

# **Redogörelsetext för Krislägesavtalet**

## **Förhandlingsprotokollet**

Krislägesavtalet (KLA) 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, terrordåd 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.

Parterna har, utifrån de erfarenheter som har dragits i samband med Coronapandemin, enats om att göra ändringar i Krislägesavtalet. Ändringarna syftar 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.

## **§ 1 Innehåll**

Bestämmelsen har tillförts en fjärde punkt, d), som innebär att till avtalet biläggs (bilaga 4) en mall för lokalt kollektivavtal – LOK Krislägesavtal. Lokala parter behöver teckna en ny LOK med anledning av denna överenskommelse.

## **§ 2 Syfte**

En ny bestämmelse har tillförts. Centrala parter ger där 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 om 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.

## **§ 6 Aktivering och inaktivering**

Bestämmelsen har fått två nya punkter, c) och d) samt ett nytt stycke. Innebörden av den nya punkten och det nya stycket är att SKR/Sobonas beslut om aktivering av avtalet 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.

Krislägesavtalet får endast aktiveras respektive vara aktiverat så länge krisläge råder.

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.

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.

## **§ 7 Centrala protokollsanteckningar**

### *Central konsultation*

Avtalet har tillförts 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.

## **§ 12 Giltighet och uppsägning**

Överenskommelsen gäller från och med 2021-07-01. Detta innebär att bestämmelserna tillämpas på såväl pågående aktiveringar som aktiveringar som görs från och med den 1 juli 2021. Bestämmelserna tillämpas dock inte retroaktivt.

När det gäller pågående aktiveringar som har gjorts innan den 1 juli 2021 får arbetstagaren tillgodogöra sig kvalifikationstid enligt Bilaga 1, § 2 fjärde stycket och Bilaga 2, § 1 fjärde stycket från och med den 1 juli 2021. Arbetstagaren får inte tillgodoräkna sig kvalifikationstid på avtalet dessförinnan.

Exempel:

För en arbetstagare som anvisas på KLA den 15 juni till och med den 15 juli gäller att arbetstagaren får tillgodogöra sig tid från och med den 1 juli. Det innebär att 15 dagar tillgodoräknas vid beräkningen av kvalifikationstid på avtalet.

## **Bilaga 1**

### **1 § Tillämpningsområde**

ÖLA, Överenskommelse om Lön och Allmänna anställningsvillkor m.m. som tecknas av Sobona å ena sidan samt Fastighets, Transport och Seko å den andra, är struken eftersom dessa tre arbetstagarorganisationer inte omfattas av Krislägesavtalet.

## **2 § Anställningsform**

Ett fjärde stycke har tillförts i bestämmelsen. Tillägget innebär att arbetsgivaren ska göra en bedömning av om det är lämpligt att erbjuda arbetstagaren ytterligare en anställning på avtalet med hänsyn tagen till individens förutsättningar till fortsatt arbete, arbetsmiljö samt behov av vila och återhämtning.

## **4 § Arbetstid**

g) Det görs en ändring som innebär att vilotiden höjs från 24 till 36 timmar efter arbetstagarens sista arbetspass på avtalet. Samtidigt sker en höjning av antal timmar som ersätts med timlön under vilotiden från 8 till 12 timmar. Syftet med bestämmelsen är att tillförsäkra arbetstagaren en ekonomisk ersättning för att möjliggöra vila och återhämtning efter det sista arbetspasset som utförs på avtalet.

## **7 § Lön och ersättning**

c) Det görs en höjning av krisersättningen från 120 % till 130 % av arbetstagarens timlön för arbetad tid.

d) Det görs en höjning av krisersättningen vid uttag av särskild nödfallsövertid från 150 % till 180 % av arbetstagarens timlön för arbetad tid.

## **Bilaga 2**

### **§ 1 Tillämpningsområde**

ÖLA, Överenskommelse om Lön och Allmänna anställningsvillkor m.m. som tecknas av Sobona å ena sidan samt Fastighets, Transport och Seko å den andra, är struken eftersom dessa tre arbetstagarorganisationer inte omfattas av Krislägesavtalet.

Det fjärde stycket i bestämmelsen har fått ny lydelse. Därutöver har ytterligare stycken lagts till, ett femte stycke om högsta tillåtna antal anvisningsveckor med en anmärkning och ett sjätte stycke om undantag med tre tillhörande anmärkningar.

Ändringen av fjärde stycket innebär att tiden för anvisning av arbetstagare på KLA, vid behov kan förlängas med ytterligare högst fyra veckor efter beslut av arbetsgivaren. Tillägget i det femte stycket innebär att en arbetstagare kan anvisas att arbeta enligt avtalet i sammanlagt högst 8 veckor. Observera att 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.

Efter åtta veckors anvisning inträder, enligt anmärkningen, en karenstid för den aktuella arbetstagaren med 12 veckor. Under denna tid får arbetstagaren endast anvisas arbete på KLA 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.

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.

Observera att om förutsättningarna för undantag från regeln om karenstid är uppfyllda kan ny anvisning endast ske med två veckor i taget. En ny karenstid om 12 veckor påbörjas då direkt efter det att anvisningsperioden enligt undantaget upphör. Efter karenstidens slut kan arbetsgivaren på nytt anvisa arbetstagaren på KLA. Om så sker startar beräkningen av tid på avtalet om.

Av anmärkning framgår också att inaktivering och ny aktivering av KLA inom en period av 8 veckor, inte bryter beräkningen av sammanlagd tid.

I bilaga till redogörelsetexten finns ett antal exempel som beskriver de nya bestämmelserna i denna paragraf.

### **§ 3 Arbetstid**

g) Det görs en ändring som innebär att vilotiden utökas från 24 timmar till 36 timmar efter sista arbetspasset på avtalet. 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 det 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 komplement men inte dygnsvila.

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

### **§ 6 Lön och ersättning**

c) Det görs en höjning av krisersättningen från 120% till 130 % av arbetstagarens timlön för arbetad tid.

d) Det görs en höjning av krisersättningen vid uttag av särskild nödfallsövertid från 150 % till 180 % av arbetstagarens timlön för arbetad tid.

### **Övrigt**

#### **Särskild nödfallsövertid**

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

#### **Jour och beredskap**

Krislägesavtalet reglerar inte jour eller beredskap. Om verksamheten är i behov av arbetstagare som arbetar jour eller beredskap, ska de arbeta på sina ordinarie villkor enligt HÖK.