Från och med den 1 januari år 2008 träder Unionen in,
och ersätter Sif, som facklig part i detta avtal.

Avtalskod 40

SVEMEK

Beredskapsavtal

ÖVERENSKOMMELSE

Svets Mekaniska Arbetsgivareförbundet och Svenska Industritjänstemannaförbundet antar Beredskapsavtalet den 20 april 1989 och §§ 2 och 3 i förhandlingsprotokollet beträffande Beredskapsavtalet, allt enligt rekommendation till förbunden i § 1 i det nämnda förhandlingsprotokollet.

Stockholm den 12 juni 1989

SVETS MEKANISKA ARBETSGIVAREFÖRBUNDET

SVENSKA INDUSTRITJÄNSTE-MANNAFÖRBUNDET

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Tid: Den 20 april 1989

Ärende: Beredskapsavtal

Parter: Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)
Landsorganisationen i Sverige (LO)
Privattjänstemannakartellen (PTK)

Närvarande:

för SAF Karl Erik Önnesjö (ordförande), Olof Ljunggren, Lars-Gunnar Albåge, Torkel Unge, Ulf Nilsson och Carl Magnus Pontén (vid protokollet)

För LO Stig Malm, Rune Molin, Tore Andersson och Göran Karlsson

för PTK Björn Bergman, Bertil Blomqvist, Sten Olof Heldt, Lars Hellman, Bo Henning, Sven Magnusson, Lars E Rabenius, Rune Tjernell och Stig Ahlin (adjungerad)

---

§ 1 Ordföranden konstaterar att SAF, LO och PTK har träffat uppgörelse om beredskapsavtal enligt bilaga.

SAF, LO och PTK rekommenderar berörda förbund att anta avtalet samt 2 och 3 §§ i detta förhandlingsprotokoll.

§ 2 Enligt punkt 2.1 i avtalet skall detta med omedelbar verkan träda i kraft så snart den arbetsrättsliga beredskapslagen träder i tillämpning. Parterna är emellertid medvetna om att behov kan föreligga att redan dessförinnan vidtaga ändringar i normalt tillämpade arbetsvillkor i ett hotfullt utrikes- eller säkerhetspolitiskt läge i syfte att därigenom tillgodose totalförsvarets och folkförsörjningens intresse.

I sådant fall skall parterna gemensamt överlägga om arten och omfattningen av sådana ändringar alltefter vad den då aktuella situationen befinnes böra föranleda.

SAF, LO och PTK kan därvid enas om att sådana ändringar - om annat inte sägs i då träffad överenskommelse - skall gälla utan särskilt förbundsantagande inom samtliga avtalsområden. SAF, LO och PTK kan också rekommendera berörda förbund att sinsemellan träffa överenskommelser - att gälla för respektive avtalsområde.

§ 3 Parterna är ense om att eftersträva att normala förhandlings- och samverkans-rutiner så långt som möjligt skall tillämpas även i beredskapslägen. Parterna är dock medvetna om att detta inte alltid kan komma att bli fallet. Då skall andra praktiskt tillämpbara lösningar eftersträvas.

När avvikelser från vad som normalt tillämpas måste göras på grund av beredskapsförhållandena skall detta icke föranleda talan om skadestånd på grund av avtalsbrott

§ 4 När regeringen utfärdat nya föreskrifter jämlikt 4 § arbetstidslagen och 1 kap. 4 § arbetsmiljölagen skall på begäran av part förhandling upptagas om eventuella ändringar i beredskapsavtalet, om vad sålunda av regeringen föreskrivits väsentligt avviker från vad parterna nu haft att utgå ifrån.

§ 5 I beredskapsavtalet anges ej hur de mellan parterna överenskomna försäkringssystemen påverkas i lägen då beredskapsavtalet är i kraft.

Parterna är ense om att i särskild ordning utreda de frågor som kan komma att aktualiseras och söka finna lösningar av uppkomna problem.

§ 6 Att förutom Ordföranden justera detta protokoll utses Olof Ljunggren, Tore Andersson och Bertil Blomqvist.

Vid protokollet

Justeras

BEREDSKAPSAVTAL

mellan

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) samt

Landsorganisationen i Sverige (LO) och

Privattjänstemannakartellen (PTK)

1. Ingress

Enligt riksdagens beslut har regeringen den 17 december 1987 utfärdat en Arbetsrättslig beredskapslag (SFS 1987:1262). Därigenom har föreskrivits att vissa ändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen skall tillämpas om riket kommer i krig eller efter regeringens beslut om riket är i krigsfara eller om det råder sådana utomordentliga förhållanden, som är föranledda av krig eller av krigsfara som riket har befunnit sig i.

Regeringen har därutöver aviserat sin avsikt att jämlikt 4 § arbetstidslagen och 1 kap 4 § arbetsmiljölagen meddela de föreskrifter, som erfordras för att tillgodose totalförsvarets intressen.

Arbetsmarknadens parter förutsätts i förslaget till beredskapslagstiftning träffa ändamålsenliga kompletterande kollektivavtal för de förhållanden som avses där.

Parterna har mot denna bakgrund träffat detta beredskapsavtal.

2. Ikraftträdande, bundenhet och upphörande av detta avtal

2.1 Ikraftträdande

Avtalet träder med omedelbar verkan i kraft så snart den arbetsrättsliga beredskapslagen träder i tillämpning i sin helhet. Om endast delar därav sätts i kraft skall SAF, LO och PTK överenskomma om den utsträckning, i vilken detta avtal skall gälla.

2.2 Bundenhet

När avtalet helt eller delvis träder i kraft blir det omedelbart bindande för såväl SAF, LO och PTK som till dessa anslutna förbund och deras lokala parter.

2.3 Förbundsavtal

Utöver vad som föreskrives genom detta avtal förutsätts anslutna förbund vid sitt antagande av avtalet överenskomma om de tillägg eller undantag, varav de kan finna behov föreligga med hänsyn till förhållandena inom respektive avtalsområde.

2.4 Upphörande

Avtalet upphör att gälla vid samma tidpunkt och i samma omfattning som den arbetsrättsliga beredskapslagen upphör att tillämpas.

Parterna skall i samband med att beredskapsavtalet upphör överlägga om de skilda frågor som kan vara aktuella att reglera vid en återgång till normala förhållanden och om vad som därvid kan behöva gä1la som ändring i eller tillägg till de kollektivavtal, som gällde innan beredskapslagen trädde i kraft.

3 Förhållandet till fredstida kollektivavtal och till lagstiftning

3.1 Kollektivavtal

Beredskapsavtalets regler skall tillämpas i stället för regler av annat innehåll som intagits i för normala förhållanden gällande centrala eller lokala kollektivavtal inom parternas avtalsområden.

I den mån annat icke föreskrivits i detta avtal fortsätter kollektivavtalen att gälla enligt sitt innehåll, dock med beaktande av vad som sägs i 3.2 nedan.

3.2 Lagstiftning

I de fall kollektivavtalen innehåller regler, varigenom parterna utnyttjat möjligheten att träffa avtal med avvikande innehåll i jämförelse med de fredstida lagar och förordningar som beröres av den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen, skall de genom nämnda beredskapslagstiftning föreskrivna ändringarna likväl tillämpas inom avtalsområdet. Övriga delar av sådana avtal fortsätter att gälla.

4. Samverkan och förhandlingar

4.1 Samverkan

Parterna understryker vikten av att de lokala parterna, då beredskapsavtalet tillämpas, vidmakthåller en nära och god samverkan för att uppnå lösningar i samförstånd av de skilda problem som uppkommer för företag och personal som en följd av de speciella förhållanden som då kommer att råda. Det är särskilt viktigt att beslut inom företagen skall kunna fattas utan onödigt dröjsmål med beaktande av vad som kan gagna totalförsvaret och folkförsörjningen.

De normalt inom företagen fungerande samrådsformerna skall så långt detta är möjligt tillämpas även i beredskaps lägen.

4.2 Förhandlingar

Parterna är ense om att normalt gällande regler om förhandlingsordning skall iakttagas så länge de yttre omständigheterna det medger.

När kollektivavtalsenlig förhandlingsordning ej längre kan tillämpas skall följande gälla.

a) Inför beslut, som skall föregås av förhandling, skall lokal förhandling i den för företaget normalt gällande ordningen äga rum. I sådana fall då lokal förhandling normalt sker under medverkan av en vid företaget icke anställd facklig företrädare kan den lokala förhandlingen - om sådan medverkan icke är möjlig att snabbt erhålla - i stället äga rum med företrädare för personalen som de anställda då utser.

Skyldighet att låta med beslut anstå i avvaktan på central förhandling skall ej föreligga om hinder möter på grund av beredskapsförhållandena, till följd varav sådan förhandling ej kan genomföras med erforderlig snabbhet.

b) Vid rättstvist om lön eller annan ersättning, om arbetsskyldighet eller om skadestånd eller vid annan rättstvist skall, om tvisten ej kan lösas vid lokal förhandling, medverkan till tvistens lösning påkallas hos de lokala, regionala eller centrala företrädare för parts förbund eller huvudorganisation, som är närmast tillgängliga. Skulle tvisten ej kunna lösas genom sådan medverkan kan tvisten hänskjutas till Arbetsdomstolen, Då detta ej är möjligt eller om parterna eljest enas därom, vilket även lokala parter kan komma överens om, skall tvisten avgöras av skiljenämnd. Parterna utser därvid var sin skiljeman och dessa båda gemensamt en tredje som skall vara ordförande. Kan enighet ej uppnås i val av ordförande, skall de lokala parterna hos vederbörande länsstyrelse hemställa att länsstyrelsen utser sådan. För skiljemannaförfarandet gäller i övrigt lagen om skiljemän.

Beslut av skiljenämnd efter hänvändelse från lokala parter får ej åberopas av central part till stöd för en allmän tolkning av den omtvistade bestämmelsen.

5. Arbetsskyldighet

5.1 Inom företaget

Arbetsgivaren äger under hänsynstagande till den anställdes förmåga och övriga förhållanden påkalla att den anställde utför de arbetsuppgifter inom företaget, som det till följd av beredskapssituationen uppkommit behov av att få utförda. Vad nu sagts gäller även i sådana fall då de arbetsuppgifter, för vilka någon anställts, för längre eller kortare tid bortfaller.

Det skall då ankomma på den anställde att utan de begränsningar som normalt kan gälla fullgöra även sådant för honom ovant arbete, om det ej innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

5.2 I annat företag

Om arbetsgivaren till följd av den rådande situationen inte kan bereda anställd arbete bör arbetsgivaren och den anställde söka överenskomma att den anställde under viss period, t ex uppsägningstid, eller tills vidare i stället utför arbete hos annat företag utan att därmed det ursprungliga anställningsförhållandet bryts.

När arbetstagaren utför arbete hos annat företag enligt första stycket skall det i kollektivavtalsförsäkringshänseende räknas som om det utförts hos den ursprungliga arbetsgivaren.

6. Arbetstidsfrågor

6.1 Utökad ordinarie arbetstid

Enligt särskild ändring i arbetstidsförordningen må den ordinarie arbetstiden utökas till högst 60 timmar per vecka.
Parterna är ense därom att utökad ordinarie arbetstid skall tillgripas då så är erforderligt för att tillgodose totalförsvarets eller folkförsörjningens behov. De lokala parterna skall eftersträva att i sådana fall överenskomma om arbetstidens längd och förläggning.

Om enighet ej kan uppnås äger arbetsgivaren fatta beslut, varvid han även äger påkalla utförande av skift-, kvälls- eller helgarbete utan hinder av de begränsningar i denna rätt, som må vara föreskrivna i normalt gällande avtal och fastställa **d**en närmare utformningen av ett nytt arbetstidsschema.

Beslutet gäller intill dess annorlunda kan komma att bestämmas vid central förhandling, där sådan är möjlig att genomföra.

6.2 Veckovila m m

Parterna noterar att det aviserats att föreskriften i arbetstidslagen om 36 timmars veckovila skall ersättas med en föreskrift att en veckovila om 24 timmar skall iakttas samt att bestämmelserna om mertid i 10 § arbetstidslagen icke skall tillämpas. Förändringar i arbetstidslagstiftningen skall gälla även i fall då kollektivavtal träffats rörande arbetstid.

7. Semester och annan ledighet

7.1 Semester

Enligt § 4 semesterlagen i dess för beredskapsläge avsedda lydelse får arbetsgivare, om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft, besluta att arbetstagaren skall få ut semesterledighet till ett mindre antal dagar, lägst tio.

Om uttagande av till följd av nämnda bestämmelse sparad semester enligt de lokala parternas gemensamma bedömning skulle vålla betydande produktionssvårigheter för företaget bör kompensation i stället utgå i form av semesterersättning efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde.

7.2 Permission och tjänstledighet

Parterna är ense om att en normal tillämpning av i avtal eller genom praxis tillkomna regler om permission och tjänstledighet i många fall inte kan äga rum i beredskapslägen, varför en mera restriktiv tillämpning av dessa regler måste godtas, då så motiveras av förhållanden som förorsakas av beredskapsläget.

8. Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Vid fastställande av turordning i samband med uppsägning skall parterna särskilt beakta behovet och vikten av att i föreliggande situation bevara erforderligt yrkeskunnande i företaget för att inte äventyra dettas fortbestånd.

9. Arbetsmiljöfrågor

Parterna är ense om vikten av att även i beredskapslägen så långt detta är möjligt upprätthålla normalt förekommande lokal samverkan i arbetsmiljöfrågor.

Då av beredskapsläget föranledda omständigheter inte gör det möjligt att iakttaga normalt gällande föreskrifter på arbetsmiljöområdet och avsteg därifrån därför blir ofrånkomliga uppmanas de lokala parterna att sinsemellan samråda om de åtgärder, som kan vidtagas i syfte att även under dessa förhållanden trygga en så god arbetsmiljö som omständigheterna medger.

10. Lön och andra ersättningar

10.1 Vid normalt tillämpad ordinarie arbetstid

Om inte annat avtalas skall de villkor rörande lön och andra ersättningar som intagits i de kollektivavtal, som gäller vid beredskapsavtalets ikraftträdande, fortsätta att gälla för det fall normalt gällande regler om arbetstidens längd alltjämt tillämpas.

10.2 Vid utökad ordinarie arbetstid

För det fall utökad ordinarie arbetstid enligt punkt 6.1ovan skulle tillämpas skall följande gälla.

Tillkommande ordinarie arbetstid utöver den normalt gällande skall ersättas med "ordinarie lön" och andra kollektivavtalsenliga ersättningar.

Övertidsersättning enligt vederbörande kollektivavtals regler skall dock utgå först efter det att den arbetstid fullgjorts som inkluderar den utökade ordinarie arbetstid, som fastställts per dag eller vecka enligt fastställt nytt arbetstidsschema.

11. Löneutbetalningsregler m m

11.1 Utbetalning av lön

Om företag till följd av rådande yttre omständigheter (t ex bortfall av möjlighet att tillämpa datalönesystem inom företaget, hos bank, post eller annan betalningsförmedlare) inte kan fullgöra löneutbetalning i enlighet med de betalningsrutiner, som är lokalt överenskomna, föreskrivna i gällande kollektivavtal eller eljest tillämpas i praxis, äger företaget fullgöra sin betalningsskyldighet på annat sätt och/eller betalning a conto intill dess hindret för normal betalningsordning undanröjts eller intill dess annan tillfällig betalningsordning lokalt eller förbundsvis överenskommits. Ordinarie utbetalningsperioder skall i största möjliga utsträckning bibehållas.

För ovan avsedd situation äger arbetsgivare utan hinder av reglerna i lagen om arbetsgivares kvittningsrätt vid senare löneutbetalning göra avdrag med vid tidigare löneutbetalning för mycket utgiven lön eller annan ersättning dock med iakttagande av reglerna i 4 § och 6 § lagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

11.2 Överenskomna betalningsuppdrag från arbetsgivare till tredje man

Av samma skäl som angivits i föregående punkt kan faktisk omöjlighet uppkomma för företag att i samband med löneutbetalning fullgöra åtaganden att förmedla betalningsuppdrag till tredje man, såsom t ex att leverera avdragna lönebelopp till visst bankkonto, intressekonto eller liknande samt till vederbörandes fackliga organisation.

Intill dess hindret undanröjts eller annan överenskommelse träffats bör företaget - efter att ha informerat de anställda om de uppkomna svårigheterna och efter samråd med den lokala fackliga organisationen eller - om så är möjligt - vederbörande fackförbund söka nå den praktiskt möjliga lösning, som på bästa sätt kan tillgodose de anställdas intressen.

12. Ändrade förutsättningar, giltighetstid m m

Vad ovan avtalats utgör en reglering av de frågor som parterna funnit anledning att behandla i tillägg till den arbetsrättsliga beredskapslagstiftning som nu är känd för parterna.

Om förutsättningarna för detta avtal till följd av ny lagstiftning skulle komma att förändras eller om eljest behov skulle uppkomma att reglera ovan ej behandlade frågor eller att förändra den reglering som skett i och med detta avtal skall på endera partens begäran förhandlingar därom upptagas.

Detta avtal gäller tills vidare med tolv månaders uppsägningstid.

Stockholm den 20 april 1989

SVENSKA ARBETSGIVARE-FÖRENINGEN

Olof Ljunggren

LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE

Stig Malm

PRIVATTJÄNSTEMANNAKARTELLEN

Bertil Blomqvist