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren innan den avtalade anställningstiden löper ut med en uppsägningstid om sju dagar.

En anställning kan avslutas i förtid på arbetstagarens begäran av skäl som anges i lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Bilaga 2

§ 1 Tillämpningsområde

Krislägesavtalet tillämpas på arbetstagare först efter särskild anvisning från arbetsgivaren.

För att bilagan ska kunna tillämpas på en arbetstagare som anvisats utföra arbete måste Krislägesavtalet vara aktiverat.

Det föreligger inte någon förhandlingsskyldighet inför ett beslut att anvisa en arbetstagare och det krävs inte något särskilt anställningsavtal.

Den enskilda arbetstagaren kan anvisas att arbeta på Krislägesavtalet i högst fyra veckor. Arbetsgivaren kan vid behov fatta ett beslut att förlänga tillämpningen av Krislägesavtalet på anvisade arbetstagare. Om beslutet innebär att en arbetstagare anvisas att arbeta enligt Krislägesavtalets villkor längre tid än fyra veckor, ska beslutet föregås av information till berörd lokal arbetstagarorganisation.

Arbetstagarorganisationen har då möjlighet att begära överläggning. Överläggning i detta fall ska inte förväxlas med en förhandling enligt MBL utan är ett samtal kring förutsättningarna för individuella förlängningar.

Vid överläggningen ska arbetsgivaren redogöra för grunderna och motivet för sitt ställningstagande och arbetstagarorganisationen ska ges tillfälle att yttra sig.

Överläggningen kan exempelvis behandla frågor såsom arbetsmiljö och individuell hänsyn.

Vid oenighet gäller arbetsgivarens beslut.

Anvisningar på Krislägesavtalet avser arbete på avtalet. När en arbetstagare som är anvisad att arbeta enligt villkoren i krislägesavtalet blir sjuk eller behöver vara ledig för tillfällig vård av barn återgår arbetstagaren till sina ordinarie anställningsvillkor i HÖK från den tidpunkt arbetstagaren anmäler sjukdom eller ledighet med tillfällig föräldrapenning. Sådan tid räknas därmed inte in i den anvisade tiden på Krislägesavtalet. När arbetstagaren återgår i arbete gör arbetsgivaren en ny bedömning om arbetstagaren ska anvisas på nytt.

Vid en långvarig aktivering av avtalet kan en arbetstagare anvisas att arbeta enligt avtalet i sammanlagt högst åtta veckor. Efter åtta veckors anvisning inträder en karenstid för den aktuella arbetstagaren med tolv veckor.

Möjlighet att anvisa arbetstagare för arbete på Krislägesavtalet under karenstid genom undantag

Under karenstiden om tolv veckor får arbetstagaren endast anvisas arbete på krislägesavtalet om villkoren för att göra ett undantag är uppfyllda. Det krävs då att arbetsgivaren vidtagit alla de åtgärder som står till buds samt att bemanningen inte kan säkras med mindre än att arbetstagaren anvisas. Arbetsgivaren är skyldig att påkalla en överläggning om undantag från regeln om högst åtta veckor med den berörda lokala arbetstagarorganisationen.

Vid överläggningen med den berörda lokala arbetstagarorganisationen ska arbetsgivaren redovisa hur den aktuella situationen ser ut samt vilka åtgärder som vidtagits för att undvika att den personal, som undantaget avser, ska behöva belastas ytterligare. Vidare anvisning förutsätter att kriterierna för att ha avtalet aktiverat är uppfyllda. Arbetsgivaren ska redovisa på vilket sätt denne har försökt att säkra bemanningen och avhjälpa situationen exempelvis genom nyrekrytering, omfördelning av egen personal, inhyrning av personal från bemanningsföretag samt vilka åtgärder som vidtagits för att tillfälligt låna in personal från andra arbetsgivare.

Om förutsättningarna för undantag från regeln om karenstid är uppfyllda kan ny anvisning endast ske med två veckor i taget. En ny karenstid om tolv veckor påbörjas då direkt efter det att anvisningsperioden enligt undantaget upphör. Efter karenstidens slut kan arbetsgivaren på nytt anvisa arbetstagaren på krislägesavtalet. Om så sker startar beräkningen av tid på avtalet om.

Av anmärkning framgår också att inaktivering och ny aktivering av krislägesavtalet inom en period av åtta veckor, inte bryter beräkningen av sammanlagd tid.

I bilaga till kommentaren finns ett antal exempel som beskriver tillämpningen av denna bestämmelse.

§ 2 Allmänna åligganden

När Krislägesavtalet har aktiverats föreligger fara för liv, hälsa eller egendom. Det kan röra sig om händelser såsom olyckshändelser med omfattande påverkan, naturkatastrofer som bränder och översvämningar, utbrott av epidemier, terrordåd eller -hot.

Arbetsgivarna inom kommun- och regionsektorn har ett särskilt ansvar för att upprätthålla viktiga samhällsintressen såsom sjukvård, kommunikation och annan samhällsservice samt att skydda medborgarna. Detta ställer krav på att arbetsgivarna kan bemanna verksamheten vid dessa situationer.

Utgångspunkten är alltid att arbetstagaren sysselsätts inom ramen för sina allmänna yrkeskvalifikationer hos den egna arbetsgivaren. Om situationen ändå inte kan lösas, kan arbetsgivaren behöva anvisa annan arbetstagare att utföra arbete som denne vanligtvis inte utför.

En arbetsgivare kan i vissa fall behöva låna ut personal till en krisdrabbad arbetsgivare för att lösa krisläget. Utgångspunkten är att situationen löses genom att arbetstagare frivilligt åtar sig uppdraget men om frivillighet inte löser situationen kan arbetstagare beordras att utföra arbete på annan ort än där arbetstagaren normalt arbetar.

Arbetstagare som anvisas att utföra arbete på annan ort kvarstår i sin anställning hos avsändande arbetsgivare. Arbetsgivaren har enligt Allmänna bestämmelser § 6 mom. 3 anmärkning 2 en överläggningskyldighet gentemot berörd lokal arbetstagarorganisation när arbetstagare lånas ut till annan arbetsgivare på annan ort och/eller utanför gällande samverkansavtal som arbetsgivaren har med andra arbetsgivare.

Arbetstagare hos den berörda arbetsgivaren är skyldig att utföra de arbetsuppgifter som arbetsgivaren beslutar om och som är oundgängligen nödvändiga för att avvärja, avhjälpa eller förhindra den aktuella krislägessituationen. Denna bestämmelse ska tillämpas förutsatt att det inte föreligger hinder i speciallagstiftning, myndighetsföreskrift etc. (krav på legitimation, behörighet, viss utbildning).

Den främsta orsaken till att Krislägesavtalet aktiveras är den akuta bristen på personal för att avvärja, avhjälpa eller förhindra en katastrof för samhället som sådant. Det är naturligt att arbetsgivaren, när beslut fattas om vem eller vilka som ska omfattas av Krislägesavtalet, utgår från den personalkategori som är bäst lämpad att utföra de arbetsuppgifter som behöver utföras. För

arbetsuppgifter som kräver legitimation eller särskild behörighet ska villkor som gäller för uppgiften respekteras.

Observera att gällande lagstiftning och föreskrifter kan medföra skyldigheter som går utöver arbetsskyldigheten i denna bestämmelse.

Exempel 1

En omfattande översvämning drabbar en kommun med omfattande skador på vägar, järnvägar, elnät, byggnader, vatten och avlopp m.m. Kommunen bedömer att en krisläge föreligger och att det innebär en omfattande och avgörande påverkan på personalförsörjningen. SKR och Sobona har fattat beslut om att Krislägesavtalet ska aktiveras.

All personal hos den drabbade kommunen behöver hjälpa till för att evakuera skolor, gruppboenden, vårdinrättningar och att upprätta tillfälliga uppsamlingsplatser för medborgare. Insatsen kräver att lärare omhändertar chockade och skadade elever och håller dem kvar på plats under flera dygn. Vidare krävs att socialsekreterare och vaktmästare distribuerar vatten och mat och upprättar tillfälliga sovplatser. Skadorna till följd av översvämningen förhindrar transport av skadade personer till sjukhus eller annan vårdinrättning. Detta innebär att läkare, sjuksköterskor och annan vårdpersonal måste ta sig till det drabbade området och vårda patienter på plats.

Ledningspersonal som leder insatserna ansvarar för arbetet på plats så länge krisläge pågår.

Arbetsgivaren ska enligt anmärkning 1 ta hänsyn till om arbetstagaren i ett visst fall har giltigt skäl att inte utföra arbete på annan ort. Exempel på giltiga skäl är bl.a. att arbetstagaren inte har möjlighet att få barnomsorg den aktuella tidpunkten.

Exempel 2

Den krisdrabbade kommunen i exemplet ovan signalerar att den behöver hjälp från andra kommuner och regioner. Flera arbetsgivare inom kommunsektorn beslutar att skicka personal för att bistå i arbetet. Om dessa arbetsgivare inte får ihop tillräckligt mycket personal genom att arbetstagarna anmäler sig frivilligt för arbete på annan ort kan arbetsgivaren beordra arbetstagare att arbeta i den krisdrabbade kommunen. För inlånad personal tillämpas Krislägesavtalet.

Ett nytt moment kommer att införas i AB § 6 som innebär att arbetsgivare kan anvisa arbetstagare att arbeta enligt förutsättningarna som gäller i Krislägesavtalet.

§ 3 Arbetstid

Kommentar för a) – f) se Arbetstid, bilaga 1.

g) Syftet med bestämmelsen är att tillförsäkra arbetstagaren vila och återhämtning inför arbetstagarens återgång till ordinarie anställningsvillkor eller vid ytterligare anvisningsperiod.

I undantagsfall, om det inte är möjligt att lägga ut vila i anslutning till sista arbetspasset, till exempel då bemanningen inte kan säkras på grund av att all nödvändig kompetens är ianspråktagen eller specifik kompetens saknas vid den

tidpunkten, så kan vila läggas ut senast inom tre dagar. Om den sammanhängande vilan om 36 timmar helt eller delvis sammanfaller med annan inplanerad ledighet/vila, så ska den vilotid som sammanfaller tas ut i ledighet vid annat tillfälle så snart som möjligt. Med annan inplanerad ledighet/vila avses veckovila, semester och kompledighet men inte dygnsvila.

Under vilotiden utges arbetstagarens månadslön. Krisersättning utges inte under vilotiden eftersom den endast utges för arbetad tid.

Bestämmelsen gäller inte när arbetstagaren återgår till HÖK/AB vid sjukdom eller ledighet för tillfällig vård av barn.

§ 4 Anvisad arbetstid

Se Anvisad arbetstid, bilaga 1.

§ 5 Särskild nödfallsövertid

Se Särskild nödfallsövertid, bilaga 1.

§ 6 Lön och ersättning

a) En arbetstagare som utför arbete inom Krislägesavtalets villkor behåller sin månadslön exklusive de ersättningar och tillägg som utges inom ramen för den ordinarie anställningen, t.ex. ersättning för obekvämt arbetstid, jour, beredskap, övertid och förskjutet arbetstid.

b) För arbetad tid utöver ordinarie arbetstidsmätt utgår timlön beräknad till 1/165 av arbetstagarens månadslön.

Med ordinarie arbetstidsmätt avses det arbetstidsmätt som arbetstagaren har i sin ordinarie anställning på HÖK/AB eller BÖK/BB. Lokala kollektivavtal och enskilda överenskommelser om andra arbetstidsmätt gäller inte under tiden då arbetstagaren omfattas av krislägesavtalets villkor.

Exempel

En arbetstagare som i sin ordinarie anställning har en arbetstid motsvarande 40 tim/vecka och arbetar enligt detta avtal 48 tim/vecka, erhåller för de överskjutande åtta timmarna en timlön som är 1/165 av månadslönen.

c) Utöver lön enligt a) och b) utges krisersättning med 130 % av arbetstagarens timlön för arbetad tid beräknad till 1/165 av arbetstagarens månadslön, eller,

för timavlönad arbetstagare, krisersättning med 130 % av arbetstagarens timlön, vilket tillsammans ger 230 % per arbetad timme.

Det beräknas enligt följande:

Fastställd timlön x 230 % = lön och krisersättning.

d) Vid särskild nödfallsövertid höjs krisersättningen enligt c) från 130 % till 180%.

Det beräknas enligt följande:

Fastställd timlön x 280 % = lön och krisersättning vid särskild nödfallsövertid.

Exempel

164 kr per timme x 230 % = 377 kr sammantaget för lön och krisersättning.

Krisersättningen inkluderar semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Krisersättning ska ligga till grund för intjänande av kommunala tjänstepensionsförmåner.

§ 7 Avlöningsförmåner

Med lön avses månadslön och/eller timlön.

Avlöningsförmåner avser månadslönen och/eller den fastställda timlönen, krisersättning samt restidsersättning. Några andra avlöningsförmåner utges inte.

§ 8 Restidsersättning

Se Restidsersättning, bilaga 1.

Övrigt

Möjlighet att anvisa partiellt lediga och deltidsanställda arbetstagare att arbeta enligt krislägesavtalet

Partiellt lediga arbetstagare

Rätten till föräldraledighet, studieledighet, ledighet för att bedriva näringsverksamhet och ledighet för fackligt arbete föreligger med stöd av lag.

Redan beviljad sådan ledighet kan inte ensidigt återkallas eller avbrytas av arbetsgivaren. Däremot kan arbetsgivaren alltid ha en dialog om arbetstagarens möjligheter att återgå i arbete det vill säga bryta tjänstledigheten.

Utöver ovan nämnda tjänstledigheter finns även tjänstledighet av andra skäl som arbetsgivare och arbetstagare är överens om. Möjligheten att avsluta sådan tjänstledighet beror då på hur det avtalet ser ut. Om inget anges om villkor för avbrytande av tjänstledigheten utan endast vilket period tjänstledigheten gäller,

kan avtalet inte ensidigt brytas/återkallas av någon part. Däremot kan arbetsgivaren ha en dialog med arbetstagaren och komma överens om att tjänstledigheten avbryts helt eller delvis, förskjuts eller inte påbörjas alls.

Deltidsanställda

Arbetstagare som är anställd för att arbeta med kortare avtalad arbetstid än för en heltidsanställd på arbetsplatsen, benämns också ”deltidsanställd” kan inte beordras in på krislägesavtalet. I de fall arbetsgivaren bedömer att verksamheten har behov av att en deltidsanställd arbetstagare arbetar mer bör man i första hand försöka komma överens om att arbetstagarens anställning övergår till heltid, för att därmed kunna anvisas att arbeta på Krislägesavtalet. I dessa fall bör arbetsgivaren tillfälligt utöka arbetstagarens sysselsättningsgrad genom ett tilläggsavtal.

Bilaga M

Särskilt om arbetstagare med ferieanställning

För arbetstagare med ferieanställning enligt Bilaga M utgör de 45 första dagarna av ferien semester.

När en arbetstagare anvisas att arbeta enligt villkoren i Krislägesavtalet under tid då denne skulle haft semester får ledighet tas ut vid annat tillfälle under kommande verksamhetsår. Ledigheten har samma omfattning som den tid då arbetstagaren har arbetat enligt villkoren i Krislägesavtalet. Ledigheten är obetald och förläggs enligt överenskommelse med arbetsgivaren.

När en arbetstagare blir anvisad att arbeta enligt villkoren i Krislägesavtalet under sin ferie ska beräkningsgrunden för ersättningen enligt Krislägesavtalet utgöras av arbetstagarens fastställda månadslön.

När en arbetstagare anvisas att arbeta enligt villkoren i Krislägesavtalet är ”arbetstidsmätt”, enligt § 6 b, 40 timmar per vecka.

Intjänande av feriedagar och ferielön

När en arbetstagare med ferieanställning enligt Bilaga M arbetar enligt villkoren i Krislägesavtalet påverkas inte intjänandet av feriedagar och ferielön i arbetstagarens ordinarie anställning.

Begreppet ”verksamhetsort” i § 6 mom. 3 i AB

Anmärkning 2: ”Om arbetstagare beordras att utföra arbete på annan ort än där man normalt arbetar ska arbetsgivaren överlägga med berörd lokal arbetstagarorganisation”.

Anmärkningen tar sikta på den bredare arbetskyldighet som finns i Krislägesavtalet där arbetstagare exempelvis kan beordras att utföra arbete hos annan arbetsgivare på annan plats i landet. Begreppet ”annan ort” syftar i det här sammanhanget på ort som inte ingår i arbetsgivarens ordinarie geografiska verksamhetsområde eller annat geografiskt område som arbetsgivaren normalt kan beordra arbetstagare att arbeta inom, exempelvis genom samverkan med andra arbetsgivare.

Exempel 1

En arbetstagare som är anställd inom en region beordras att utföra arbete på annan geografisk ort inom regionen. Arbetsgivaren är inte skyldig att överlägga med berörd arbetstagarorganisation då arbetet sker inom ramen för arbetstagarens ordinarie arbetskyldighet enligt HÖK/AB.

Exempel 2

En arbetstagare som är anställd hos en kommun i södra Sverige anvisas att utföra arbete på en ort i norra Sverige där krisläge råder. Arbetsgivaren är skyldig att överlägga med berörd arbetstagarorganisation eftersom arbetet utförs på annan ort än där arbete normalt förekommer.

Bilaga till Kommentar till Krislägesavtal

Exempel på beräkningar Krislägesavtalet (KLA), bilaga 2, § 1

Nedan ges några exempel på hur sammanlagd tid beräknas på KLA, effekter av s.k. karenstid och om arbetsgivaren behöver göra undantag. Vidare vad som händer med beräkningen av tid om KLA inaktiveras och en ny aktivering behöver göras av avtalet. Exemplet innehåller ingen fullständig beskrivning av alla de bestämmelser som finns i KLA, utan fokuserar främst på de nya bestämmelserna om beräkning av tid enligt bilaga 2, § 1. I denna paragraf finns t ex också bestämmelser om information till facket vid förlängd anvisning av arbetstagare på KLA, samt vad som gäller när arbetsgivaren inte kan säkra bemanningen och behöver påkalla överläggning om undantag. Dessa bestämmelser beskrivs inte här, utan utförligare i själva kommentaren.

I exemplen nedan motsvarar varje ruta en vecka. Olika färg används för att markera om arbetstagaren är anvisad på KLA eller inte:

Ljusgrå = anvisad för arbete på KLA, Vit = inte anvisad på KLA,

Mörkgrå = anvisad för arbete på KLA enligt undantag.

Anvisningar på KLA avser arbete på avtalet. Om en arbetstagare blir sjuk eller av annan orsak är frånvarande från arbete under en anvisning på KLA, tillämpas inte avtalet utan arbetstagaren återgår dessa dagar till ordinarie anställningsvillkor enligt HÖK. Sådan tid räknas därmed inte in i den anvisade tiden på KLA. Om arbetstagaren därefter ska återgå till KLA ska ny anvisning göras.

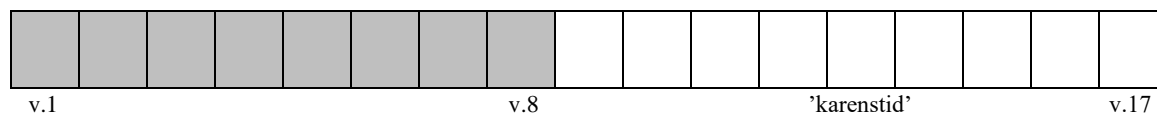
Observera att exemplen nedan är förenklade. I ett krisläge kan ofta flera arbetstagare bli anvisade att arbeta på KLA och det kan ske vid olika tidpunkter. Liksom vid tidigare gällande KLA blir det viktigt att hålla reda på den tid arbets-tagaren är anvisad på avtalet samt de timmar arbetstagaren arbetar på avtalet och ska erhålla krisersättning. Det som tillkommer är främst nya bestämmelser om sammanlagd tid, karenstid, undantag och vad som händer när det förflutit viss tid mellan en inaktivering och en ny aktivering av KLA. Vilotiden efter sista arbetspasset på avtalet utökas också från 24 till 36 timmar. Syftet är att tillförsäkra arbetstagaren vila inför återgång till ordinarie anställningsvillkor eller vid ytterligare anvisningsperiod (se bilaga 2, § 3, punkt g).

1. Exempel vid långvarigare aktiveringar av KLA

Exempel 1 A

Aktiv. KLA

Inaktiv. KLA

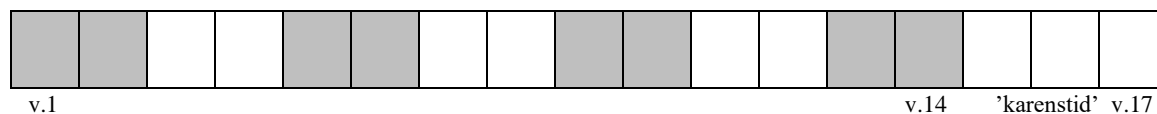


Under perioden ovan är KLA aktiverat under 17 veckor. Anders anvisas att arbeta på KLA i två omgångar som följer på varandra och uppnår sammanlagt 8 veckors anvisning på avtalet efter v.8. Därefter kan inte Anders anvisas att arbeta på avtalet (s.k. karenstid). De veckor Anders inte är anvisad på KLA (vit markering) arbetar han på de anställningsvillkor som gäller enligt ordinarie avtal (HÖK).

Exempel 1 B

Aktiv. KLA

Inaktiv. KLA

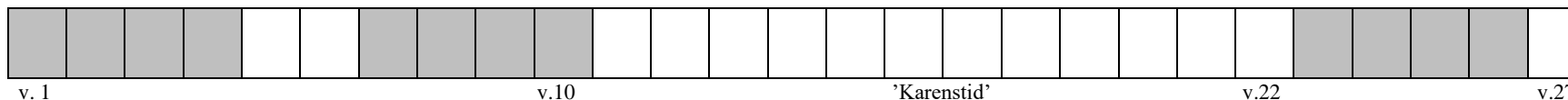


Under perioden ovan är KLA aktiverat under 17 veckor. Jenny anvisas att arbeta på KLA i flera omgångar under denna period. Jenny uppnår sammanlagt 8 veckors anvisning på KLA v.14. Efter detta kan inte Jenny anvisas att arbeta på avtalet (s.k. karenstid). De veckor Jenny inte är anvisad på KLA (vit markering) arbetar hon på de anställningsvillkor som gäller enligt ordinarie avtal (HÖK).

Exempel 1 C

Aktiv. KLA

Inaktiv. KLA

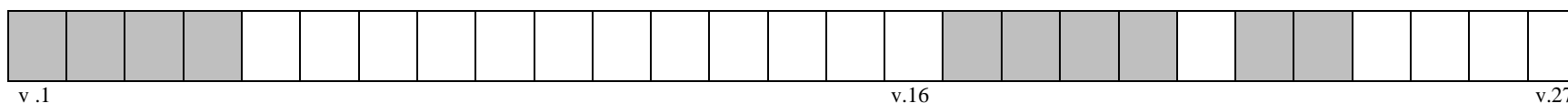


Under perioden ovan är KLA aktiverat under 27 veckor. Sara anvisas att arbeta på KLA i två omgångar och uppnår sammanlagt 8 veckors anvisning på avtalet v.10. Efter detta kan inte Sara anvisas på KLA. Den s.k. karenstiden startar och löper ut efter 12 veckor (v.22). När Sara återigen anvisas på KLA efter dessa 12 veckor så startar beräkningen av sammanlagd tid om (från v.22).

Exempel 1 D

Aktiv. KLA

Inaktiv. KLA

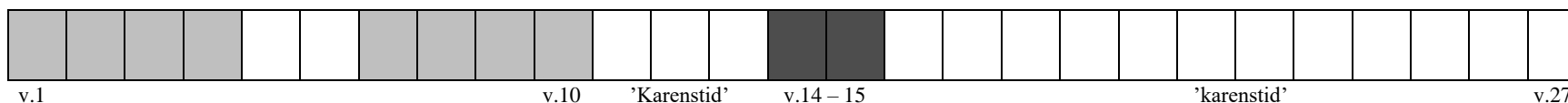


Under perioden ovan är KLA aktiverat under 27 veckor. Fatima anvisas arbeta på KLA i början av avtalets aktivering. Efter 12 veckor utan att varit anvisad på KLA (v.16) anvisas Fatima återigen på avtalet. Då Fatimas uppehåll från arbete på KLA varat längre än 12 veckor börjar beräkningen av sammanlagd tid om.

Exempel 1 E

Aktiv. KLA

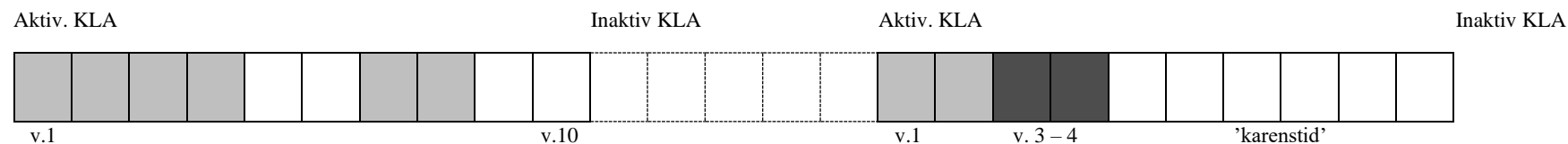
Inaktiv KLA



Under perioden ovan är KLA aktiverat under 27 veckor. Peter anvisas att arbeta på KLA i två omgångar och uppnår sammanlagt 8 veckors anvisning på avtalet v.10. Efter detta kan inte Peter anvisas på KLA då den s.k. karenstiden startar. Efter 3 veckor kan inte arbetsgivaren säkra bemanningen och det blir absolut nödvändigt för arbetsgivaren att återigen anvisa Peter på KLA. Berört fackförbund kallas till överläggning. Undantag görs och Peter anvisas under 2 veckor. En ny 'karenstid' startar därefter och löper ut efter 12 veckor (v.27). Om Peter återigen anvisas på KLA efter dessa 12 veckor så startar beräkningen av sammanlagd tid om (från v.27).

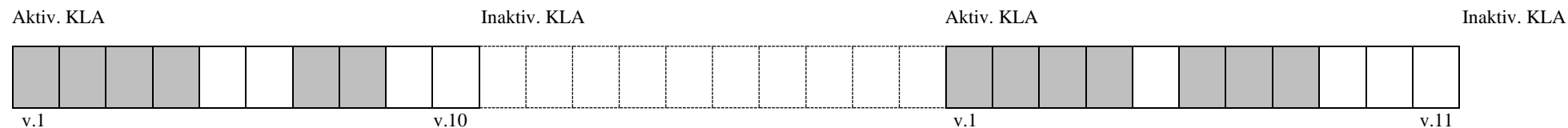
2. Exempel vid inaktivering och ny aktivering av KLA

Exempel 2 A



Under perioden är KLA aktiverat under 10 veckor. Under denna tid är Jarmo anvisad arbete på KLA under totalt 6 veckor. Efter närmare 5 veckor uppstår på nytt ett krisläge och arbetsgivaren behöver begära hos SKR/Sobona att KLA ska aktiveras. Uppehållet mellan inaktivering och ny aktivering av KLA är kortare än 8 veckor. Detta innebär att beräkningen av sammanlagd tid fortsätter och att Jarmo kan bli anvisad på det nya avtalet under högst 2 veckor. När arbetsgivaren efter detta inte kan säkra bemanningen och det är absolut nödvändigt att anvisa Jarmo igen, ska berört fackförbund kallas till överläggning. Efter undantaget på två veckor, så börjar Jarmos s.k. karenstid från KLA löpa.

Exempel 2 B



Under perioden är KLA aktiverat under 10 veckor. Under denna tid är Sofia anvisad arbete på KLA under totalt 6 veckor. Efter att avtalet varit inaktiverat och det gått närmare 9 veckor uppstår ett på nytt ett krisläge. Arbetsgivaren behöver begära hos SKR/Sobona att KLA ska aktiveras. Uppehållet mellan inaktivering och ny aktivering av KLA är längre än 8 veckor. Det innebär att beräkningen av sammanlagd tid bryts. Beräkningen av sammanlagd tid på KLA startar om och Sofia kan återigen anvisas på avtalet. Detsamma gäller för de arbetstagare som ev. har en löpande karenstid när avtalet inaktiveras. Karenstiden upphör då i o m att uppehållet är längre än 8 veckor till ny aktivering. Vid behov kan anvisning återigen göras på KLA och beräkningen av sammanlagd tid startar om.