

Överenskommelse om Krislägesavtal

Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer samt Brandmännens Riksförbund å den andra.

§ 1 Innehåll

Parterna träffar detta kollektivavtal, Krislägesavtalet, som tillämpas vid krisläge. Till Krislägesavtalet hör följande bilagor

- a) Bestämmelser för arbetstagare som anställs särskilt i samband med krisläge (Bilaga 1)
- b) Bestämmelser om särskilda villkor i samband med krisläge för arbetstagare som omfattas av HÖK (Bilaga 2)
- c) Förhandlingsordning (Bilaga 3)
- d) LOK (Bilaga 4)

§ 2 Syfte

Parterna är överens om att detta avtal ska användas vid en krislägessituation. Syftet med avtalet är att ge verksamheten möjlighet att ställa om och hantera ett krisläge där ordinarie kollektivavtal inte räcker till samt att medarbetare ska arbeta under lika villkor oavsett arbetsgivare. Det är av stor vikt att arbetsgivaren fördelar arbetsbelastningen jämnt mellan all personal med adekvat kompetens för att på så sätt undvika för hård belastning på enskilda medarbetare.

§ 3 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.”

Samtliga fyra kriterier ska vara uppfyllda.

§ 4 Bestämmelser i bilaga 2 i förhållande till HÖK

När arbetstagare anställd enligt HÖK går över på Krislägesavtalet bilaga 2, gäller Krislägesavtalets villkor och ersätter motsvarande bestämmelser i HÖK. Detta innefattar även AB.

Anmärkning

De bestämmelser som avses i AB är arbetsskyldighet, (§ 6), arbetstid, (§ 13), och de särskilda ersättningarna, (§ 20-24).

Samtliga underbilagor samt specialbestämmelser för läkare gäller inte under tid då detta avtal är aktiverat.

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

Bestämmelserna i detta avtal ersätter inom sitt tillämpningsområde alla eventuella lokala kollektivavtal och enskilda överenskommelser avseende arbetstid och ersättningar.

§ 6 Aktivering och inaktivering av Krislägesavtalet

Aktivering av avtalet

För att detta avtal ska vara tillämpligt krävs:

- a) att krisläge i en kommun eller region konstateras av kommunen eller regionen genom beslut i behörig ordning, samt
- b) att ett särskilt och likalydande beslut om aktivering av detta avtal har fattats av SKR:s och Sobonas styrelser.

Anmärkning

För att SKR/Sobona ska kunna fatta beslut om aktivering krävs att arbetsgivaren beskriver på vilket sätt situationen har en omfattande eller avgörande påverkan på personalförsörjningen.

Avtalet tillämpas på arbetstagare först efter särskild anvisning från arbetsgivaren.

I samband med att beslut om aktivering av avtalet fattats ska samtliga parter i detta avtal informeras om beslutet.

Inaktivering av avtalet

- a) För inaktivering av avtalet krävs:
- att ett beslut om att kriterierna i ovanstående definition inte längre är uppfyllda har fattats av kommunen eller regionen i behörig ordning
 - att ett särskilt och likalydande beslut om inaktivering av detta avtal har fattats av SKR:s och Sobonas styrelser.
- b) I uppenbara fall kan SKR:s styrelse, utöver vad som anges i a), fatta beslut om att inaktivera avtalet, efter hörande av berörda kommuner/regioner och Sobonas styrelse.
- c) Om beslut om aktivering av Krislägesavtalet fattats för en kommun/region och det gått sju kalenderdagar utan att någon anvisning skett upphör SKR:s/Sobonas beslut att gälla.
- d) Om det gått sju kalenderdagar efter att det sista arbetspasset avslutats på avtalets villkor utan att nya anvisningar skett, upphör SKR:s/Sobonas beslut att gälla.

§ 7 Centrala protokollsanteckningar

Arbetstid

Om dygnsvilan och veckovilan enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås bedömer parterna att objektiva skäl finns att tillämpa de bestämmelser om arbetstid som återfinns i bilaga 1 och 2. Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering.

Central konsultation

Endera lokal part kan påkalla partsgemensam konsultation från centrala parter att bistå vid diskussioner om Krislägesavtalets tillämpning.

Utvärdering

Parterna är överens om att efter olika typer av krislägen utvärdera tillämpningen av överenskommelsen.

Ändringar i avtalet

När part så begär kan förhandling om ändringar i detta avtal upptas.

§ 8 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

Avvikelser från detta avtal är inte tillåtna.

§ 9 Tvister

Uppstår tvist som rör tolkning och tillämpning av detta avtal ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i bilaga 3.

§ 10 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 11 Rekommendation om LOK m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK i lydelse från och med 2021-07-01.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK.

§ 12 Giltighet och uppsägning

Krislägesavtalet gäller från och med 2021-07-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av 6 (sex) kalendermånader. Krislägesavtalet kan

enbart sägas upp med verkan från 1 september varje år. Uppsägning ska vara skriftlig.

För pågående aktiveringar gäller avtalet från och med 2021-07-01.

Avtalets bestämmelser gäller inte retroaktivt.

§ 13 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

.....

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

Vision

Akademikerförbundet SSR

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

.....

Läraryrskommittén

Lärarnas Riksförbund

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna
riksorganisationer

.....

För **Brandmännens Riksförbund**

.....

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, 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.

Innan nytt anställningsavtal träffas, när arbetstagaren varit anställd i sammanlagt åtta veckor på bilagan, ska arbetsgivaren särskilt beakta individuella förutsättningar såsom den tid då arbetstagaren redan varit anställd på avtalet samt behov av återhämtning.

§ 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 36 timmars vila. Vilotiden ersätts med timlön för 12 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 130 % av arbetstagarens timlön för arbetad tid.
- d) Vid uttag av särskild nödfallsövertid höjs krisersättningen enligt c) från 130 % till 180 % 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 arbetskada 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,

Anmärkningar

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.

Bestämmelser om särskilda villkor i samband med krisläge för arbetstagare som omfattas av HÖK

§ 1 Tillämpningsområde

Krislägesavtalet tillämpas på arbetstagare först efter särskild anvisning från arbetsgivaren.

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift gäller dessa bestämmelser för arbetstagare anställd på Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor, HÖK.

Bestämmelserna i bilagan gäller så länge arbetstagaren utför arbete som föranleds av att Krislägesavtalet är aktiverat.

Bestämmelserna i bilagan får tillämpas som högst i fyra veckor och kan vid behov förlängas i ytterligare högst fyra veckor efter beslut av arbetsgivaren. Beslut om förlängning ska föregås av information till berörd lokal arbetstagarorganisation. Organisationen har möjlighet att begära överläggning.

En arbetstagare kan anvisas i sammanlagt högst åtta veckor.

Anmärkning

Vid en långvarig aktivering av avtalet ska arbetstagare som under denna tid har varit anvisad i sammanlagt åtta veckor ha en karenstid från avtalet under 12 veckor. Med karenstid avses att avtalet inte har tillämpats för arbetstagaren under denna tid. Efter karenstidens slut kan arbetsgivaren på nytt anvisa arbetstagaren på Krislägesavtalet. Om så sker startar beräkningen av tid på avtalet om.

Inaktivering och ny aktivering av avtalet inom en period av åtta veckor, bryter inte beräkningen av sammanlagd tid.

Undantag

Om arbetsgivaren inte kan säkra bemanningen och det är ofrånkomligt att anvisa arbetstagaren ytterligare arbete på avtalet ska arbetsgivaren påkalla en överläggning om undantag från regeln om maximalt antal anvisningsveckor (åtta veckor) enligt ovan. Sådant undantag får ske med högst två veckor åt gången.

Anmärkingar

1. Med säkra bemanningen avses att den kompetens som arbetsgivaren har att tillgå; egen, inlånad, inhyrd eller nyrekryterad, inte räcker till för att avhjälpa situationen.
2. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redogöra för de åtgärder som vidtagits för att säkra bemanningen samt de överväganden som gjorts med hänsyn till arbetsmiljö och individuella förutsättningar.
3. Förhandlingsskyldighet enligt 11, 12 och 14 §§ MBL föreligger inte.

§ 2 Allmänna åligganden

En arbetstagare som av arbetsgivaren anvisats att arbeta under tid då Krislägesavtalet aktiverats är skyldig att utföra de arbetsuppgifter som anvisas i den omfattning som händelsen kräver.

§ 3 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) Arbetsgivaren ska förlägga 36 timmars sammanhängande vila i omedelbar anslutning till sista arbetspasset. Om bemanningen inte kan säkras och det är ofrånkomligen nödvändigt kan undantag göras. Vilan kan då läggas ut som senast inom tre dagar från det sista arbetspasset. Detsamma gäller om arbetsgivaren beslutar att förlänga en anvisning enligt 1 § fjärde och femte stycket.

Anmärkning

Om den sammanhängande vilan om 36 timmar helt eller delvis sammanfaller med annan inplanerad ledighet ska den tid som sammanfaller tas ut i ledighet vid annat tillfälle så snart som möjligt. Med annan inplanerad ledighet avses veckovila, semester och kompledighet men inte dygnsvila.

§ 4 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.

§ 5 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 en annan arbetstagare som har arbetat färre timmar.

§ 6 Lön och ersättning

- a) Arbetstagaren behåller sin månadslön.
- b) För arbetad tid utöver arbetstidsmått utgår timlön beräknad till 1/165 av arbetstagarens månadslön.

Anmärkningar

- 1. Vid deltidsanställning ska månadslönen räknas upp till motsvarande heltidslön.
 - 2. För arbetstagare med timlön gäller överenskommen timlön.
- c) Utöver lön utges krisersättning med 130 % av arbetstagarens lön per timme för arbetad tid. För månadsavlönad arbetstagare beräknas timlönen till 1/165 av månadslönen.
 - d) Vid uttag av särskild nödfallsövertid höjs krisersättningen enligt c) från 130 % till 180 % av arbetstagarens timlön för arbetad tid.

Krisersättningen inkluderar semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL). Krisersättning ska ligga till grund för intjänande av kommunala tjänstepensionsförmåner.

§ 7 Avlöningsförmåner

Avlöningsförmåner är lön enligt § 6 a) och ersättningar enligt § 6 b), c) och d) samt § 8.

§ 8 Restidersättning

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

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

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

Restidersättning utges med 75 % av timlönen.

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

Arbetstagare får restidersättning enbart för resa till och från förrättningsstället från ordinarie verksamhetsort. Restidersättning utges inte mellan 22.00-06.00 om arbetstagaren disponerar en sovplats.

Restidersättning 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.

Förhandlingsordning

§ 1 Tillämpningsområde

Förhandlingsordningen ska tillämpas i samtliga tvister som rör Krislägesavtalet och för tvister som rör arbetstagare för vilka Krislägesavtalet tillämpats.

Anmärkning

Förhandlingsordningen ska gälla oavsett vad som annars är avtalat angående tvisters handläggning.

Syftet är att tvister som uppstått om Krislägesavtalet ska hanteras i nära anslutning till att avtalet har aktiverats, tillämpats och inaktiverats.

Tvisters handläggning – tidsfrister

§ 2 Lokal förhandling

Lokal part får påkalla lokal förhandling senast inom fyra månader efter att Krislägesavtalet inaktiverats.

§ 3 Central förhandling

Central part får påkalla central förhandling i frågor som varit föremål för lokal förhandling senast inom två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

§ 4 Rättslig prövning

Kan uppkommen tvist inte lösas vid central förhandling ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att väcka talan i domstol senast inom en månad efter avslutad central förhandling.

Har organisation ej iakttagit föreskriven tid för förhandling eller väckande av talan, får den som är eller har varit medlem i organisationen och som beröres av tvisten väcka talan senast inom en månad efter att tiden löpt ut.

Enskild arbetstagare som inte kan företrädas av eller inte har företräts av arbetstagarorganisation kan väcka talan i domstol senast inom två månader efter att Krislägesavtalet inaktiverats.

Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister är tillämplig.

§ 5 Preskription

Ett anspråk som grundar sig på Krislägesavtalet kan inte göras gällande mot berörd arbetsgivare om det framställs mer än två månader efter att Krislägesavtalet har inaktiverats.

Om talan inte har väckts inom de frister som följer av § 4 ovan är anspråket preskriberat och rätten att föra talan förlorad.

§ 6 Avvikelse från 33, 34 och 35 § MBL

Tvister som rör disciplinpåföljd, arbetskyldighet och lön ska föras i den ordning som anges ovan.

Bestämmelserna i 33, 34 och 35 §§ MBL gäller inte för tvist om tolkning och tillämpning av Krislägesavtalet.

Centrala parter

§ 7 Tvist om Krislägesavtalets aktivering

Central part får påkalla central förhandling i fråga gällande avtalets aktivering. Förhandling i sådan fråga ska påkallas senast inom två månader efter Krislägesavtalets inaktivering i visst fall.

Om tvisten inte kan lösas vid förhandling får den hänskjutas för prövning av skiljenämnd i den ordning som anges i § 8 nedan.

Part hänskjuter frågan till skiljenämnd genom att en påkallandeskrift kommit berörd motpart tillhanda senast inom en månad efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Om skiljeförfarandet inte har påkallats senast inom en månad efter att den centrala förhandlingen avslutats är rätten att föra talan förlorad.

§ 8 Skiljenämnd

- a)** Skiljenämnden utses av de centrala parterna.
Skiljenämnden ska bestå av 3 ledamöter. Parterna väljer vardera en ledamot samt utser gemensamt en ordförande.
- b)** De centrala parterna svarar var och en för sina kostnader i skiljenämnden.
Kostnaden för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.
- c)** Skiljenämndens beslut är bindande.

Lokalt kollektivavtal – LOK Krislägesavtal

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK Krislägesavtal i lydelse 2021-07-01, som överenskommit mellan centrala parter – om villkor för arbetstagare vilka anvisats att utföra arbete på Krislägesavtalet.

Till Krislägesavtalet hör följande bilagor

- a) Bestämmelser för arbetstagare som anställs särskilt i samband med krisläge (Bilaga 1)
- b) Bestämmelser om särskilda villkor i samband med krisläge för arbetstagare som omfattas av HÖK (Bilaga 2)
- c) Förhandlingsordning (Bilaga 3)

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtal ersätter lokalt kollektivavtal från 2019/2020 avseende Krislägesavtalet. Kollektivavtalet gäller från och med 2021-07-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av 6 (sex) kalendermånader. Krislägesavtalet kan enbart sägas upp med verkan från 1 september varje år. Uppsägning ska vara skriftlig.

Säger central part upp Krislägesavtalet upphör det lokala kollektivavtalet att gälla vid samma tidpunkt om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den.....2021

För.....
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För.....
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)