

Koncernledningen Framtiden
Mötesdatum: 2022-09-26
Diarienummer: 2022-0044

Ansvarig: Linda Björk, HR-chef Framtiden
Telefon: 031-773 75 66
E-post: linda.bjork@framtiden.se

Koncerngemensamt krislägesavtal

Förslag till beslut

Koncernledningen beslutar att

- Förslag till koncerngemensamt krislägesavtal godkänns och moderbolaget ges i uppdrag att fortsätta processen för att få till stånd ett kollektivavtal för samtliga bolag i koncernen.

Bakgrund

Som ett led i koncernens arbete med att stärka krisberedskapen har ett förslag till koncerngemensamt krislägesavtal tagits fram av HR-rådet.

Framtidenkoncernen har av Göteborgs Stad fått i uppdrag att säkerställa en krisledningskapacitet som innebär att det ska finnas en uthållighet att kunna lösa våra uppgifter dygnet runt i sju dygn. Nämnders och bolagsstyrelser förmåga till krishantering ska dimensioneras utifrån ansvarsområde och verksamhetens risker. Under coronapandemin blev det tydligt vilken förmåga koncernen besitter när samarbetet inom koncernen kan avlasta respektive bolag och resurser kan nyttjas där de bidrar bäst.

Fastigo tecknade år 2020 ett krislägesavtal för tillämpning av Fastigos kommunala medlemsföretag i händelse av utlyst krisläge enligt reglerna i Krislägesavtalet för SKR/Sobona. Fastigos krislägesavtal kan enbart aktiveras som en följd av att SKR/Sobonas krislägesavtal har utlysts i en kommun.

Inom Framtidenkoncernen har konstaterats att andra krissituationer kan uppstå i något/några geografiska områden eller i ett eller flera bolag som gör att det finns behov av extra personella resurser och att ett koncerngemensamt krislägesavtal ska kunna underlätta en sådan situation.

Syfte

Ett koncerngemensamt krislägesavtal syftar till att säkerställa koncernens och respektive bolags krisledningskapacitet. I avtalet förtydligas när avtalet kan aktiveras och vad som gäller avseende arbetsskyldighet, arbetstid och ersättning.

Samverkan

Koncernfackliga rådet fick 2022-09-07 information om föreliggande förslag till krislägesavtal. Samtliga representanter i koncernfackliga rådet ska lämna sitt godkännande senast 2022-09-23 (inga formella mandat). Nästa steg är regionalt godkännande från Fastighetsanställdas förbund. Efter koncernledningsbeslut och ovanstående fackliga förankring lämnas ärendet till central förhandling och tecknande av kollektivavtal där respektive bolag inom Framtidenkoncernen skriver på avtalet.

Expedieras

Samtliga bolag i Framtidenkoncernen.

Bilagor

1. Förslag till *Överenskommelse om krislägesavtal för Framtidenkoncernen*

Överenskommelse om krislägesavtal för Framtidenkoncernen

Samtliga bolag inom Framtidenkoncernen; *Göteborgs Stads bostadsaktiebolag, Göteborgs Egnahems AB, Familjebostäder i Göteborg AB, Framtiden Byggutveckling AB, Förvaltnings AB Framtiden, Gårdstensbostäder AB, Förvaltnings AB Göteborgslokaler, Bostads AB Poseidon, Störningsjouren i Göteborg AB* och Fastighetsanställdas Förbund, Unionen, Ledarna och Akademikerförbunden träffar härmed överenskommelse om krislägesavtal för tillämpning vid Framtidenkoncernens samtliga bolag i händelse av krisläge.

Bakgrund

Framtidenkoncernen har av Göteborgs Stad i uppdrag att säkerställa en krisledningskapacitet som innebär att det ska finnas en uthållighet att kunna lösa sina uppgifter dygnet runt i sju dygn. Nämnders och bolagsstyrelser förmåga till krishantering ska dimensioneras utifrån ansvarsområde och verksamhetens risker. Under coronapandemin blev det tydligt vilken förmåga koncernen besitter när samarbetet inom koncernen kan avlasta respektive bolag och resurser kan nyttjas där de bidrar bäst.

Fastigo tecknade 2020 ett krislägesavtal för tillämpning vid Fastigos kommunala medlemsföretag i händelse av utlyst krisläge enligt reglerna i Krislägesavtalet för SKR/Sobona. Fastigos krislägesavtal kan enbart aktiveras som en följd av att SKR/Sobonas Krislägesavtal har utlysts i en kommun.

Inom Framtidenkoncernen har konstaterats att andra krissituationer kan uppstå i något/några geografiska områden eller i ett eller flera bolag som gör att det finns behov av extra personella resurser och denna överenskommelse ska underlätta en sådan situation.

Aktivering av Krislägesavtal Framtidenkoncernen

Med krisläge avses i detta avtal en sådan händelse eller händelseförlopp som;

- avviker från det normala,
- kräver omedelbara insatser av ett eller flera av Framtidenkoncernens bolag,
- medför omfattande eller avgörande påverkan på ordinarie bemanning i verksamheten,
- innebär att krisledningsorganisationen aktiverats på distrikts-, bolags- eller koncernnivå

Samtliga fyra kriterier ska vara uppfyllda för att betraktas som en krissituation där detta avtal kan aktiveras.

När ett krisläge konstaterats enligt definitionen ovan krävs, för att de särskilda villkoren i krislägesavtalet ska aktiveras för ett distrikt eller ett bolag, följande;

1. Bolaget har aktiverat sin bolagsövergripande krisledning
2. En begäran om aktivering av detta krislägesavtal har godkänts av de lokala kollektivavtalsparterna i bolaget.

När ett krisläge uppstår i något/några geografiska områden eller i ett eller flera bolag som gör att det finns behov av extra personella resurser kan övriga bolag inom Framtidenkoncernen involveras i krislägesarbetet. Följande krävs för att de särskilda villkoren ska aktiveras för bolag som ska bidra med resurser till insatser utöver ordinarie ansvarsområde åt annat bolag:

1. Koncernledningen har aktiverat en koncernövergripande krisledning
2. En begäran om aktivering av det lokala krislägesavtalet har godkänts av de lokala kollektivavtalsparterna i koncernfackliga rådet¹.

I samband med aktiveringen av det lokala krislägesavtalet är arbetsgivaren skyldig att informera de fackliga organisationerna om vilka personalgrupper/befattningar som ska omfattas av krislägesreglerna i den aktuella situationen. När krislägesavtalet är aktiverat gäller avtalets regler om arbetsskyldighet och arbetstid samt ersättningsnivåer i stället för befintliga kollektivavtal i bolagen.

§ 1 Anställningsskyldighet

Arbetstagare som omfattas av Framtidenkoncernens krislägesavtal är skyldiga att utföra de arbetsuppgifter som arbetsgivaren anvisar i den omfattning som händelsen kräver. Arbetsgivaren kan alltså beordra arbete utanför arbetstagarens normala arbetsskyldighet och kollektivavtalsområde. Skyldigheten kan också gälla hos annat bolag inom Framtidenkoncernen. Arbetstagare med särskilda skäl kan undantas från skyldigheten att arbeta enligt Krislägesavtalet.

§ 2 Arbetstid

- a) Arbetstidslagen och Arbetstidsavtalet inom I- och F-avtalens avtalsområden 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. (Paus som räknas in i arbetstiden)

¹ I det koncernfackliga rådet sitter de arbetstagarrepresentanter som också sitter i Förvaltnings AB Framtidens styrelse. I det koncernfackliga rådet representerar de fackliga företrädarna sina respektive huvudorganisationer (Saco, LO och TCO) ifrån respektive bolag.

- 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 arbetstagaren tillförsäkras 24 timmars vila.

§ 3 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.

§ 4 Särskild nödfallsövertid

Särskild nödfallsövertid kan tas ut när detta krislägesavtal 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.

§ 5 Lön och krisersättning

- a) Arbetstagaren behåller sin månadslön.
- b) För arbetad tid utöver arbetstidsmätt utgår timlön beräknad till 1/167 av arbetstagarens månadslön.
Anmärkning 1: Vid deltidsanställning ska månadslönen räknas upp till motsvarande heltidslön.
Anmärkning 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 1/167 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 utgår även till medarbetare som är övertidsavlösta.

Lönen utbetalas från det bolag som innehar ett anställningsförhållande med medarbetaren – ordinarie bolag.

§ 6 Resor i tjänsten

Undantag från *Göteborgs stads riktlinje för resor och möten i tjänsten* kan göras när det gäller användande av egen bil i tjänsten. Riktlinjen anger att privat bil för resa i tjänsten enbart ska tillämpas i de fall det inte är möjligt att gå, cykla, åka kollektivt eller köra med stadens bilar samt att resa med privat bil ska beslutas enligt förvaltningens eller bolagets lokala anvisning. När detta krislägesavtal är aktiverat får medarbetare använda egen bil i tjänsten.