

Bilaga redogörelsetext

Exempel beräkningar Krislägesavtalet (KLA), bilaga 2, § 1

Nedan ges några exempel på hur sammanlagd tid beräknas på KLA, effekter av s.k. karenstid och om arbetsgivaren behöver göra undantag. Vidare vad som händer med beräkningen av tid om KLA inaktiveras och en ny aktivering behöver göras av avtalet. Exempelen innehåller ingen fullständig beskrivning av alla de bestämmelser som finns i KLA, utan fokuserar främst på de nya bestämmelserna om beräkning av tid enligt bilaga 2, § 1. I denna paragraf finns t ex också bestämmelser om information till facket vid förlängd anvisning av arbetstagare på KLA, samt vad som gäller när arbetsgivaren inte kan säkra bemanningen och behöver påkalla överläggning om undantag. Dessa bestämmelser beskrivs inte här, utan utförligare i själva redogörelsetexten.

I exemplen nedan motsvarar varje ruta en vecka. Olika färg används för att markera om arbetstagaren är anvisad på KLA eller inte:

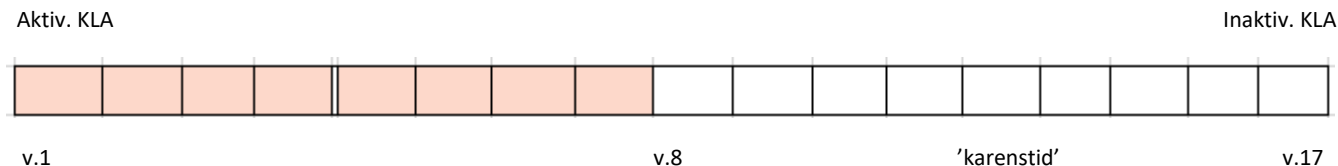
Ljusröd = anvisad för arbete på KLA, Vit = inte anvisad på KLA, Röd = anvisad för arbete på KLA enligt undantag.

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.

Observera att exemplen nedan är förenklade. I ett krisläge kan ofta flera arbetstagare bli anvisade att arbeta på KLA och det kan ske vid olika tidpunkter. Liksom vid tidigare gällande KLA blir det viktigt att hålla reda på den tid arbetstagaren är anvisad på avtalet samt de timmar arbetstagaren arbetar på avtalet och ska erhålla krisersättning. Det som tillkommer är främst nya bestämmelser om sammanlagd tid, karenstid, undantag och vad som händer när det förflutit viss tid mellan en inaktivering och en ny aktivering av KLA. Vilotiden efter sista arbetspasset på avtalet utökas också från 24 till 36 timmar. Syftet är att tillförsäkra arbetstagaren vila inför återgång till ordinarie anställningsvillkor eller vid ytterligare anvisningsperiod (se bilaga 2, § 3, punkt g).

1.Exempel vid långvarigare aktiveringar av KLA

Exempel 1 A



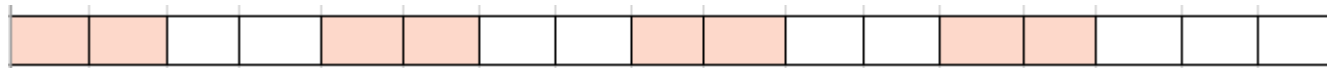
Under perioden ovan är KLA aktiverat under 17 veckor. Anders anvisas att arbeta på KLA i två omgångar som följer på varandra och uppnår sammanlagt 8 veckors anvisning på avtalet efter v.8. Därefter kan inte Anders anvisas att arbeta på avtalet (s.k. karenstid). De veckor Anders inte är anvisad på KLA (vit markering) arbetar han på de anställningsvillkor som gäller enligt ordinarie avtal (HÖK).

Bilaga redogörelsetext

Exempel 1 B

Aktiv. KLA

Inaktiv. KLA



v.1

v.14 'karenstid' v.17

Under perioden ovan är KLA aktiverat under 17 veckor. Jenny anvisas att arbeta på KLA i flera omgångar under denna period. Jenny uppnår sammanlagt 8 veckors anvisning på KLA v.14. Efter detta kan inte Jenny anvisas att arbeta på avtalet (s.k. karenstid). De veckor Jenny inte är anvisad på KLA (vit markering) arbetar hon på de anställningsvillkor som gäller enligt ordinarie avtal (HÖK).

Exempel 1 C

Aktiv. KLA

Inaktiv. KLA



v. 1

v.10

'Karenstid'

v.22

v.27

Under perioden ovan är KLA aktiverat under 27 veckor. Sara anvisas att arbeta på KLA i två omgångar och uppnår sammanlagt 8 veckors anvisning på avtalet v.10. Efter detta kan inte Sara anvisas på KLA. Den s.k. karenstiden startar och löper ut efter 12 veckor (v.22). När Sara återigen anvisas på KLA efter dessa 12 veckor så startar beräkningen av sammanlagd tid om (från v.22).

Exempel 1 D

Aktiv. KLA

Inaktiv. KLA



v.1

v.16

v.27

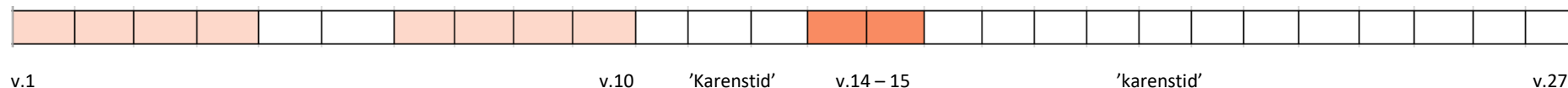
Under perioden ovan är KLA aktiverat under 27 veckor. Fatima anvisas arbeta på KLA i början av avtalets aktivering. Efter 12 veckor utan att varit anvisad på KLA (v.16) anvisas Fatima återigen på avtalet. Då Fatimas uppehåll från arbete på KLA varat längre än 12 veckor börjar beräkningen av sammanlagd tid om.

Bilaga redogörelsetext

Exempel 1 E

Aktiv. KLA

Inaktiv KLA



Under perioden ovan är KLA aktiverat under 27 veckor. Peter anvisas att arbeta på KLA i två omgångar och uppnår sammanlagt 8 veckors anvisning på avtalet v.10. Efter detta kan inte Peter anvisas på KLA då den s.k. karenstiden startar. Efter 3 veckor kan inte arbetsgivaren säkra bemanningen och det blir absolut nödvändigt för arbetsgivaren att återigen anvisa Peter på KLA. Berört fackförbund kallas till överläggning. Undantag görs och Peter anvisas under 2 veckor. En ny 'karensid' startar därefter och löper ut efter 12 veckor (v.27). Om Peter återigen anvisas på KLA efter dessa 12 veckor så startar beräkningen av sammanlagd tid om (från v.27).

2. Exempel vid inaktivering och ny aktivering av KLA

Exempel 2 A

Aktiv. KLA

Inaktiv KLA

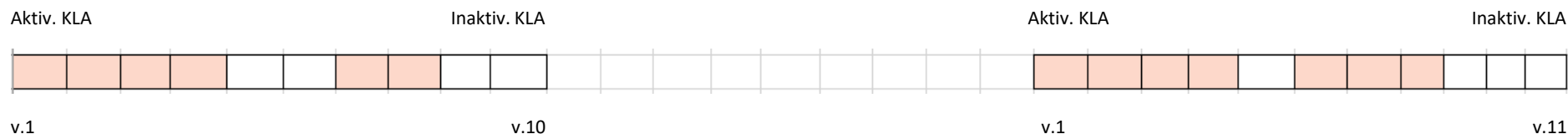
Aktiv. KLA



Under perioden är KLA aktiverat under 10 veckor. Under denna tid är Jarmo anvisad arbete på KLA under totalt 6 veckor. Efter närmare 5 veckor uppstår på nytt ett krisläge och arbetsgivaren behöver begära hos SKR/Sobona att KLA ska aktiveras. Uppehållet mellan inaktivering och ny aktivering av KLA är kortare än 8 veckor. Detta innebär att beräkningen av sammanlagd tid fortsätter och att Jarmo kan bli anvisad på det nya avtalet under högst 2 veckor. När arbetsgivaren efter detta inte kan säkra bemanningen och det är absolut nödvändigt att anvisa Jarmo igen, ska berört fackförbund kallas till överläggning. Efter undantaget på två veckor, så börjar Jarmos s.k. karenstid från KLA löpa.

Bilaga redogörelsetext

Exempel 2 B



Under perioden är KLA aktiverat under 10 veckor. Under denna tid är Sofia anvisad arbete på KLA under totalt 6 veckor. Efter att avtalet varit inaktiverat och det gått närmare 9 veckor uppstår ett på nytt ett krisläge. Arbetsgivaren behöver begära hos SKR/Sobona att KLA ska aktiveras. Uppehållet mellan inaktivering och ny aktivering av KLA är längre än 8 veckor. Det innebär att beräkningen av sammanlagd tid bryts. Beräkningen av sammanlagd tid på KLA startar om och Sofie kan återigen anvisas på avtalet. Detsamma gäller för de arbetstagare som ev. har en löpande karenstid när avtalet inaktiveras. Karenstiden upphör då i o m att uppehållet är längre än 8 veckor till ny aktivering. Vid behov kan anvisning återigen göras på KLA och beräkningen av sammanlagd tid startar om.