

Redogörelsetext för Krislägesavtalet

Inledning

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation träffade den 18 mars 2020 Överenskommelse om Krislägesavtal med OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer.

Avtalet gäller från och med den 18 mars 2020 och tillsvidare.

SKR och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation har sedan tidigare överenskommelser om Krislägesavtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt Brandmännens Riksförbund. Se cirkulär 19:32 samt 20:09.

Denna redogörelsetext innehåller tillägg som gäller samtliga träffade överenskommelser om Krislägesavtal.

Övergripande om förhandlingarna

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.

Syftet med Krislägesavtalet är att ge en större flexibilitet vad gäller arbetsskyldighet, arbetstid och villkor och i gengäld förmånligare ersättningar för arbetstagarna.

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.

Krislägesavtalet gäller tillsvidare, från och med 2019-07-01 för Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer samt Brandmännens Riksförbund.

Krislägesavtalet gäller tillsvidare, från och med 2019-12-01 för Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Krislägesavtalet gäller tillsvidare, från och med 2020-03-18 för OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer.

Förhandlingsprotokoll

§ 2 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 landsting 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.

§ 3 Bestämmelser i bilaga 2 i förhållande till HÖK

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

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

Bestämmelsen innebär att lokala kollektivavtal och enskilda överenskommelser inte gäller när Krislägesavtalet tillämpas. En arbetstagare som slutit en enskild överenskommelse med sin arbetsgivare kan inte omfattas av Krislägesavtalet och samtidigt behålla sin enskilda överenskommelse. Arbetstagaren väljer då att inte omfattas av Krislägesavtalet, och behåller då villkoren i sin ordinarie anställning, det vill säga enligt HÖK/AB, (inklusive bilagor, Specialbestämmelser).

§ 5 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 denna bestämmelse. Det betyder att en enskild arbetsgivare inte kan fatta beslut om att aktivera eller inaktivera Krislägesavtalet. Kontakt tas med SKR/Sobona via SKR:s kontaktcenter med en begäran om att aktivera Krislägesavtalet.

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.

Avtalet kan aktiveras även för den arbetsgivare som bidragit med personal till andra krisdrabbade arbetsgivare. För det krävs ett beslut enligt samma ordning som ovan.

Avtalet tillämpas på arbetstagare först efter särskild anvisning från arbetsgivaren. Avtalet tillämpas endast för de arbetstagare som arbetsgivaren beslutar ska arbeta i krisläget.

Inaktivering av avtalet

Inaktivering av Krislägesavtalet sker enligt samma principer som gäller för aktivering. Kontakt tas med SKR/Sobona via SKR:s Kontaktcenter med en begäran om att inaktivera Krislägesavtalet.

§ 7 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.

Traktamente

Trakt T gäller för arbetstagare som omfattas Krislägesavtalet.

Bilaga 1 och 2 till Krislägesavtalet

Redogörelsetexterna nedan beskriver bilaga 1 och 2. I de fall bestämmelserna är identiska i de båda bilagorna görs beskrivningen av bestämmelsen i bilaga 1. I redogörelsetexten 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, anställningsform, sysselsättningsgrad, lön samt var arbetet ska utföras.

§ 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

Redogörelsetext 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.

Ordinarie arbetstid

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

Exempel

| | 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 |

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

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

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

Under vilotiden utges timlön för 8 timmar. 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 tas ut utöver den ordinarie arbetstiden.

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 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 120 % av fastställd timlön vilket tillsammans ger 220 % 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 120 % till 150%.

Krisersättningen beräknas på följande sätt:

Fastställd timlön x 220 % = lön och krisersättning

Exempel:

164 kr per timme x 220 % = 361 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 månad 1 betalas ut under månad 2. Med

arbetsgivarens utbetalningsrutiner innebär det att lön och ersättningar betalas ut någon av de sista 5 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.

§ 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 7 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.

Denna bilaga får tillämpas som högst i fyra veckor på varje arbetstagare. Tiden kan vid behov förlängas efter beslut av arbetsgivaren.

Arbetstagare som redan är anställda hos arbetsgivaren enligt kollektivavtal HÖK/ÖLA och anvisas att utföra arbete på annan ort kvarstår i sin anställning hos avsändande arbetsgivare.

§ 2 Allmänna åligganden

När Krislägesavtalet har aktiverats föreligger fara för liv, hälsa eller egendom. Det kan röra sig om händelser så som exempelvis 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 så som exempelvis 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 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

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

g) Syftet med bestämmelsen är att tillförsäkra arbetstagaren vila och återhämtning inför arbetstagarens återgång till ordinarie anställningsvillkor. Om dagen efter det sista arbetspasset på krislägesavtalet är en arbetsfri dag så anses den dagen utgöra vila. Om arbetstid däremot är förlagd i ordinarie schema ska arbetsgivaren lägga ut vila så att 24 timmar uppnås. Om arbetsgivaren beslutar att förlänga tillämpningen av bilagan enligt § 1 fjärde stycket, ska vila om 24 timmar ska läggas ut före nästa arbetspass. Under vilotiden utges arbetstagarens

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

§ 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 obekväm arbetstid, jour, beredskap, övertid och förskjuten arbetstid.
- b) För arbetad tid utöver ordinarie arbetstidsmått utgår timlön beräknad till 1/165 av arbetstagarens månadslön.
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 8 timmarna en timlön som är 1/165 av månadslönen.

Anmärkningar

1. Med ordinarie arbetstidsmått avses det arbetstidsmått som arbetstagaren har i sin ordinarie anställning på HÖK/ÖLA.
 2. Vid deltidsanställning ska månadslönen räknas upp till motsvarande heltidslön.
 3. För arbetstagare med timlön gäller överenskommen timlön.
- c) Utöver lön enligt a) och b) utges krisersättning med 120 % av arbetstagarens timlön för arbetad tid beräknad till 1/165 av arbetstagarens månadslön,

eller, för timavlönad arbetstagare, krisersättning med 120 % av arbetstagarens timlön,

vilket tillsammans ger 220 % per arbetad timme.

Det beräknas enligt följande:

Fastställd timlön x 220 % = lön och krisersättning.

- d) Vid särskild nödfallsövertid höjs krisersättningen enligt c) från 120 % till 150%.

Det beräknas enligt följande:

Fastställd timlön x 250 % = lön och krisersättning vid särskild nödfallsövertid.

Exempel:

164 kr per timme x 220 % = 361 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

Sjukdom

Arbetstagare som arbetar enligt Krislägesavtalets bilaga 2 återgår till sina ordinarie anställningsvillkor enligt HÖK/ÖLA vid sjukdom. Det innebär

att arbetstagaren omfattas av HÖK/ÖLA:s bestämmelser vid sjukdom från den tidpunkt arbetstagaren anmäler sjukdom.

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 ”*arbetstidsmått*”, 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.

Specialbestämmelser för läkare

För arbetstagare som avses i Specialbestämmelser för läkare, Övriga specialbestämmelser, punkt 28, ska bilaga 1 tillämpas. Detta då arbetstagaren har en annan huvudarbetsgivare, vilket gör att bilaga 2 inte kan tillämpas.