

Bestämmelser för arbetstagare som anställs särskilt i samband med krisläge

§ 1 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, gäller dessa bestämmelser för arbetstagare som anställs särskilt i följande fall

- a) arbetstagare som är anställd i en kommun, region, ett kommunalförbund eller ett kommunalt företag och omfattas av annat kollektivavtal än Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor, HÖK, Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor, ÖLA, eller
- b) arbetstagare som anställs särskilt i samband med krisläge.

§ 2 Anställningsform

Arbetstagaren anställs, enligt en särskild kollektivavtalsreglerad tidsbegränsad anställning, för visst arbete.

Anställningen gäller så länge arbetstagaren utför arbete som föranleds av att Krislägesavtalet är aktiverat, dock längst till och med den tidpunkt då Krislägesavtalet inaktiveras.

Anställningen ska inte överstiga fyra veckor. Vid behov av ytterligare anställningstid kan överenskommelse träffas om ett nytt anställningsavtal.

§ 3 Allmänna åligganden

Arbetstagare är skyldig att utföra de arbetsuppgifter som anvisas och i den omfattning som händelsen kräver.

§ 4 Arbetstid

- a) Arbetstidslagen (ATL) gäller inte.
- b) Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 48 timmar per vecka.
- c) En beräkningsperiod kan omfatta högst fyra veckor.

d) Rast kan bytas mot måltidsuppehåll.

Anmärkning

Med måltidsuppehåll menas paus som räknas in i arbetstiden.

- e) Arbetsgivaren bör eftersträva att den sammanhängande dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av nio timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden.
- f) Arbetsgivaren bör eftersträva att den sammanhängande veckovilan inte understiger 24 timmar under varje period om sju dagar.
- g) I omedelbar anslutning till det sista arbetspasset ska arbetstagare tillförsäkras 24 timmars vila. Vilotiden ersätts med timlön för 8 timmar.

§ 5 Anvisad arbetstid

Arbetsgivaren anvisar/meddelar när arbete ska utföras. Arbete kan utföras såväl vardag som söndag och/eller helgdag samt dag och natt. Ändringar kan förekomma med kort varsel.

Anmärkning

Förhandlingsskyldighet enligt 11, 12 och 14 §§ MBL föreligger inte.

§ 6 Särskild nödfallsövertid

Särskild nödfallsövertid kan tas ut när Krislägesavtalet är aktiverat.

Med särskild nödfallsövertid menas sådan tid som överstiger den sammanlagda ordinarie arbetstiden under beräkningsperioden.

Anmärkning

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.

§ 7 Lön och ersättning

- a) För arbetad tid utgår timlön.
- b) Överenskommelse om timlön görs med utgångspunkt från jämförlig yrkesgrupp med motsvarande kvalifikationer för uppdraget.
- c) Utöver timlön utges krisersättning med 120 % av arbetstagarens timlön för arbetad tid.

- d) Vid uttag av särskild nödfallsövertid höjs krisersättningen enligt c) från 120 % till 150 % av arbetstagarens timlön för arbetad tid.

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

§ 8 Avlöningsförmåner

Avlöningsförmåner är engångsbelopp för vila enligt § 4 g), timlön enligt § 7 a) och krisersättning enligt § 7 c) och d) samt restidsersättning enligt § 13.

§ 9 Utbetalning av lön och ersättning

Lön och ersättning utbetalas månadsvis enligt arbetsgivarens ordinarie utbetalningsrutiner.

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 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.

§ 11 Sjuklön

Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande.

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” ska enbart timlön enligt § 7 a) räknas. Sjuklön utges enligt 7 § SjLL under sjuklöneperioden avseende lön som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättning av arbetsförmågan.

Karensavdrag för arbetstagare beräknas på sjuklönen för de första 8 timmarna under första dagen i sjuklöneperioden.

Om antal timmar i nästkommande arbetspass, efter insjuknande, är färre än 8 görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.

§ 12 Avstängning

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

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.
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).
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).
5. Arbetsgivaren ska informera berörd lokal arbetstagarorganisation om arbetstagares avstängning eller förbud att arbeta.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

§ 13 Restidsersättning

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

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 timlönen.

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.

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.

§ 14 Avslut av anställningen

- a) Anställningen upphör utan uppsägning när anställningsavtalet löper ut eller då Krislägesavtalet inaktiveras,

Anmärkning

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att anställningen avslutas innan den avtalade anställningstiden löper ut.
 2. Anställning som överstiger 14 dagar kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren innan den avtalade anställningstiden löper ut med en uppsägningstid om 7 dagar.
 3. För arbetstagare som har rest till annan ort består anställningsförhållandet till dess att arbetstagaren har återvänt till sin bostad.
- b) Bestämmelserna i 11, 15, 22, 25a och 28 §§ LAS gäller inte.
Bestämmelserna i 30 a och 31 §§ LAS om den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter gäller inte.
- c) Anställningstid för arbetstagare enligt detta avtal ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till återanställning som avses i 25 § LAS.

§ 15 Avtalsförsäkringar, pensioner m.m.

Parterna är överens om

att för arbetstagare som i annan anställning omfattas av de kommunala tjänstepensionsavtalen AKAP-KL, KAP-KL, PFA01 eller PFA98 tillämpas vid varje given tidpunkt för arbetstagaren gällande kommunalt tjänstepensionsavtal,

att för arbetstagare, som inte inom annan anställning omfattas av kommunala tjänstepensionsavtalen AKAP-KL, KAP-KL, PFA01 eller PFA98, tillämpas, oavsett ålder, AKAP-KL,

att arbetstagare omfattas av Avgiftsbefrielseförsäkring för KAP-KL och AKAP-KL, AGS-KL, TFA-KL och TGL-KL i enlighet med gällande försäkringsvillkor,

att § 8 i detta avtal anses utgöra pensionsgrundande lön.