

Bestämmelser i samband med krisläge för arbetstagare anställd på HÖK/ÖLA

§ 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, Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor, ÖLA.

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 efter beslut av arbetsgivaren. Beslut om förlängning ska föregås av information till berörd lokal arbetstagarorganisation. Organisationen har möjlighet att begära överläggning.

§ 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) I omedelbar anslutning till det sista arbetspasset som utförs på detta avtal ska arbetstagare tillförsäkras 24 timmars vila.

§ 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 arbetstidsmätt utgår timlön beräknad till 1/165 av arbetstagarens månadslön.

Anmärkning

1. Vid deltidsanställning ska månadslönen räknas upp till motsvarande heltidslön.
 2. För arbetstagare med timlön gäller överenskommen timlön.
- c) Utöver lön utges krisersättning med 120 % 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 120 % till 150 % 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 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.