

Parter

Arbetsgivarvidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarvidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Saco-S

Seko, Service- och kommunikationsfacket

Krislägesavtal – statliga avtalsområdet (KLA-S)

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller arbetstagare inom det statliga avtalsområdet.

Bestämmelserna i detta avtal reglerar avvikelser och kompletteringar till villkorsavtalen, affärsverksavtalen och chefsavtalen.

När avtalet har aktiverats ersätter bestämmelserna i detta avtal till fullo, för den arbetstagare för vilken avtalet tillämpas på motsvarande bestämmelser i centralt och lokalt avtal, i enskilda överenskommelser och arbetstidslag (1982:673).

Av underbilaga 1 till detta avtal framgår tillämpningen av lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet under det att avtalet är aktiverat.

2 § Syfte

Detta avtal syftar till att skapa förutsättningar för att möta behov av bemanning vid fredstida krissituationer. Begreppet fredstida krissituationer definieras i förordning (2022:524) om statliga myndigheters beredskap.

Anmärkning

I förordningen (2022:524) om statliga myndigheters beredskap avses med fredstida krissituationer situationer som

- avviker från det normala,
- drabbar många människor, stora delar av samhället eller hotar grundläggande värden,
- innebär en allvarlig störning eller en överhängande risk för en allvarlig störning av viktiga samhällsfunktioner, och
- kräver samordnade och skyndsamma åtgärder från flera aktörer.

Varje myndighet vars ansvarsområde berörs av en fredstida krissituation ska vidta de åtgärder som behövs för att hantera den uppkomna situationen och konsekvenserna av den.

Den stora spännvidden av verksamheter på det statliga avtalsområdet gör att ett brett spektrum av fredstida krissituationer behöver kunna hanteras.

Avtalet ska därför snabbt kunna aktiveras när behov uppstår, för att inte riskera en onödig tidsutdräkt i en situation som kan riskera att förvärras.

Om arbetsgivaren gör bedömningen att den uppkomna krissituationen inte kan hanteras inom ramen för reglering som annars tillämpas hos arbetsgivaren och arbetstagarnas arbetskyldighet kan arbetsgivaren begära att avtalet aktiveras.

3 § Aktivering och inaktivering

3.1. Aktivering

Avtalet är tillämpligt när beslut om aktivering fattats. Beslut om aktivering fattas av Arbetsgivarverkets styrelse efter begäran av arbetsgivaren. Av begäran ska skälen för behovet av aktivering framgå.

Arbetsgivaren ska informera lokala arbetstagarorganisationer samt skyddsorganisationen enligt MBL 19 § inför begäran om Arbetsgivarverkets styrelses beslut. Denna information omhändertar arbetsgivarens skyldigheter enligt MBL. Av informationen ska bland annat skälen till behovet av aktiveringen framgå. Arbetsgivaren ska också informera om det beslut Arbetsgivarverkets styrelse fattar. Arbetsgivarverket ska informera de centrala arbetstagarorganisationerna om inkommen begäran om aktivering samt om det beslut Arbetsgivarverkets styrelse fattar.

Definitionen av fredstida krissituationer i förordning (2022:524) om statliga myndigheters beredskap ska vara vägledande för beslutet om aktivering. Aktiveringen gäller tills vidare till dess att beslut om inaktivering fattas av Arbetsgivarverkets styrelse. Begäran om aktivering kan också avse viss tidsperiod varvid avtalet inaktiveras vid angivet slutdatum utan särskilt beslut.

Om avtalet inaktiveras kan arbetsgivaren begära ny aktivering genom att återigen begära ett sådant beslut hos Arbetsgivarverkets styrelse, enligt ordningen i denna paragraf.

3.2. Inaktivering

Efter ett beslut om aktivering som gäller tills vidare ska beslut om inaktivering fattas av Arbetsgivarverkets styrelse efter begäran av den arbetsgivare som begärt beslut om aktivering. Arbetsgivarverkets styrelse kan också på eget initiativ, efter hörande av den berörda arbetsgivaren, fatta beslut om inaktivering av avtalet i det fall det är uppenbart att det inte längre finns skäl för att avtalet ska vara aktiverat.

Arbetsgivaren ska informera lokala arbetstagarorganisationer samt skyddsorganisationen inför begäran om Arbetsgivarverkets styrelses beslut. Arbetsgivarverket ska informera de centrala arbetstagarorganisationerna om inkommen begäran samt om det beslut Arbetsgivarverkets styrelse fattar. Bestämmelserna i detta stycke ersätter bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet enligt MBL.

Om det mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation råder oenighet om vid vilken tidpunkt som avtalet ska inaktiveras kan en lokal arbetstagarorganisation som tillhör part i detta avtal enskilt lämna in en begäran om inaktivering till Arbetsgivarverkets styrelse.

Anmärkning

Enbart en aktivering av avtalet kan som sådant inte ligga till grund för ett skyddsstopp i berörd verksamhet.

4 § Tidsperiod under vilken en arbetstagarare kan omfattas av avtalets bestämmelser

En arbetstagarare kan omfattas av avtalets bestämmelser under en sammanhängande tid upp till fyra veckor dock minst sju dagar. Med en vecka avses en sammanhängande period om sju kalenderdagar.

Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren besluta om att arbetstagaren ska omfattas av avtalet för längre tid än den sammanhängande tiden om fyra veckor. Ett sådant beslut kan som längst beslutas för ytterligare fyra veckor.

Arbetsgivaren ska informera berörd arbetstagarorganisation om ett sådant beslut. Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning om det beslut som fattats av arbetsgivaren.

I anslutning till det sista passet ska arbetstagaren ges en sammanhängande veckovila om 36 timmar. Ersättning under dessa 36 timmar är densamma som den som betalas för tid upp till 40 timmars arbete enligt avtalet (se 11 §) det vill säga 1/165 av aktuell lön för heltid per timme under 36 timmar utöver ordinarie lön. De 36 timmarnas vila ligger utanför den totala begränsningsperioden¹.

En arbetstagare som arbetar heltid och som under sin ordinarie schemaläggning har tjänstgjort på ett sådant sätt att det medför en sammanhållen ledighetsperiod om 168 timmar eller mer bör inte tas i anspråk på avtalet under sådan ledighet förrän arbetstagaren varit ledig minst 168 timmar av den schemalagda ledigheten. Om det finns synnerliga skäl får en sådan arbetstagare tas i anspråk på avtalet utan sådan ledighet.

För en arbetstagare, som har omfattats av avtalet under den sammanhängande tid om minst fyra veckor dock längst åtta veckor enligt bestämmelserna i första stycket, kan inte avtalet återigen tillämpas innan två veckor förflutit. Efter det kan arbetsgivaren på nytt besluta om att arbetstagaren ska omfattas av avtalets bestämmelser.

5 § Arbetstagarens arbetsskyldighet enligt avtalet

Beslut om aktivering gäller hos hela den arbetsgivare som begärt aktivering.

När avtalet är aktiverat beslutar arbetsgivaren ensidigt om vilka arbetstagare som avtalets bestämmelser ska tillämpas för. Beroende på krisens förlopp kan arbetsgivarens beslut avse olika arbetstagare eller grupper av arbetstagare över tid. Arbetsgivarens beslut ska vara skriftligt.

Arbetstagare, för vilka arbetsgivaren inte beslutat att bestämmelserna i avtalet ska gälla, tillämpas ordinarie arbetsvillkor.

¹ Det vill säga efter maximalt åtta veckor.

Arbetskyldigheten för berörda arbetstagare är vidsträckt när avtalet om fredstida krissituationer aktiverats.

Arbetstagarens arbetskyldighet styrs av det behov som verksamheten har då avtalet aktiverats. Arbetsgivaren bestämmer vad som ska göras, var arbetet ska utföras, hur det ska göras och när det ska utföras.

Beträffande tolkningsföreträde vid arbetskyldighet gäller vad som framgår av underbilaga 1.

6 § Arbetsmiljö m.m.

Avtalet undantar inte arbetsgivaren från sitt arbetsmiljöansvar. Under tiden som avtalet är aktiverat ska arbetsgivaren dokumentera vilka arbetstagare och under vilken tid som arbetstagaren tas i anspråk på avtalets bestämmelser.

För att undvika en stor påfrestning för enskilda arbetstagare ska arbetsgivaren så långt det är möjligt sträva efter att fördela arbetsbelastningen mellan arbetstagare.

När arbetsgivaren fattar beslut om vilka arbetstagare som ska arbeta enligt avtalet ska arbetsgivaren ta hänsyn till arbetstagarens familjesociala förhållanden.

7 § Arbetstidens längd och förläggning

När avtalet är aktiverat ersätter det alla ordinarie arbetstidsbestämmelser för de arbetstagare som avtalet tillämpas för, inklusive förtroendearbetstid.

7.1. Arbetstidens längd

För den arbetstagare som tas i anspråk på avtalet får den genomsnittliga veckoarbetstiden uppgå till 56 timmar per vecka. Den period som arbetsgivaren beslutar att arbetstagaren omfattas av avtalets bestämmelser utgör begränsningsperiod för beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden. Fastställd tid i arbetstagarens ordinarie arbetstidsförläggning ska anses fullgjord under den tid som man är anspråktagen på avtalet. Ersättningar enligt ordinarie arbetstidsförläggning utgår ej.

Arbetsgivaren får inte begära arbete enligt detta avtal av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag (studier m.m.) eller är partiellt

föräldraledig enligt föräldraledighetslagen. För andra deltidsarbetande arbetstagare, eller om i första meningen nämnd deltidsarbetande arbetstagare frivilligt väljer det, gäller bestämmelserna i detta avtal.

7.2. Arbetstidens förläggning

Arbetsgivaren får förlägga arbetstid till veckans alla dagar samt dygnets alla timmar.

Om möjligt ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren arbetstidsförläggning sju dagar i förväg. Om arbetsgivaren bedömer att det behövs kan ändringar av förläggningen beslutas med kort varsel. I sådant fall ska arbetsgivaren ta hänsyn till arbetstagarens familjesociala förhållanden.

7.3. Tid utöver arbetstid enligt 7.1

Om det enligt arbetsgivarens bedömning behövs är en arbetstagare skyldig att fullgöra tid utöver den genomsnittliga veckoarbetstiden enligt 7.1 för den arbetstagare som aktiverats på avtalet.

7.4. Nåbarhet utanför arbetstid

Arbetstagare som är i anspråkstagna på avtalet är skyldig att vara nåbar utanför arbetstid, om arbetsgivaren begär det.

8 § Dygnsvila och veckovila

8.1. Dygnsvila

Arbetsgivaren ska eftersträva att den sammanhängande dygnsvilan för en arbetstagare inte understiger nio timmar per 24-timmarsperiod.

8.2. Veckovila

Arbetsgivaren ska eftersträva att den sammanhängande veckovilan för en arbetstagare inte understiger i genomsnitt 24 timmar per sjudagarsperiod under begränsningsperioden.

9 § Arbetshindrande bisysslor

En arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning arbetstagaren har en bisyssla.

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan under den tid arbetstagaren omfattas av avtalets bestämmelser om

arbetsgivaren anser att den inverkar hindrande på arbetet (arbetshindrande bisyssla). Arbetstagaren ska i så fall upphöra med eller anpassa den arbetshindrande bisysslan inom fem kalenderdagar.

10 § Personallån

Möjligheten till personallån stöds av 6 § myndighetsförordningen. Bestämmelsen gäller endast personallån mellan statliga myndigheter.

Arbetstagaren blir inte anställd av den inlånade myndigheten, utan är fortsatt anställd av den utlånande myndigheten.

Vid personallån under fredstida krissituationer är inflytandereglererna och tillämpningen av arbetskyldigheten densamma för arbetstagarna vid myndigheten som för den arbetstagare som lånats in till myndighet där avtalet aktiverats².

11 § Ersättning

Arbetstagare som arbetsgivaren har beslutat att avtalets bestämmelser ska tillämpas för har rätt till ersättning. Ersättningen baseras på det faktiska arbetstidsuttaget för arbetstagaren. Ersättningen betalas per timme.

När avtalet är aktiverat ersätter bestämmelserna alla ordinarie arbetstidsbestämmelser och arbetstidsberoende tillägg för de arbetstagare som avtalet tillämpas för, till exempel arbetstidsmätt, övertids- och OB-ersättning.

Arbetstagaren erhåller ersättning i enlighet med underbilaga 2.

12 § Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 9 april 2026 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tolv månader.

Om avtalet är aktiverat gäller uppsagt avtal även efter det att uppsägningstiden löpt ut till dess att beslut fattats om inaktivering.

² För att undvika onödig tidsåtgång vid en framtida fredstida krissituation bör myndigheterna ha förberett samarbetsavtal mellan myndigheter som kan tänkas behöva samarbeta.

Stockholm den 2026-04-09

Arbetsgivarverket

Saco-S

Andreas Nyström

Anna Steen

Seko, Service- och
kommunikationsfacket

OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet
sammantagna

Helen Thornberg

Åsa Erba Stenhammar
OFR/S

Martin Åberg
OFR/P

Susanne Hultgren
OFR/O