

## 0 kap Arbetsgivarnyckel

Arbetsgivarverket meddelar följande föreskrifter i anslutning till 1 kap. 2 § ALFA. Arbetsgivarverket erinrar om att föreskrifterna gäller endast om inte regeringen föreskriver något annat.

### 1. ***En centralmyndighet är arbetsgivare***

Befogenhet som tillkommer arbetsgivaren i avtalet ska utövas av en centralmyndighet, om inte något följer av punkterna 3 och 4 nedan.

Med *centralmyndighet* avses

- förvaltningsmyndighet under regeringen, eller motsvarande, om inte något annat anges nedan,
- den myndighet som regeringen bestämmer beträffande Regeringskansliet och kommittéerna,
- Domstolsverket beträffande de allmänna domstolarna, de allmänna förvaltningsdomstolarna, hyres- och arrendenämnderna och Rättshjälpsmyndigheten,
- Rikspolisstyrelsen beträffande dels polisväsendet, dels Statens kriminaltekniska laboratorium,
- Åklagarmyndigheten beträffande Ekobrottsmyndigheten, universitet och högskola enligt bilaga 1 till högskoleförordningen (1993:100),
- Icke obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket enligt särskilt beslut,<sup>1</sup>
- i annat fall den myndighet (nämnd, styrelse etc.) som frågan närmast rör, men om myndigheten lyder under en annan myndighet avses den överordnade myndigheten.

### 2. ***En underlydande myndighet är arbetsgivare***

En centralmyndighet får besluta att arbetsgivarens befogenhet enligt avtalet ska utövas av en underlydande myndighet (motsvarande).

---

<sup>1</sup> Icke obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket redovisas i Arbetsgivarverkets årsredovisning.

### **3.           *Arbetsgivarverket är arbetsgivare***

Arbetsgivarens befogenheter vid tillämpning av 1 kap. 4 a § utövas av Arbetsgivarverket, om inte Arbetsgivarverket beslutar något annat för en viss myndighet.

### **4.           *Regeringen är arbetsgivare***

Arbetsgivarens befogenheter enligt 1 kap. 14 § andra stycket (domares innehav av flera anställningar) utövas av regeringen. Se 2 § förordningen (1996:1524) med regeringens arbetsgivarnyckel.

### **5.           *Vid tveksamhet - samråd med Arbetsgivarverket***

Om en myndighet är tveksam när det gäller utövandet av en befogenhet enligt dessa föreskrifter bör myndigheten samråda med Arbetsgivarverket.

## Arbetsgivarverkets råd för tillämpning av ALFA

### **Allmänt**

I det följande ges vissa råd för tillämpningen av avtalet. Vilka bestämmelser i avtalet som behandlas på detta sätt anges i anslutning till berörda avtalstexter genom markeringen (**Råd**).

ALFA ger myndigheterna och andra arbetsgivare stora möjligheter att tillsammans med de lokala arbetstagarorganisationerna genom lokala kollektivavtal åstadkomma verksamhetsanpassade regler i löne- och förmånsfrågor. Avtalet är således ett viktigt verktyg att använda i arbetet med att effektivisera verksamheten i statsförvaltningen och på andra arbetsplatser där ALFA tillämpas.

ALFA är dock ett fullständigt avtal och kräver inte kompletteringar genom lokala avtal, eftersom det innehåller de bestämmelser i löne- och förmånsfrågor som normalt behövs vid en förvaltningsmyndighet. *Det enda undantaget utgör frågan om arbetstidens förläggning, där ALFA förutsätter reglering i lokalt avtal.*

De formella allmänna reglerna om slutande av lokala avtal med stöd av ALFA finns i 1 kap. 4-6 §§. Frågor om lokala avtal behandlas i skriften *Konsten att sluta lokala kollektivavtal* (Arbetsgivarverket publicerar nr 1 1996) och i MBL-cirkuläret 1999 A 4 avsnitt 5. Det är bl.a. viktigt att komma ihåg att ett lokalt avtal inte får strida mot tvingande lagregler och inte heller mot ett centralt kollektivavtal annat än om detta är uttryckligen medgivet i det centrala avtalet.

Avvikelse från ALFA:s bestämmelser kan i vissa fall också göras genom en enskild överenskommelse direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagarare (se 1 kap. 8 §) eller genom ett ensidigt arbetsgivarbeslut. Av avtalstexten framgår när enskilda överenskommelser kan göras och när arbetsgivarbeslut kan komma i fråga.

## Kap 1. Inledande bestämmelser

### *Tillämpningsområde*

#### **1 §**

Detta avtal gäller arbetstagare vid myndigheterna under regeringen.

Avtalet gäller dock inte

- arbetstagare som omfattas av ett annat centralt eller lokalt löne- och förmånsavtal eller andra bestämmelser med motsvarande innehåll,
- arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser eller
- arbetstagare som är anställda med stöd av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder än lönebidragsanställning.

### *Gäller ej Försvarmakten*

I bilagorna 5—6 och 8 finns bestämmelser som för vissa områden innebär tillägg till eller avvikelser från vad som annars gäller enligt avtalet.

För vissa arbetstagare finns tillägg till och avvikelser från detta avtal i chefsavtalet och i avtalet om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl.

För arbetstagare med stationering utomlands finns särskilda avtal.

### *För Försvarmakten gäller*

#### **1 a §**

- Avtalet tillämpas på arbetstagare som är anställd och tjänstgörande vid Försvarmakten
- Avtalet tillämpas inte på den arbetstagare vars anställningsvillkor helt eller delvis regleras i annat kompletterande avtal till ALFA

**(Råd)**

*Vissa definitioner**Gäller ej Försvarsmakten***2 §**

<del>Arbetsgivaren</del>	<del>Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer, om inte regeringen föreskriver något annat<sup>1</sup></del>
<del>Begränsningsperiod</del>	<del>Den tidsperiod på vilken den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden ska beräknas (jfr. 4 kap. 29 §)</del>
<del>Central arbetstagarorganisation</del>	<del>OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco S samt SEKO</del>
<del>Deltidsanställd arbetstagare</del>	<del>Arbetstagare med deltidanställning</del>
<del>Deltidsarbetande arbetstagare</del>	<del>Arbetstagare med deltidanställning, delpensionsledig arbetstagare och heltidsanställd arbetstagare vars arbetstid är nedsatt genom partiell ledighet utan lön under minst 4 hela kalenderveckor i följd</del>
<del>Delpensionsledig arbetstagare</del>	<del>Arbetstagare med arbetstidsminskning i samband med delpension</del>
<del>Fast lön</del>	<del>Individuell lön<sup>2</sup> och fasta lönetillägg (jfr. 2 kap. 5 §)</del>
<del>Lokal arbetstagarorganisation</del>	<del>Den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall med stöd av 5 § II huvudavtalet</del>
<del>Myndighetsområde</del>	<del>Område som anges i bilaga 1</del>

**(Råd)**

<sup>1</sup> Med arbetsgivare avses i avtalet vederbörande myndighet (se Arbetsgivarverkets arbetsgivarnyckel), om inte annat anges i särskild not.

<sup>2</sup> Enligt lokalt avtal kan annat lönesystem (t.ex. tarifflönen) tillkomma.

*För Försvarsmakten gäller*

**Vissa definitioner i FAS**

**2 a §**

Arbetsgivaren	Försvarsmakten eller den organisation som Försvarsmakten bestämmer om inte Arbetsgivarverket eller regeringen föreskriver annat
Deltidsanställd arbetstagare	Arbetstagare med deltidanställning
Deltidsarbetande arbetstagare	Arbetstagare med deltidanställning, delpensionsledig arbetstagare och heltidsanställd arbetstagare vars arbetstid är nedsatt genom partiell ledighet utan lön under minst 4 hela kalenderveckor i följd
Delpensionsledig arbetstagare	Arbetstagare med arbetstidsminskning i samband med delpension
Fast lön	Individuell lön, tariffön och fasta lönetillägg
Central arbetstagarorganisation	OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, <b>SACO-S</b> samt SEKO
Lokal arbetstagarorganisation	Den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall med stöd av 5 § II huvudavtalet
Myndighet	Försvarsmakten
Myndighetsområde	Försvarsmakten samt, såvitt gäller militära arbetstagare, även Regeringskansliet (försvarsdepartementet), Fortifikationsverket, Försvarets materielverk, Försvarets radioanstalt, Försvarets högskolan, Totalförsvarets forskningsinstitut, Totalförsvarets pliktverk och Inspektionen för strategiska produkter
Förband/skola	Organisationsenhet inom Försvarsmakten enligt gällande föreskrifter om verksamheten vid Försvarsmakten (Verksamhetsordning)

*Arbetsgivarbeslut***3 §**

Arbetsgivaren får besluta om avvikelser från avtalets bestämmelser i de fall som särskilt anges i avtalet (skälighetsbeslut enligt s.k. arbetsgivarventiler).

Innan arbetsgivaren fattar ett sådant beslut ska den lokala arbetstagarorganisationen informeras om det tilltänkta beslutet.

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling med arbetsgivaren om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran ska göras skyndsamt, dock senast inom fem arbetsdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet.

Om parterna inte enas vid en sådan förhandling eller om förhandlingen inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Bestämmelserna i andra - fjärde styckena ersätter bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet enligt MBL i den utsträckning dessa är dispositiva.

*Protokollsanteckningar:*

1. De centrala parterna är ense om att bestämmelserna i 3 § ska ha motsvarande tillämpning på tjänstledighetsbeslut enligt tjänstledighetsförordningen.
2. De centrala parterna är vidare ense om att följa tillämpningen av bestämmelserna i 3 § och på någon central parts begäran uppta överläggningar om tillämpningen.

**(Råd)***Lokala avtal***4 §**

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna får sluta kollektivavtal i frågor om sådana typer av anställningsvillkor som behandlas i avtalet (**lokalt avtal**).

*OBS! Ovanstående gäller endast parterna på Försvarsmaktsnivå.*

*Gäller ej Försvarsmakten*

*Anmärkning*

~~Ett lokalt kollektivavtal som har slutits med stöd av ett sådant centralt avtal som upphörde att gälla när ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997, ska till följd av övergångsbestämmelsen vid ALFA:s ikraftträdande anses vara slutet med stöd av ALFA.~~

~~Centrala avtalsbestämmelser som upphörde vid ALFA:s ikraftträdande den 1 januari 1997 men som efter ikraftträdandet tillämpas till följd av övergångsbestämmelse till någon regel i ALFA, gäller som lokalt kollektivavtal om inte centrala eller lokala parter har enats om något annat. Ett sådant avtal anses vara slutet med stöd av ALFA.~~

*För Försvarsmakten gäller*

**Lokala avtal**

**4 a §**

Inom Försvarsmakten träffas lokala avtal (Försvarsmaktsavtal) mellan Försvarsmakten (Försvarsmaktsnivå) och lokal arbetstagarorganisation.

Vid förband och skolor m.m. träffas lokala avtal (Förbandsavtal) med stöd av Försvarsmaktsavtal mellan förband och skolor m.m. (Förbandsnivå) och den del av arbetstagarorganisationen som denne bestämmer.

**4 a §**

När en ny myndighet under regeringen inrättas ska central arbetstagarorganisation ges tillfälle till förhandling om anställningsvillkoren. Arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen kan komma överens om att förhandlingen ska föras lokalt. Om parterna inte enas vid förhandlingen, beslutar arbetsgivaren i frågan.

**5 §**

En förhandling om lokalt kollektivavtal påkallas skriftligt.



*Gäller ej Försvarmakten*

~~Om en förhandling om lokalt avtal på arbetsgivarsidan förs av en regional eller lokal myndighet (enhet av en myndighet) efter överlämnande från en överordnad myndighet (motsvarande) gäller följande:~~

~~Om parterna inte enas vid förhandlingen, kan frågan göras till föremål för förhandling mellan den överordnade myndigheten (motsvarande) och dess motparter, om någon av parterna i den sistnämnda förhandlingen begär det hos motpart. Framställning om en sådan förhandling görs skriftligt inom tio arbetsdagar från det att förhandlingen enligt andra stycket avslutats.~~

~~Om parterna inte enas vid en förhandling om lokalt kollektivavtal eller om part inte gör framställning om förhandling enligt tredje stycket inom angiven tid, ska de dittills tillämpade bestämmelserna gälla, om inte något annat framgår av detta avtal.~~

*För Försvarmakten gäller*

Om en förhandling om lokalt avtal på arbetsgivarsidan förs av ett förband eller skola m.m. efter överlämnande från Försvarmakten gäller följande:

Om parterna inte enas vid förhandlingen, kan frågan göras till föremål för förhandling på Försvarmaktsnivå, om någon av parterna begär det hos motpart. Framställning om en sådan förhandling görs skriftligt inom tio arbetsdagar från det att förhandlingen enligt andra stycket avslutats.

Om parterna inte enas vid en förhandling om lokalt kollektivavtal eller om part inte gör framställning om förhandling enligt tredje stycket inom angiven tid, ska de dittills tillämpade bestämmelserna gälla, om inte något annat framgår av detta avtal.

**6 §**

*För OFR/S, O samt SEKO gäller:*

Ett lokalt kollektivavtal enligt 4 § har samma giltighetstid och uppsägningstid som ALFA, om inte parterna enas om kortare tid.

*Gäller ej Försvarmakten**Undantag*

~~Ett lokalt kollektivavtal enligt 4 kap. 13 § om arbetstidens förläggning gäller tills vidare under ALFA:s giltighetstid med tre månaders uppsägningstid.~~

*För Saco-S gäller:*

För lokalt avtal som slutits med stöd av ALFA-T eller ALFA som gällt dessförinnan gäller en uppsägningstid av tre månader om lokala parter inte enats om annan uppsägningstid.

*Gäller ej Försvarmakten*

*Undantag*

~~Ett lokalt kollektivavtal enligt 4 kap. 13 § om arbetstidens förläggning gäller tills vidare under ALFA-T:s giltighetstid med tre månaders uppsägningstid.~~

***Fredsplikt m.m.***

---

**7 §**

Förhandlingar enligt avtalet förs under fredsplikt.

En arbetstagarare som strejkar eller är lockoutad ska vid tillämpningen av avtalet behandlas som om han inte var anställd enligt avtalet.

Enligt 3 kap. 5 § tredje stycket gäller dock vissa särskilda regler om tillämpning av bestämmelserna om ersättning vid tjänsteresa och förrättning i samband med lockout.

**(Råd)**

***Enskilda överenskommelser***

*För Saco-S gäller följande:*

---

**8 §**

Arbetsgivaren och en arbetstagarare får i de fall som anges i avtalet träffa överenskommelse om andra villkor än vad som framgår av avtalet. En sådan överenskommelse (enskild överenskommelse) ska vara skriftlig och gälla tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid som regleras i den enskilda överenskommelsen, om inte arbetsgivaren och arbetstagararen enas om annat med hänsyn till överenskommelsens karaktär.

Innan överenskommelsen träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation får sluta kollektivavtal om att enskilda överenskommelser får träffas i andra fall än vad som framgår av avtalet.

*OBS! Ovanstående gäller endast parterna på Försvarmaktsnivå.*

*För OFR/S, O och SEKO gäller följande:*

---

### 8 §

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa överenskommelse om avvikelser från avtalets bestämmelser endast om detta anges i avtalet (**enskild överenskommelse**). En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och ska, med undantag för 4 kap. 21 § och 9 kap. 6 §, avse en period om högst ett år.

Innan överenskommelsen träffas, ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

*Enskild överenskommelse om villkor i "arvodestjänst" i vissa speciella fall*

---

### 8 a §

Arbetsgivaren och en arbetstagare får i vissa speciella fall träffa överenskommelse om allmänna villkor som avviker från bestämmelserna i 3-11 kap. Innan en sådan överenskommelse träffas ska arbetsgivaren informera den arbetstagarorganisation, där arbetstagaren är medlem, om organisationen tillhör någon av parterna i avtalet.

Med vissa speciella fall avses fall då en arbetstagare för en begränsad tid anställs för arbetsuppgifter som väsentligt skiljer sig från de arbetsuppgifter, som tillsvidareanställd personal utför hos arbetsgivaren, och som kräver en kompetens som inte redan finns hos arbetsgivaren. Det förutsätts att syftet med överenskommelsen är att åstadkomma en annan avvägning mellan lön och andra anställningsvillkor än som följer av avtalet.

### ***Innehav av flera anställningar***

#### *Grundregler*

---

### 9 §

Den som har en anställning som omfattas av avtalet får samtidigt vara ledig för att ha en annan sådan anställning. Detta gäller dock endast under de villkor som anges i 10-14 §§.

Med anställning avses även vikariat.

En arbetstagare som är ledig för att ha en annan anställning ska behandlas som om han enbart hade den sistnämnda anställningen.

**(Råd)**

*Ledighet ska beviljas***10 §**

Den som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet ska beviljas ledighet, dock längst två<sup>2</sup> år, för att ha en annan anställning som omfattas av avtalet för bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt. Om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger kan längre ledighet beviljas.

Första stycket gäller dock inte den som får en verksledande eller därmed jämförlig anställning med rätt till avgångsförmåner enligt förordning (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning.

Arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska underrätta arbetsgivaren minst lika lång tid i förväg som motsvarar arbetstagarens uppsägningstid, dock högst två månader.

En arbetstagare som har fått besked om att han inte kommer att få fortsatt anställning när den tidsbegränsade anställningen upphör, ska snarast informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten.

En arbetstagare som vill avbryta ledigheten ska informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten senast två månader före den tidpunkt då arbetstagaren vill gå tillbaka till arbetet i den ursprungliga anställningen.

**(Råd)***Ledighet kan beviljas***11 §**

Även i andra fall än som anges i 10 § får en arbetstagare vara ledig för att ha en annan anställning, om arbetsgivaren medger det. En sådan ledighet får omfatta högst sex månader, om inte arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för längre ledighet.

*Ledighet vid kontraktsanställning***12 §**

Den som har en sådan kontraktsanställning som regeringen har lämnat medgivande till efter att ha hört kontraktsdelegationen, får vara ledig för att ha en annan anställning om arbetsgivaren medger det. En sådan ledighet får omfatta högst sex månader, om inte arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för längre ledighet.

---

<sup>2</sup> Tidsbegränsning, som infördes att gälla fr.o.m. 1 januari 2011, avser inte ledighet för att inneha sådan anställning som får tidsbegränsas för längre tid än två år enligt högskoleförordningen (1993:100), förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet, förordningen (2000:1472) om anställningar vid forskningsråd och motsvarande bestämmelser.

När en arbetstagare får en sådan kontraktsanställning ska han frånträda en anställning som han har tidigare.

#### *Ledighet för sakkunniga i Regeringskansliet*

### **13 §**

Den som har en anställning tills vidare får utan särskilt beslut vara ledig för att ha en anställning som sakkunnig i Regeringskansliet för en bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt.

#### **Protokollsanteckning**

Parterna vill framhålla vikten av att en arbetsgivare ges möjlighet att planera sin verksamhet. Parterna rekommenderar därför att anställning som sakkunnig i Regeringskansliet bör föregås av en dialog mellan Regeringskansliet och den avlämnande myndigheten.

#### *Gäller ej Försvarmakten*

#### *Ledighet för vissa domare*

### **14 §**

~~Bestämmelserna i 10 och 11 §§ gäller inte för följande arbetstagare, nämligen~~

- ~~rådman eller hyresråd som inte är anställd med fullmakt,~~
- ~~justitiesekreterare~~
- ~~hovrättsassessor, hovrättsfiskal,~~
- ~~kammarrättsassessor, kammarrättsfiskal, tingsfiskal eller~~
- ~~förvaltningsrättsfiskal.~~

~~För dessa arbetstagare gäller i stället att de får vara lediga för att ha en annan anställning endast om arbetsgivaren<sup>1</sup> medger det.~~

#### *Övergångsbestämmelser till 9 – 14 §§*

1. En arbetstagare som enligt tidigare gällande bestämmelser är ledig utan särskilt beslut för att ha en annan anställning men som enligt bestämmelserna i avtalet inte har rätt till en sådan ledighet, får utan särskilt beslut fortsätta att vara ledig för detta ändamål. Om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en ny anställning upphör dock ledigheten omedelbart.
2. Om en arbetstagare med stöd av tidigare gällande bestämmelser har beviljats ledighet för att ha en annan anställning, ska beslutet om

<sup>1</sup> Med arbetsgivaren avses i detta fall regeringen.

ledighet fortsätta att gälla enligt sin lydelse, såvida inte arbetstagaren enligt avtalet får vara ledig för samma ändamål utan särskilt beslut. Om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en ny anställning upphör dock ledigheten omedelbart.

3. Om en arbetstagare med stöd av tidigare lydelse av bestämmelserna i 10 § (tidigare 9 §) har beviljats ledighet för att ha en anställning som avsågs i den tidigare lydelsen, ska beslutet om ledighet fortsätta att gälla enligt sin lydelse. Om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en annan ny anställning upphör dock ledigheten omedelbart.

**(Råd)**

***Bisysslor***

*Arbetshindrande bisyssla*

**15 §**

En arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han har en bisyssla. Arbetsgivaren får dock begära en sådan uppgift endast om han anser att det finns anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att den inverkar hindrande på arbetet (arbetshindrande bisyssla).

**(Råd)**

*Konkurrensbisyssla*

**16 §**

Arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet får inte ha anställning eller uppdrag hos ett företag inom området för denna verksamhet. Arbetstagaren får inte heller ha del i eller själv eller genom någon annan driva ett sådant företag och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör detta område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte om arbetsgivaren medger något annat. Om ett sådant medgivande har lämnats, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan

**(Råd)**

***Bisysseförbudet i LOA****Upplysning*

Utöver det som sägs i 15 och 16 §§ gäller bestämmelserna om bisysslor i 7 – 7 d §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA).

## Myndighetsområden i vissa fall

Vid tillämpningen av de bestämmelser som anges nedan sammanförs vissa myndigheter till myndighetsområden enligt denna bilaga.

*Gäller ej Försvarmakten*

<ul style="list-style-type: none"><li>• Villkor för flyttersättning enligt 3 kap. 7 §.</li></ul>
--

- Rätt till semesterersättning enligt 5 kap. 15 §.
- Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning enligt 11 kap. 4 §.

## Myndighetsområden

1. Regeringskansliet och utlandsmyndigheterna
2. Domstolsverket, de allmänna domstolarna, de allmänna förvaltningsdomstolarna, arrendenämnderna, hyresnämnderna, och Rättshjälpsmyndigheten, Domarnämnden, Justitiekanslern, Arbetsdomstolen, Marknadsdomstolen, Patentbesvärsträtten, Diskrimineringsombudsmannen och Konsumentombudsmannen.
3. Åklagarmyndigheten och Ekobrottsmyndigheten.

### *Anmärkning*

För rättssakkunniga utgör myndigheterna i punkterna 1-3 ett enda myndighetsområde.

4. Rikspolisstyrelsen, Statens kriminaltekniska laboratorium samt den lokala polisorganisationen.
5. Försvarmakten samt, såvitt gäller militära arbetstagare, även Regeringskansliet (Försvarsdepartementet), Fortifikationsverket, Försvarets materielverk, Försvarets radioanstalt, Försvarets högskolan, Totalförsvarets rekryteringsnämnd och Inspektionen för strategiska produkter.



## **Arbetsgivarverkets råd till 1 kap. Inledande bestämmelser**

### ***till 1 kap. 1 § Tillämpningsområde***

Avtalet gäller inte arbetstagare som omfattas av

- ett annat centralt löne- och förmånsavtal (t.ex. affärsverksavtalet),
- ett lokalt löne- och förmånsavtal (t.ex. avtal för reservofficerare) eller
- andra bestämmelser med motsvarande innehåll.

Avtalet gäller inte arbetstagare som har avgått med ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser.

Från avtalet undantas även arbetstagare som är anställda med stöd av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder än lönebidragsanställning. Undantaget för arbetstagare med anställningsstöd gäller under den period som sådant stöd lämnas.

### ***till 1 kap. 2 a § Vissa definitioner***

*”Arbetsgivaren”*

Många bestämmelser i avtalet ger arbetsgivaren rätt att ensidigt besluta. Vem som avses med arbetsgivaren i de olika bestämmelserna framgår av Arbetsgivarverkets s.k. arbetsgivarnyckel. Som regel är det den myndighet där arbetstagaren är anställd som utövar arbetsgivarens befogenheter, men om anställningsmyndigheten lyder under en centralmyndighet är det denna som i första hand avses med uttrycket arbetsgivaren. Den centrala myndigheten har dock rätt att lämna över sin befogenhet till underlydande regional eller lokal myndighet.

Jfr vidare vad som sägs i Arbetsgivarverkets råd till 1 kap. 3 § Arbetsgivarbeslut nedan.

*”Delpensionsledig arbetstagare”*

Det bör observeras att en delpensionsledig arbetstagare vid tillämpning av avtalet ska behandlas som deltidsanställd och inte som partiellt ledig.

### **till 1 kap. 3 § Arbetsgivarbeslut**

I samband med att rätten att överklaga arbetsgivarens s.k. skälighetsbeslut enligt kollektivavtal avskaffades genom vissa författningsändringar fr.o.m. den 1 januari 2000 infördes i ALFA i stället en rätt för de lokala arbetstagarorganisationerna vid myndigheterna till information och förhandling under beredning av sådana beslut. Detta framgår av bestämmelserna i denna paragraf.

### **till 1 kap. 7 § Fredsplikt m.m.**

En arbetstagare, som strejkar eller är lockoutad, behandlas som om han inte var anställd enligt avtalet. Det innebär inte bara att rätten till lön, sjuklön och andra kontanta förmåner bortfaller (jfr dock 3 kap. 5 §) utan även att konflikttiden inte får tillgodoräknas för t.ex. rätt till semester eller föräldrapenningtillägg.

### **till 1 kap. 8 § Enskilda överenskommelser**

I 1 kap 8 § regleras giltighetstiden för den enskilda överenskommelsen samt att berörd lokal arbetstagarorganisation ska informeras innan den enskilda överenskommelsen träffas. I tidigare avtal har detta upprepats i samtliga bestämmelser om enskilda överenskommelser i ALFA. Giltighetstiden är olika beroende på vilken arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i. För arbetstagare som omfattas av RALS 2007-2010 mellan Arbetsgivarverket och Saco-S gäller att den enskilda överenskommelsen gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid som regleras i den enskilda överenskommelsen, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om annat med hänsyn till överenskommelsens karaktär. För arbetstagare som omfattas av RALS 2007-2010 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O respektive SEKO gäller att en enskild överenskommelse får avse en period om högst ett år. Överenskommelsen kan givetvis förnyas successivt.

I 11 kap. 6 § har reglering om anställda med fullmakt och konstitutorial utgått.

### **till 1 kap. 9 § Innehav av flera anställningar**

#### *Grundregler*

ALFA:s regler om rätt att samtidigt ha flera anställningar gäller endast sådana anställningar som omfattas av ALFA. Om en arbetstagare vill vara ledig för att ha en anställning enligt ett annat statligt avtal (t.ex. AVA) eller

en kommunal eller privat anställning (t.ex. en anställning hos ett statligt bolag), får ledighetsfrågan prövas enligt 10 b § i tjänstledighetsförordningen (1984:111).

### **till 1 kap. 10 § Innehav av flera anställningar**

#### *Ledighet ska beviljas*

Rätten för en tillsvidareanställd arbetstagare att vara ledig för att ha en annan anställning som omfattas av ALFA begränsas fr.o.m. den 1 juli 2001 till längst tre år. Med "en annan anställning" avses en eller flera sammanhängande anställningar för bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt. Längre ledighet kan dock beviljas om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger för det. Treårsbegränsningen gäller inte heller vissa anställningar inom bl.a. universitets- och högskoleområdet som får tidsbegränsas för längre tid än tre år.

Som tredje stycke i 10 § infördes samtidigt en bestämmelse om underrättelseskyldighet för en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet. Uppsägningstiden (se 11 kap. 2 §) för en arbetstagare med kortare anställning än 4 år är 1 månad. Detta innebär att en sådan arbetstagare ska underrätta arbetsgivaren 1 månad innan han eller hon vill utnyttja sin rätt till ledighet. För andra arbetstagare med en uppsägningstid (se 11 kap. 2 §) av 2 månader eller mer är underrättelsetiden 2 månader i förväg.

### **till 1 kap. 9 - 14 §§ Innehav av flera anställningar**

#### *Övergångsbestämmelser*

I avtalet 1988-05-06 om tjänstetyper och tjänsteförening intogs med tillämpning fr.o.m. den 1 november 1988 den tidigare författningsreglerade rätten till "förening av tjänster". Enligt övergångsbestämmelserna till det avtalet skulle den som vid avtalets ikraftträdande "enligt hittillsvarande bestämmelser" var tjänstledig för att ha en annan tjänst under vissa förutsättningar få fortsätta att vara tjänstledig även om inte någon sådan rätt fanns enligt avtalet. Avtalet inklusive övergångsbestämmelserna inarbetades senare i sektoravtalen utan saklig ändring.

När sektoravtalen fr.o.m. den 1 januari 1997 ersattes av ALFA gjordes vissa ändringar i reglerna om rätten att vara ledig för att ha en annan anställning. Den som då var ledig enligt tidigare gällande bestämmelser kunde fortsätta att vara ledig för att ha en annan anställning enligt dessa bestämmelsers lydelse. Ledigheten upphör dock omedelbart om arbetstagaren på egen

ansökan eller begäran får en ny anställning. Dessa regler och övergångsbestämmelser ändrades inte i det ALFA som gällde fr.o.m. den 1 april 1998. Övergångsreglerna är inte heller ändrade i det nu slutna ALFA.

Genom den nya lydelsen av bestämmelserna i 1 kap.10 § (tidigare 9 §) fr.o.m. den 1 juli 2001 ändrades rätten att vara ledig för att ha en annan anställning. Samtidigt infördes en ny övergångsbestämmelse som innebär att den som före den 1 juli 2001 har påbörjat ledighet för att ha en anställning som angavs i tidigare 1 kap. 9 § har rätt till fortsatt ledighet enligt detta besluts lydelse. Ledigheten upphör dock omedelbart om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en annan ny anställning.

### ***till 1 kap. 15 och 16 §§ Bisysslor***

Det är arbetsgivaren enligt ALFA och affärsverksavtalet AVA, som beslutar om tillåtligheten av konkurrensbisyssla enligt 16 §. Avseende chef för myndighet som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet beslutar dock regeringen.

I Arbetsgivarverkets cirkulär Bisysslor 2002 A 8 avsnitt 3 behandlas frågor om arbetshindrande bisysslor och konkurrensbisysslor.

Nedanstående avtal tillämpas på medlemmar i OFR/O FM, OFR/S och SACO Försvar samt för oorganiserade inom samma yrkesgrupp och område.

## **2 kap. Lön\***

### ***Rätten till lön***

#### **1 §**

Varje arbetstagare har rätt till lön från och med den dag då anställningen börjar till och med den dag då anställningen upphör, om inte något annat följer av avtalet.

#### **2 §**

Lönen består av

- individuell lön<sup>1</sup>,
- i förekommande fall lönetillägg
- semesterersättning (se 5 kap.).

Bestämmelser om hur lönen fastställs m.m. finns i Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS).

#### ***I Försvarsmakten gäller:***

Lönerevidering enligt RALS sker enligt aktuellt kollektivavtal mellan Försvarsmakten och OFR/O FM, OFR/S och SACO Försvar.
--

## ***Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision mellan Arbetsgivarverket och Saco-S (RALS 2010-T, 9 §)***

Arbetsgivare och enskild arbetstagare träffar överenskommelse om lön vid nyanställning. Arbetsgivare och enskild arbetstagare får också träffa överenskommelse om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det. Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i detta avtal och deras tillämpning vid myndigheten.

Innan överenskommelse om ny lön träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras. Om arbetsgivaren bedömer att verksamheten kräver det får överenskommelse om lön ske före informationen. Förhandlingar om lön upptas då lokal part så begär.

<sup>1</sup> Enligt lokalt avtal kan annat lönesystem (t.ex. tarifflönen) förekomma

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

*OBS! Gäller endast parterna på Försvarsmaktsnivå.*

### **Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O (2010 – 2012).**

Arbetsgivare och enskild arbetstagare får träffa överenskommelse om lön vid nyanställning samt om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det. Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i detta avtal och deras tillämpning hos arbetsgivaren.

Innan överenskommelse om ny lön träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras. Om arbetsgivaren bedömer att verksamheten kräver det får överenskommelse om lön ske före informationen.

Förhandlingar om lön upptas då lokal part så begär.

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

*OBS! Gäller endast parterna på Försvarsmaktsnivå.*

*I Försvarsmakten gäller därutöver:*

#### **3 a §**

Förbandsavtal får slutas om ordning och riktlinjer för fastställande av lön vid nyanställning.

Om ett sådant avtal ej har slutits gäller följande.

- a) Vid beslutet ska beaktas vad som gäller för andra anställda inom förbundet.
- b) Innan arbetsgivaren fattar sitt beslut ska arbetsgivaren informera den lokala arbetstagarorganisationen om det tilltänkte beslutet.
- c) Om det finns särskilda skäl får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut före informationen.

*Anmärkning:*

Särskilda skäl avser bl.a. fall där ett iakttagande av informationsskyldigheten innebär dröjsmål som kan leda till att anställningen av en viss person hindras.

d) Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling inom fem arbetsdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet. Förhandling om ett beslut som redan fattats får endast avse frågan om lönen ska sättas högre än vad arbetsgivaren beslutat. I förekommande fall tillämpas bestämmelserna i 6 § femte och sjätte styckena.

### ***Högre lön under pågående anställning***

#### **6 a §**

Om en arbetstagare redan har en anställning får arbetsgivaren besluta att arbetstagaren ska ha högre lön än den som hittills gällt, om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det.

Innan arbetsgivaren fattar ett sådant beslut ska den lokala arbetstagarorganisationen informeras om det tilltänkta beslutet.

Förbandsavtal får slutas om formerna för informationen och om att arbetsgivaren får fatta beslut utan att först informera arbetstagarorganisationen.

Arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling med arbetsgivaren om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran ska göras inom fem arbetsdagar räknat från den dag då organisationen fick information om det tilltänkta beslutet.

Om en förhandling förs på arbetsgivarsidan av ett förband eller skola med stöd av befogenhet i Försvarsmaktsavtal, gäller följande:

Om parterna inte enas vid förhandlingen, kan frågan göras till föremål för förhandling mellan parterna på Försvarsmaktsnivå, om någon av parterna begär det. Framställningen om en sådan förhandling görs skriftligen inom tio arbetsdagar från det att förhandlingen på förbandsnivå avslutats.

Om parterna inte enas vid en förhandling enligt denna paragraf eller om förhandling inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Lönen ska bestämmas med iakttagande av löneprinciperna i gällande RALS och förbandets lönepolitik.

***Tidsbegränsad lön*****6 b §**

Förbandsavtal kan träffas om i vilka situationer beslut om tidsbegränsad lön får fattas. Detta gäller vid placering på befattning som är tidsbegränsad till sin natur eller då arbetsuppgifterna är tidsbegränsade eller då särskilda skäl föreligger.

Beslutet om tidsbegränsad lön får fattas för befattningsplaceringar som har en varaktighet under högst tre år.

***Anmärkning:***

Vid återgång till tidigare befattning eller till annan befattning ska lönevärderingen göras för eventuell höjning av den individuella lönen som gällde i den befattning som föregick den tidsbegränsade befattningsplaceringen. Hänsyn ska tas till mellanliggande lönerevisioner.

***Organisationsförändring*****10 a §**

Vid en organisationsförändring på förbandsnivå, ska berörda arbetstagarorganisationer ges tillfälle till förhandling om anställningsvillkoren. Vid förhandlingen ska beaktas vad som gäller för andra anställda inom förbundet/skolan.

Om parterna inte enas vid förhandlingen, kan frågan göras till föremål för förhandling mellan parterna på Försvarsmaktsnivå, om någon av parterna begär det. Framställningen om en sådan förhandling görs skriftligen inom tio arbetsdagar från det att förhandlingen på förbandsnivå avslutats.

Om parterna inte enas vid förhandlingen beslutar arbetsgivaren i frågan.

***Lönetillägg*****3 §**

Lönetilläggen är antingen fasta eller rörliga. Med fasta lönetillägg avses sådana lönetillägg som anges med ett i förväg fastställt belopp per månad. Övriga lönetillägg är rörliga.

**(Råd)**



*För Försvarsmakten gäller*

### 3 a §

#### **Fast lönetillägg**

##### *Dyktillägg*

En arbetstagare som fullgör dykeriverksamhet och har vederbörlig dykkompetens eller dykkledarkompetens enligt Försvarsmaktens krav erhåller ett månatligt tillägg på 1 600 kronor.

Dyktillägget dras in vid tjänstledighet utan lön.

Arbetsgivaren får besluta om annan ersättning under tid då arbetstagare deltar i prov och försök enligt Dyk R:säk, kap 9 eller vid särskild beordrad verksamhet.

En dykare, som har rätt till dyktillägg, men enligt dykläkare av medicinska skäl inte kan fullgöra dyktjänstgöring inom Försvarsmakten behåller dyktillägget så länge som anställningen i Försvarsmakten kvarstår.

#### **Rörliga lönetillägg**

##### *Ammunitionsröjningstillägg*

En arbetstagare har ammunitionsröjningstillägg enligt följande:

	<b>Ammunitionsslag</b>	<b>Arbete</b>	<b>Belopp</b>
1	Med tändanordning och spräng- laddning försedd OXA(Oex- ploderad ammunition)/ sjöfynd av inom Försvarsmakten <b>känd</b> konstruktion.	Friläggning och/eller oskadlig- görande genom sprängning.	215 kronor per dag
2:1	Med tändanordning och spräng- laddning försedd OXA /sjöfynd av inom Försvarsmakten <b>okänd</b> konstruktion.	Friläggning och/eller oskadlig- görande genom sprängning.	740 kronor per dag
2:2	OXA /sjöfynd enligt pkt 1, belägen på sådant vattendjup att dyk- utrustning krävs vid arbete.	Friläggning och/eller oskadlig- görande genom sprängning.	740 kronor per dag.

3	OXA / sjöfynd enligt pkt 2:1, belägen på sådant vattendjup att dykutrustning krävs vid arbete.	Friläggning och/eller oskadlig- görande genom sprängning.	1270 kronor per objekt.
4	Ammunition av under 1-3 angivet slag.	Desarmering, desaptering, tömning eller partiell sprängning med spränglist eller sprängform som har utförts efter godkännande av HKV Säkerhetsinspektionen.	1270 kronor per objekt, i förekommande fall utöver det tillägg som kan utgå enligt 1-3

#### *Anmärkingar*

- A) Med sjöfynd avses detsamma som i SäkI Amröj.
- B) Ersättning enligt punkt 4 för partiell sprängning med spränglist eller sprängform **utgår ej** om andra metoder, t ex sprängplatta eller röjningsladdning kan användas.
- C) Vid omfattande ammunitionsröjningsuppdrag utöver vad som följer av SäkI Amröj eller vid ammunitionsröjningsuppdrag som på grund av särskilda omständigheter måste utföras under förhållanden som innebär onormalt stor risk, får arbetsgivaren bestämma att tillägg ska utgå med annat belopp än som följer av bestämmelserna i ovanstående tabell. Beloppen ska normalt bestämmas före uppdragets påbörjande och bestämmas efter överläggning mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation på förbandsnivå.
- D) En arbetstagar som utför beordrad ammunitionsröjning ska vara behörig att utföra uppdraget. Med behörig arbetstagar avses:
1. Arbetstagar som genomgått av Försvarsmakten anordnad utbildning i ammunitionsröjning eller röjning av sjöfynd.
  2. Övrig personal som enligt SäkI Amröj får röja särskilt angiven svensk OXA.

<i>Tillfälligt hopptillägg</i>
Den arbetstagare som genomför hopputbildning eller den som fullgör tillfälligt fallskärmstjänst erhåller 100 kronor per dygn under den tid som utbildningen eller den tillfälliga fallskärmstjänsten pågår.
<i>Anmärkning</i> Med arbetstagare som utför ”tillfällig fallskärmstjänst” avses inte den arbetstagare som i sin ordinarie befattning är placerad i fallskärmstjänst.
<i>Flygrisktillägg</i>
En arbetstagare, som inte är upptagen på flygtjänstorder eller inte har flygtjänst som sin dagliga gärning, har flygrisktillägg med 70 kronor per dygn, då han enligt föreskrift eller på order deltar i flygning.  Flygrisktillägg utbetalas dock inte till arbetstagare som har flygtillägg eller tillfälligt hopptillägg. Flygrisktillägg erhålls inte heller vid färd med flygplan i reguljär linjetrafik eller under därmed likartade förhållanden.
<i>Helgtillägg</i>
En arbetstagare som <u>genomför utbildning</u> av hemvärn- och frivilligpersonal och är planerad att tjänstgöra inom den verksamheten ett stort antal helger per år erhåller helgtillägg med 800 kronor per tillfälle enligt nedanstående förutsättningar. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Helgtillägg utbetalas efter det att arbetstagaren har tjänstgjort fem helger inom Försvarens arbetsreglerade verksamhet med början vid varje kalenderårsskifte. Med ianspråktagen under helg menas att arbetstagaren tjänstgör minst tre timmar under perioden fredag kl. 19.00 till måndag kl. 07.00.</li> <li>• Ett tillfälle utgörs av minst tre timmars planerad arbetstid under lördag, söndag eller helgdag. Antal tillfällen räknas under ett kalenderår. Enskilda arbetstagare får planeras för maximalt 40 tillfällen per år.</li> <li>• Även fredag räknas som ett tillfälle under förutsättning att minst ett arbetspass, om tre timmar, är förlagt till fredag efter kl. 19.00 <u>samt</u> att minst ett arbetspass finns utlagt på lördag alternativt söndag anslutande helg. Ovanstående tillämpas även på dagar där arbetstiden är förkortad enligt 2 § Försvarens avtal om arbetstid.</li> </ul>

- Helgtillägg utbetalas inte till arbetstagare för vilka veckoarbetstiden avräknas med fem timmar enligt 2 § Försvarmaktens avtal om arbetstid.

### ***Arbetstidsberoende tillägg***

Jourtillägg, mertidersättning, obekvämtidstillägg, omplaneringstillägg, övningsdygnsersättning, restidersättning, tjänstgöringstillägg och övertidersättning. Övertidersättning ger ej underlag till semestertillägg.

### ***Lokalt avtal***

#### **4 §**

Lokalt avtal får slutas om lönesystem och lönetillägg.

*OBS! Ovanstående gäller endast för parterna på Försvarmaktsnivå.*

### **(Råd)**

### ***Fast lön***

#### **5 §**

Fast lön består av individuell lön<sup>1</sup> samt fasta lönetillägg.

### ***Beräkning av fast lön***

#### **6 §**

Den fasta lönen betalas normalt ut med ett visst belopp per kalendermånad. Om den fasta lönen ska betalas ut endast för en del av en kalendermånad betalas den i stället ut med ett dagbelopp, som motsvarar 3,3 procent av den fasta lönen per månad.

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får han besluta att utbetalning av lön för del av februari månad ska göras enligt andra grunder än som anges ovan.

För deltidsarbetande arbetstagare<sup>2</sup> gäller de lägre belopp som svarar mot anställningens omfattning.

### **(Råd)**

<sup>1</sup> Enligt lokalt avtal kan annat lönesystem (t.ex. tarifflönen) förekomma.

<sup>2</sup> Se 1 kap. 2 §

**Beräkning av löneavdrag****7 §**

---

Löneavdrag för en viss månad får inte överstiga lönen för månaden i fråga.  
Med löneavdrag avses i avtalet

- löneavdrag vid uttag av obetald semester (5 kap. 5 §)
- avräkning från lönen för uttagen men ej intjänad semesterdag (5 kap. 8 §)
- sjukavdrag (6 kap. 4-9 §§)
- rehabiliteringsavdrag (6 kap. 10 §)
- löneavdrag vid arbetsskada (6 kap. 11 §)
- löneavdrag under föräldraledighet (8 kap. 1 §)
- löneavdrag under ledighet med tillfällig föräldrapenning (8 kap. 6 §)
- löneavdrag under ledighet i övrigt (9 kap. 8 §)
- indragning av lön vid avstängning m.m. (10 kap. 1-3 §§)

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får han besluta att löneavdrag inte ska göras enligt andra grunder än som anges i avtalet.

**(Råd)**

## **Arbetsgivarverkets råd till 2 kap. Lön**

### ***till 2 kap. 3 § Lönetillägg***

Det bör observeras att semestertillägg enligt 5 kap. 13 § inte är ett lönetillägg utan ingår som en del av semesterlönen.

*För Försvarsmakten gäller*

#### ***Till 2 kap. 3 a §***

##### *Helgtillägg*

Enligt avtalet får en enskild arbetstagare planeras för maximalt 40 tillfällen som kvalificerar till helgtillägg per år. Här avses 40 tillfällen efter att de fem helgerna som kvalificerar för helgtillägg är genomförda.

### ***till 2 kap. 4 § Lokalt avtal***

Att lokalt avtal får slutas om lönetillägg innebär att lönetillägg får avskaffas, införas eller t.ex. ersättas med högre individuell lön genom sådant avtal.

Av ett lokalt avtal om rörliga lönetillägg bör det framgå om semestertillägg ingår eller inte ingår i lönetilläggen (jfr 5 kap. 13 §).

### ***till 2 kap. 6 § Beräkning av fast lön***

Den fasta lönen betalas normalt ut med ett belopp per månad. I följande fall ska dock i stället ett dagbelopp - som motsvarar 3,3 procent av beloppet per månad - utbetalas. Dagbeloppsberäkning ska ske när en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under en löpande kalendermånad. Även då en löneförändring sker under löpande kalendermånad, dvs. om olika lönebelopp gäller under skilda delar av månaden, ska dagbeloppsberäkning ske.

***till 2 kap. 7 § Beräkning av löneavdrag***

På flera ställen i avtalet uttrycks helt löneavdrag för en dag som 3,3 procent eller 4,6 procent av den fasta lönen per månad (t.ex. 9 kap. 8 § a och b). Det första procenttalet är beräknat per kalenderdag och det andra per arbetsdag.

Med stöd av tredje stycket i paragrafen kan en arbetsgivare å ena sidan avstå från att göra ett löneavdrag eller göra ett mindre löneavdrag än vad som följer av tillämplig bestämmelse (t.ex. när en arbetstagare uteblir från arbetet helt ofrivilligt på grund av snöoväder). Å andra sidan kan en arbetsgivare höja ett föreskrivet löneavdrag eller besluta om ett annat löneavdrag (t.ex. när en arbetstagare annars skulle bli överkompenserad på grund av att han får en förmån från något annat håll).

## 2 kap. Lön

### *Rätten till lön*

#### 1 §

Varje arbetstagare har rätt till lön från och med den dag då anställningen börjar till och med den dag då anställningen upphör, om inte något annat följer av avtalet.

#### 2 §

Lönen består av

- individuell lön<sup>1</sup>,
- i förekommande fall lönetillägg
- semesterersättning (se 5 kap.).

Bestämmelser om hur lönen fastställs m.m. finns i Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS).

#### *I Försvarsmakten gäller:*

Lönerevidering enligt RALS sker enligt aktuellt kollektivavtal mellan Försvarsmakten och SEKO Försvar.

### **Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision mellan Arbetsgivarverket och SEKO (2010 – 2012).**

Arbetsgivare och enskild arbetstagare får träffa överenskommelse om lön vid nyanställning samt om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det. Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i detta avtal och deras tillämpning hos arbetsgivaren.

Innan överenskommelse om ny lön träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras. Om arbetsgivaren bedömer att verksamheten kräver det får överenskommelse om lön ske före informationen.

Förhandlingar om lön upptas då lokal part så begär.

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

*OBS! Gäller endast parterna på Försvarsmaktsnivå.*

<sup>1</sup> Enligt lokalt avtal kan annat lönesystem (t.ex. tarifflönen) förekomma



**Lönetillägg****3 §**

Lönetilläggen är antingen fasta eller rörliga. Med fasta lönetillägg avses sådana lönetillägg som anges med ett i förväg fastställt belopp per månad. Övriga lönetillägg är rörliga.

**(Råd)**

**Lokalt avtal****4 §**

Lokalt avtal får slutas om lönesystem och lönetillägg.

*OBS! Ovanstående gäller endast för parterna på Försvarsmaktsnivå.*

**(Råd)**

**Fast lön****5 §**

Fast lön består av individuell lön<sup>1</sup> samt fasta lönetillägg.

**Beräkning av fast lön****6 §**

Den fasta lönen betalas normalt ut med ett visst belopp per kalendermånad. Om den fasta lönen ska betalas ut endast för en del av en kalendermånad betalas den i stället ut med ett dagbelopp, som motsvarar 3,3 procent av den fasta lönen per månad.

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får han besluta att utbetalning av lön för del av februari månad ska göras enligt andra grunder än som anges ovan.

För deltidsarbetande arbetstagare<sup>2</sup> gäller de lägre belopp som svarar mot anställningens omfattning.

**(Råd)**

<sup>1</sup> Enligt lokalt avtal kan annat lönesystem (t.ex. tarifflönen) förekomma.

<sup>2</sup> Se 1 kap. 2 §

**Beräkning av löneavdrag****7 §**

Löneavdrag för en viss månad får inte överstiga lönen för månaden i fråga.

Med löneavdrag avses i avtalet

- löneavdrag vid uttag av obetald semester (5 kap. 5 §)
- avräkning från lönen för uttagen men ej intjänad semesterdag (5 kap. 8 §)
- sjukavdrag (6 kap. 4-9 §§)
- rehabiliteringsavdrag (6 kap. 10 §)
- löneavdrag vid arbetsskada (6 kap. 11 §)
- löneavdrag under föräldraledighet (8 kap. 1 §)
- löneavdrag under ledighet med tillfällig föräldrapenning (8 kap. 6 §)
- löneavdrag under ledighet i övrigt (9 kap. 8 §)
- indragning av lön vid avstängning m.m. (10 kap. 1-3 §§)

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får han besluta att löneavdrag inte ska göras enligt andra grunder än som anges i avtalet.

**(Råd)**



Nedanstående avtal tillämpas på medlemmar i SEKO Försvar samt för oorganiserade inom samma yrkesgrupp och område.

## **2 kap Försvarsmaktens avtal om lön och andra ersättningar**

### ***Inledande bestämmelser***

---

#### **1 §**

##### *Tillämpningsområde*

Avtalet tillämpas på arbetstagare som är anställd och tjänstgörande i Försvarsmakten. Avtalet tillämpas inte på den arbetstagare vars anställningsvillkor helt eller delvis regleras i annat kompletterande avtal till ALFA.

### ***Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision***

---

#### **2 §**

Vid överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision enligt Försvarsmaktens lönepolicy tillämpas de gemensamma löneprinciperna som framgår av vid varje tidpunkt gällande RALS-avtal tecknat mellan Försvarsmaktens parter.

### ***Tidsbegränsad lön***

---

#### **3 §**

Beslut om tidsbegränsad lön kan fattas vid placering på befattning som är tidsbegränsad till sin natur eller då arbetsuppgifterna är tidsbegränsade eller då särskilda skäl föreligger.

Beslutet om tidsbegränsad lön får fattas för befattningsplaceringar som har en varaktighet under högst fem år.

##### *Anmärkning*

Vid återgång till tidigare befattning eller till annan befattning görs lönevärdering för eventuell höjning av den individuella lönen som gällde i den befattning som föregick den tidsbegränsade befattningsplaceringen. Hänsyn tas till förbandets rådande lönestruktur.

##### *Övergångsbestämmelse*

För de arbetstagare som erhållit en tidsbegränsad lön innan detta avtal träder i kraft gäller en varaktighet under högst tre år enligt tidigare gällande avtal.

## **Fasta lönetillägg**

### **4 §**

#### *Dyktillägg*

En arbetstagare som fullgör dykeriverksamhet och har vederbörlig dykkompetens eller dykledarkompetens enligt Försvarmaktens krav erhåller ett månatligt tillägg på 1 600 kronor.

Dyktillägget dras in vid tjänstledighet utan lön.

Arbetsgivaren får besluta om annan ersättning under tid då arbetstagare deltar i prov och försök enligt Dyk R:säk, kap 9 eller vid särskild beordrad verksamhet.

En dykare, som har rätt till dyktillägg, men enligt dykläkare av medicinska skäl inte kan fullgöra dyktjänstgöring inom Försvarmakten behåller dyktillägget så länge som anställningen i Försvarmakten kvarstår.

## **Rörliga tillägg**

### **5 §**

#### *Restidsersättning*

Restidsersättningen är månadslönen/165 per timme.

#### *Ammunitionsröjningstillägg*

En arbetstagare har ammunitionsröjningstillägg enligt följande:

	<b>Ammunitions slag</b>	<b>Arbete</b>	<b>Belopp</b>
1	Med tändanordning och sprängladdning försedd OXA (oexploderad ammunition) / sjöfynd av inom Försvarmakten <b>känd</b> konstruktion.	Friläggning och/eller oskadliggörande genom sprängning.	215 kronor per dag
2:1	Med tändanordning och sprängladdning försedd OXA / sjöfynd av inom Försvarmakten <b>okänd</b> konstruktion.	Friläggning och/eller oskadliggörande genom sprängning.	740 kronor per dag.
2:2	OXA / sjöfynd enligt pkt 1, belägen på sådant vattendjup att dykutrustning krävs vid arbete.	Friläggning och/eller oskadliggörande genom sprängning.	740 kronor per dag
3		Friläggning och/eller oskadliggörande genom sprängning.	1270 kronor per objekt.

4	Ammunition av under 1 – 3 angivet slag	Desarmering, desaptering, tömning eller partiell sprängning med spränglist eller sprängform som har utförts efter godkännande av HKV Säkerhetsinspektion.	1270 kronor per objekt, i förekommande fall utöver det tillägg som kan utgå enligt 1 – 3.
---	--	---	---

### Anmärkningar

- a) Med sjöfynd avses detsamma som i SäkI Amröj.
- b) Ersättning enligt punkt 4 för partiell sprängning med spränglist eller sprängform **utgår ej** om andra metoder, t ex sprängplatta eller röjningsladdning kan användas.
- c) Vid omfattande ammunitionsröjningsuppdrag, utöver vad som följer av SäkI Amröj eller vid ammunitionsröjningsuppdrag som på grund av särskilda omständigheter måste utföras under förhållanden som innebär onormalt stor risk, får arbetsgivaren bestämma att tillägg skall utgå med annat belopp än som följer av bestämmelserna i ovanstående tabell. Beloppen skall normalt bestämmas före uppdragets påbörjande och bestämmas efter överläggning mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation på förbandsnivå.
- d) En arbetstagarare som utför beordrad ammunitionsröjning ska vara behörig att utföra uppdraget.

Med behörig arbetstagarare avses:

1. Arbetstagarare som genomgått av Försvarsmakten anordnad utbildning i ammunitionsröjning eller röjning av sjöfynd.
2. Övrig personal som enligt SäkI Amröj får röja särskilt angiven svensk OXA.

### Tillfälligt hopptillägg

Den arbetstagarare som genomför hopputbildning eller den som fullgör tillfällig fallskärmstjänst erhåller 100 kronor per dygn under den tid som utbildningen eller den tillfälliga fallskärmstjänsten pågår.

### Anmärkning

Med arbetstagarare som utför ”tillfällig fallskärmstjänst” avses inte den arbetstagarare som i sin ordinarie befattning är placerad i fallskärmstjänst.

*Flygrisk tillägg*

En arbetstagare, som inte är upptagen på flygtjänstorder eller inte har flygtjänst som sin dagliga gärning, har flygrisk tillägg med 70 kronor per dygn då han enligt föreskrift eller på order deltar i flygning.

Flygrisk tillägg utbetalas dock inte till arbetstagare som har flygtillägg eller tillfälligt hopptillägg. Flygrisk tillägg erhålls inte heller vid färd med flygplan i reguljär linjetrafik eller under därmed liknande förhållanden.

**Arbetstidsberoende tillägg****6 §**

<b>Tillägg</b>		<b>Belopp</b>	<b>Utbetalas för</b>
Insatsarbetstidstillägg		xxx	Dygn
Obekvämtidstillägg	Enkel obekväm tid	35:-	Timme
	Kvalificerad obekväm tid	65:-	Timme
	Storhelg	100:-	Timme
Övertidsersättning vid ekonomisk ersättning	Enkel	Den individuella lönen per månad/94	Timme
	Kval	Den individuella lönen per månad/72	Timme
Övertidsersättning vid kompensationsledighet	Enkel	Den individuella lönen per månad/282	Timme
	Kval	Den individuella lönen per månad/144	Timme
Beredskap	Planerad beredskap	6500:-	Per vecka
	Planerad beredskap	800:-	Per dygn
	Uppkommen beredskap	1200:-	Per dygn
	Vid storhelg höjs beloppen med	600:-	Per dygn

Jour	Planerad jour	9200:-	Per vecka
	Planerad jour	1300:-	Per dygn
	Uppkommen jour	1700:-	Per dygn
	Vid storhelg höjs beloppen med	900:-	Per dygn



## **Arbetsgivarverkets råd till 2 kap. Lön**

### ***till 2 kap. 3 § Lönetillägg***

Det bör observeras att semestertillägg enligt 5 kap. 13 § inte är ett lönetillägg utan ingår som en del av semesterlönen.

### ***till 2 kap. 4 § Lokalt avtal***

Att lokalt avtal får slutas om lönetillägg innebär att lönetillägg får avskaffas, införas eller t.ex. ersättas med högre individuell lön genom sådant avtal.

Av ett lokalt avtal om rörliga lönetillägg bör det framgå om semestertillägg ingår eller inte ingår i lönetilläggen (jfr 5 kap. 13 §).

### ***till 2 kap. 6 § Beräkning av fast lön***

Den fasta lönen betalas normalt ut med ett belopp per månad. I följande fall ska dock i stället ett dagbelopp - som motsvarar 3,3 procent av beloppet per månad - utbetalas. Dagbeloppsberäkning ska ske när en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under en löpande kalendermånad. Även då en löneförändring sker under löpande kalendermånad, dvs. om olika lönebelopp gäller under skilda delar av månaden, ska dagbeloppsberäkning ske.

### ***till 2 kap. 7 § Beräkning av löneavdrag***

På flera ställen i avtalet uttrycks helt löneavdrag för en dag som 3,3 procent eller 4,6 procent av den fasta lönen per månad (t.ex. 9 kap. 8 § a och b). Det första procenttalet är beräknat per kalenderdag och det andra per arbetsdag.

Med stöd av tredje stycket i paragrafen kan en arbetsgivare å ena sidan avstå från att göra ett löneavdrag eller göra ett mindre löneavdrag än vad som följer av tillämplig bestämmelse (t.ex. när en arbetstagare uteblir från arbetet helt ofrivilligt på grund av snöoväder). Å andra sidan kan en arbetsgivare höja ett föreskrivet löneavdrag eller besluta om ett annat löneavdrag (t.ex. när en arbetstagare annars skulle bli överkompenserad på grund av att han får en förmån från något annat håll).

### 3 kap. Kostnadsersättningar m.m.

#### *Ersättning vid tjänsteresa och förrättning*

##### *Vissa definitioner*

###### 1 §

---

Flerdygnsförrättning	Förrättning som medför övernattning utom bostaden
Förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare – utan att få en annan anställning – fullgör på annat ställe i Sverige än tjänstestället.
Förrättningsställe IL	Arbetsplats där förrättning fullgörs Inkomstskattelagen (1999:1229)
Tjänsteresa Tjänsteställe	Resa som föranleds av förrättning i Sverige Med tjänsteställe avses detsamma som i 12 kap. IL
Traktamente	Ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som arbetsgivaren betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten
Vanliga verksamhetsorten	Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap. IL

##### **(Råd)**

#### *Grundläggande bestämmelser*

###### 2 §

---

Vid tjänsteresa och förrättning har en arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m.m. enligt bestämmelserna i 3-6 §§ nedan.

Resekostnadsersättningen och traktamentet beräknas med hänsyn till det faktiska färdstället och den faktiska bortovaron från tjänstestället eller bostaden eller annan plats där en tjänsteresa börjar eller slutar. Förmånerna får dock inte beräknas för längre färdväg eller bortovaro än som föranleds av förrättningen.

*Anmärkningar:*

1. Tjänsteresor och förrättningar bör planläggas i samråd med berörd arbetstagare.
2. De centrala parterna förutsätter att tjänsteresa och förrättning planläggs så att tid mellan kl. 23 och 06 inte annat än undantagsvis behöver tas i anspråk för själva resan, om inte sovplats på tåg kan disponeras under hela den tiden.
3. Om bortovaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständigheter som arbetstagaren inte kan råda över, anses denna längre bortovaro vara föranledd av förrättningen.

**(Råd)*****Resekostnadsersättning*****3 §**

---

Vid tjänsteresa betalar arbetsgivaren resekostnadsersättning (inklusive ersättning för bagagetransport) motsvarande gjorda utlägg för resa med färdmedel som bestämts när resan beordrades eller har godkänts i efterhand i förekommande fall inom den beloppsram som anges 12 kap. IL.

*Protokollsanteckning*

De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL ska användas.

**(Råd)*****Traktamente m.m.*****4 §**

---

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som anges i 12 kap. IL för att ersättningen ska vara avdragsgill. Efter 30:e dygnet betalas dock logikostnad endast om arbetstagaren på grund av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av nattractamentet.

*Protokollsanteckning:*

De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL ska tillämpas.

(Råd)

### *Tillämpning vid arbetskonflikt*

#### 5 §

Ersättning för logikostnad eller traktamente betalas inte för natt eller dag, om arbetstagaren strejkar eller är lockoutad under någon del av natten respektive dagen. Vid tillämpning av det som nu sagts ska logikostnad anses belöpa på nattid.

Resekostnadsersättning inklusive ersättning för kostnader för bagagetransport betalas inte för resa som helt eller delvis görs under tid då arbetstagaren strejkar eller är lockoutad.

Om en lockoutad arbetstagare i samband med att lockouten träder i kraft återvänder till tjänstestället eller bostaden med första lämpliga lägenhet, betalas dock resekostnadsersättning samt ersättning för logikostnad och traktamente intill den tidpunkt då han kommer tillbaka dit, även om annat skulle följa av första och andra styckena.

*Gäller ej Försvarsmakten*

### *Förskott*

#### 6 §

Arbetstagaren har rätt att efter framställning få förskott på förmåner enligt 3—4 §§, dock högst för en månad i taget.

Om ett förskott är större än den summa arbetstagaren har rätt till för den tid förskottet avser, ska han betala tillbaka det överskjutande beloppet inom en månad efter anmodan.

Om ett förskott har betalats ut för viss månad och reseräkning inte getts in inom tre månader efter den månads utgång, ska arbetstagaren betala tillbaka hela förskottet inom en månad efter anmodan.

Om arbetstagaren inte betalar tillbaka förskottsbelopp i tid får beloppet kvittas mot hans fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen.

*Gäller ej Försvarsmakten*

### *Flyttersättning*

*Villkor för flyttersättning*

**7 §**

En arbetstagare som byter arbetsort inom landet får flyttersättning

- om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens egen önskan eller
- om bytet av arbetsort sker på grund av att arbetstagaren går över till en organisatoriskt högre anställning hos myndigheten eller inom myndighetsområdet (se bilaga 1) eller
- om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl att betala flyttersättning.

Flyttersättning lämnas dock endast till den som omfattas av avtalet både före och efter bytet av arbetsort, om inte arbetsgivaren beslutar om något annat med stöd av 11 § i detta kapitel.

Med arbetsort avses den ort som är arbetstagarens vanliga verksamhetsort enligt 12 kap. II.

Att en arbetstagare kan ha rätt till lön utan avdrag vid beviljad ledighet för flyttning framgår av 9 kap. 2 §.

**(Råd)**

*Gäller ej Försvarmakten*

*Flyttersättning i vissa fall*

**8 §**

Vid tillämpning av 7 § gäller följande.

När en arbetstagares anställning för bestämd tid upphör ska ett byte av arbetsort som sker i samband med upphörandet anses ske utan arbetstagarens egen önskan.

Om en arbetstagare har varit ledig från en anställning för att ha en annan anställning och lämnar denna andra anställning för att gå över till en tredje anställning på annan arbetsort, får han flyttersättning om den tredje anställningen är organisatoriskt högre än den första anställningen.

Den som går över från en anställning som rättssakkunnig inom Regeringskansliet eller kommittéväsendet ska anses gå över från en anställning som omfattas av avtalet. Detsamma gäller den som går över från en anställning som extra föredragande hos Justitiekanslern om han samtidigt har en anställning som fiskal eller assessor i hovrätt eller kammarrätt eller en anställning som revisions- eller regeringsrättssekreterare.

Om en arbetstagare under notarietjänstgöring ska gå över till en annan anställning som ingår i denna tjänstgöring eller om han med anledning av att han avslutar notarietjänstgöringen ska gå över till en annan anställning som omfattas av avtalet, ska ett byte av arbetsort i samband med övergången anses ske utan arbetstagarens egen önskan.

**(Råd)**

*Gäller ej Försvarmakten*

*Vad ingår i flyttersättningen?*

**9 §**

Närmare bestämmelser om flyttersättning finns i bilaga 3.

*Gäller ej Försvarmakten*

**Ersättning för hemresa under långtidsförrättning**

**10 §**

Arbetstagare som fullgör förrättning inom landet, har för varje tvåveckorsperiod av förrättningen rätt till ersättning för en tur- och returresa till arbetsorten eller en annan ort där arbetstagaren har sin fasta bostad eller där familjen vistas. En resa till en annan ort än bostadsorten ersätts högst med samma belopp som en resa till arbetsorten. Resan ska företas med färdmedel som arbetsgivaren godkänner.

Arbetstagaren får byta ut sin resa mot en resa till förrättningsorten för en familjemedlem.

Närmare föreskrifter om tillämpning av denna bestämmelse utfärdas av arbetsgivaren.

**Särskilda skäl**

**11 §**

Arbetsgivaren får besluta att en arbetstagare ska få flyttersättning eller ersättning för resa i andra fall än de som anges i avtalet, om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl. Detta gäller inte tjänsteresa.

**Anmärkning**

Särskilda skäl att besluta om ersättning för resa finns bl.a. när en arbetstagare

- får semester minst fem dagar under en förrättning,
- återkallas till tjänstgöring före semesterns slut eller

- insjuknar under en flerdygnsförrättning och sjukdomen beräknas vara minst fem dagar.

### ***Lokalt avtal***

#### **12 §**

---

Lokalt avtal får - utom i frågor som anges i 1 § och 5 § - slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

Utöver det som sägs i första stycket får lokalt avtal slutas om andra typer av kostnadsersättningar och om naturaförmåner.

*Obs! Ovanstående gäller endast parterna på Försvarsmaktsnivå.*

**(Råd)**

*Nedanstående avtal kompletterar ALFA:s 3 kap. kostnadsersättningar m.m.*

## **Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar**

### *Inledande bestämmelser*

#### **1 §**

Bestämmelserna i detta avtal är träffade med stöd av Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) 3 kap, 12 § och ALFA bilaga 3, 9 § och kompletterar eller, där så särskilt anges, ersätter bestämmelserna i ALFA.

### *Tillämpningsområde*

Detta avtal gäller för arbetstagare anställda och tjänstgörande i Försvarmakten. Bestämmelserna i detta avtal gäller inte reservofficerare om det inte särskilt anges i ”Avtal om löne- och anställningsvillkor för reservofficerare”.

### *Definitioner*

<b>Arbetsort</b>	Den ort där arbetstagarens tjänsteställe är beläget.
<b>Dag</b>	Tiden mellan kl 06.00 och 24.00. Övrig tid är natt.
<b>Pendling</b>	Resa som föranleds av tillfälligt byte av tjänsteställe och inte ersätts som tjänsteresa.
<b>Tillfällig bostad</b>	Bostad som nyttjas av arbetstagaren vid tjänstgöring utanför den vanliga verksamhetsorten.
<b>Tjänstgöringszon</b>	Ett område inom en cirkel med fem kilometers radie och med tjänstestället som medelpunkt.
<b>Vanliga verksamhetsorten</b>	Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap. IL, dvs ett område vars yttre gräns ligger på ett avstånd av 50 km (närmaste färdväg) från dels arbetstagarens tjänsteställe och dels från bostaden



### *Placering tills vidare*

Vid byte av arbetsort/tjänsteställe där arbetstagaren är placerad tills vidare erhåller arbetstagaren flyttersättning enligt 5 § i detta avtal och/eller tidsbegränsad resemerkostnad enligt 6 § eller 7 § i detta avtal.

**(Råd)**

## **Tidsbegränsad placering**

### *Allmänna förutsättningar*

Tidsbegränsad placering tillämpas då byte av tjänsteställe där arbetstagaren är placerad tills vidare inte ska göras och då det inte är fråga om tjänsteresa och förrättning.

### *Ersättning*

Arbetstagare som blir tidsbegränsat placerad på tjänsteställe som innebär byte av arbetsort och flyttar till eller från den tillfälliga arbetsorten, erhåller *flyttersättning* enligt 5 § i detta avtal.

Arbetstagare som blir tidsbegränsat placerad och därmed byter arbetsort men inte flyttar till den tillfälliga arbetsorten erhåller resemerkostnad som vid *dagpendling* enligt detta avtals 6 § under den tid arbetstagaren är tidsbegränsat placerad.

Om den tidsbegränsade placeringen medför byte av verksamhetsort och det inte är rimligt att arbetstagaren dagligen reser mellan bostaden och den tillfälliga arbetsorten kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren erhåller ersättning för skälig kostnad för en tillfällig bostad på den tillfälliga arbetsorten och ersättning som vid *veckopendling* enligt detta avtals 7 §.

### *Anmärkning:*

Reglerna enligt denna paragrafs sista stycke kan även tillämpas vid återgång från tidsbegränsad placering till tjänsteställe där arbetstagaren är placerad tills vidare, om arbetstagaren flyttat till den tillfälliga arbetsorten, och det på grund av barns skolgång eller maka/makes (motsv.) arbete är lämpligare att flytta tillbaka vid ett senare tillfälle.

## **Tidsbegränsad anställning**

För den som har en tidsbegränsad anställning får arbetsgivaren erbjuda fritt logi med logementsstandard där sådant finns vid förbundet (motsv.)

*Tjänsteresa***2 §**

Bestämmelserna i denna paragraf kompletterar bestämmelserna i ALFA 3 kap, 2 - 4 §§.

**Grundläggande bestämmelser vid tjänsteresa**

Tjänsteresor och förrättningar planläggs i samråd med berörd arbetstagare. Resorna planläggs så att arbetstagaren är borta från sitt tjänsteställe och sitt hem kortast möjliga tid.

- Tåg ska väljas om det är det lämpligaste färdmedlet. Vid resa med annat tåg än X 2000 erhåller arbetstagaren plats i första klass. Vid resa med X 2000 ska andra klass (budget/ekonomi) nyttjas. Arbetsgivaren kan medge att annan klass får nyttjas vid resa med X2000.
- Om tjänsteresan genomförs så att sovplats måste nyttjas, erhåller arbetstagaren singelkupé.
- Vid resa med fartyg, som genomförs så att sovplats måste nyttjas, erhåller arbetstagaren enkelhytt.
- Flyg ska väljas om det är det lämpligaste färdmedlet. I första hand väljs Kronflyg. Om sådant inte finns att tillgå får reguljärt flyg nyttjas.
- Om arbetstagaren erbjuds fritt logi ska huvudregeln vara att erbjudandet avser enkelrum med dusch och toalett på rummet.

Saknar förrättningsorten tillgång till logi med denna standard kan arbetstagaren erbjudas enkelrum med dusch och toalett utanför rummet eller eget sovrum i delad lägenhet. Arbetstagare som accepterar sådan standard erhåller ett logitillägg om 100 kronor per natt.

Är endast logementstandard tillgänglig på arbetsorten kan arbetstagare erbjudas logementsstandard. Arbetstagare som accepterar sådan standard erhåller logitillägg om 200 kronor per natt.

Vid längre förrättningar kan arbetsgivaren hyra en tillfällig bostad åt arbetstagaren på förrättningsorten, motsvarande ett rum med pentry/kök.

Om den anställde erbjuds eget sovrum i delad lägenhet erhålles ett logitillägg om 100 kronor per natt.

*Anmärkning:*

Bestämmelserna om logistandard gäller inte då ÖVA tillämpas.

**Förrättningstillägg***Förrättningstillägg vid flerdygnsförrättning*

Vid tjänsteresa och förrättning erhåller arbetstagaren följande förrättningstillägg/dag

Dag 1-15 165 kronor

Dag 16 → 85 kronor

Om resan påbörjas kl 12.00 eller senare avresedagen eller avslutas senast kl 19.00 hemkomstdagen erhåller arbetstagaren förrättningstillägg med halva beloppet.

När arbetsgivaren tillhandahåller kost och logi i samband med tjänsteresor reduceras förrättningstillägget. Reduceringen utgör 15 % av helt förrättningstillägg för frukost och 35 % för vardera lunch och middag.

Arbetstagare som under flerdygnsförrättning själv svarar för logi ska utöver nattractamente erhålla 300 kronor/natt för dygn 1-14 och 200 kronor/natt för dygn 15-30 samt därefter 100 kronor natt.

Arbetstagare som uppbär pendlingsersättning enligt detta avtal erhåller inte förrättningstillägg.

*Förrättningstillägg vid endagsförrättning*

En arbetstagare har vid förrättning, såväl inrikes som utrikes, utanför tjänstgöringszon och som inte medför övernattning utom den ordinarie bostaden, förrättningstillägg om 90 kronor /dag vid förrättning som omfattar minst 6 timmar

När arbetsgivaren vid tjänsteresa tillhandahåller kost, ska måltidsavdrag göras med 15 % för frukost och med 35 % för lunch respektive middag.

Arbetstagare som uppbär pendlingsersättning enligt detta avtal erhåller förrättningstillägg om 45 kronor.

*Anmärkning:*

Till arbetstagare som på grund av arbetets tidsförläggning inte kan övernatta i ordinarie bostad utges ersättning som vid endagsförrättning.

Traktamente och förrättningstillägg vid åtgärd med stöd av avtalet om lokalt aktivt omställningsarbete (bilaga 3 till RALS 2002-2004)

En arbetstagare som genomför kompetensutvecklings- och kompetensväxlingsåtgärder med stöd av avtalet om lokalt aktivt omställningsarbete erhåller inte traktamente och förrättningstillägg vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten. Förrättningstillägg erhålls inte heller vid endagsförrättning av samma orsak.

## Restidsersättning

En arbetstagare som fullgör tjänsteresa på tid som inte är arbetstid erhåller restidsersättning. Restidsersättning utbetalas för hel timme med 57 kronor.

### (Råd)

## Reskostnader

### 3 §

---

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter bestämmelserna i ALFA 3 kap 10§.

#### *Resa till tillfälligt nattkvarter*

Arbetstagare som fullgör förrättning inom landet och som nödgas genomföra resor under förrättningen till sitt tillfälliga nattkvarter eller för att inta måltid, erhåller ersättning för dessa resor.

#### *Hemresa*

Arbetstagare som veckopendlar eller fullgör förrättning inom landet på annan ort än arbetsorten, har för varje fullgjord arbetsvecka (normalt måndag – fredag) rätt till ersättning för en resa till och från arbetsorten eller till annan ort. En resa till annan ort ersätts dock högst med samma belopp som en resa till den ordinarie arbetsorten.

Vid hemresor under förrättning och vid pendling inom landet ersätter arbetsgivaren resekostnader, dock inte högre belopp än som motsvaras av kostnad för andra klass då tåg är lämpligaste färd sätt. Flyg och egen bil får användas. Sådan resa ersätts dock högst med samma belopp som en resa till den ordinarie arbetsorten

Vid byte av färdmedel är viss väntetid acceptabel. Arbetsgivare och arbetstagare ska överenskomma vad som i det enskilda fallet är acceptabel väntetid.

Arbetstagaren får byta ut sin hemresa mot en resa till och från arbetsorten för en familjemedlem.

*Bilersättning*

Om arbetstagaren har ett skriftligt medgivande av arbetsgivaren att köra egen bil i tjänsten, d.v.s. tjänsteresa erhåller arbetstagaren utöver ersättning enligt ALFA 3 kap 3 §, 13 kronor/mil. För varje passagerare höjs ersättningen med 1 krona/mil.

Om arbetstagaren har ett skriftligt medgivande av arbetsgivaren att köra egen bil i tjänsten och är beordrad att använda en släpvagn tillhörande arbetsgivaren erhåller arbetstagaren, utöver ersättning enligt första stycket ovan, 11 kronor/ mil.

Har arbetstagaren enligt avtal rätt till ersättning för resa utan att det är fråga om tjänsteresa- och då egen bil bedöms vara det lämpligaste färdmedlet, utbetalas en ersättning med 13 kronor/mil. För varje passagerare höjs ersättningen med 7 kronor/mil.

**(Råd)***Bestämmelser vid utbetalning av ersättningar***4 §**

---

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter bestämmelserna i ALFA 3 kap 6 §.

Preliminär ersättning utbetalas i regel i samband med att förrättningen börjar om arbetstagaren begär det. Denna utbetalas dock ej för mer än en månad i taget och ej för belopp som understiger 200 kronor.

Om arbetstagaren ej har inkommit med reseräkning inom 12 dagar efter förrättningens slut, får arbetstagaren en påminnelse om att reseräkningen ska lämnas för reglering av ersättningen.

Om arbetstagaren ej inkommit med en reseräkning inom 30 dagar efter påminnelse, ska en korrigering av den preliminära ersättningen göras vid nästa löneutbetalningstillfälle.

Rätten till ersättning enligt detta avtal, för viss månad, är förfallen om reseräkning inte har lämnats till arbetsgivaren inom ett år efter utgången av den månaden och om inte särskilda skäl föreligger.

*Flyttersättning***5 §**

---

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter bestämmelserna i ALFA 3 kap 7 § och ALFA bilaga 3, 1-2 §§ och 4-8 §§ utom i de fall flyttningen har sin grund i omständigheter som beskrivs i ALFA 3 kap 8§.

### *Allmänna förutsättningar*

Arbetstagare som byter tjänsteställe och därmed arbetsort inom landet kan erhålla flyttersättning enligt denna paragraf.

Flyttersättning lämnas endast till den som omfattas av detta avtal både före och efter bytet av arbetsort, om inte arbetsgivaren beslutar om något annat med stöd av 9 § i detta avtal. Det kan ske bland annat när yrkesofficer återgår till Försvarmakten från en till Försvarmakten närliggande myndighet.

Arbetstagare som avgår med pension inom fem år från den tidpunkt då tjänstgöringen på den nya arbetsorten påbörjades, har rätt till ersättning för kostnader för bohagstransport från arbetsorten till annan ort inom landet.

När en elev godkänns vid militärhögskola (MHS) och anställs i FM får han/hon ersättning för bohagstransport som vid byte av arbetsort. Denna ersättning utbetalas endast om arbetstagaren flyttar till den arbetsort, eller ort i dess närhet, där arbetstagaren får sin placering tills vidare.

Arbetsgivaren får besluta att arbetstagare som är elev vid skola inom eller utom Försvarmakten, erhåller ersättning i samband med flyttning till och från skolorten eller dess närhet, om utbildningen varar längre än nio månader för

- besöksresor
- bohagstransport
- flyttresa
- gardinpengar.

#### *Anmärkning:*

Arbetstagare, som under tid för utbildning, bor i bostad som tillhör bostadsstiftelsen MHS-eleven och Kasernen AB (avsedd endast för elever vid högre utbildning) och som efter avslutad utbildning placeras för tjänstgöring på orten, har rätt till ersättning för bohagstransport vid flyttning från ifrågavarande bostad till annan bostad inom orten eller dess närhet.

### ***Ersättningar***

#### *Besöksresor*

En arbetstagare som byter arbetsort och därmed byter bostadsort har rätt till resekostnadsersättning, traktamente och ersättning i övrigt som gäller för arbetstagare vid tjänsteresa för högst sex resor för sig själv och i förekommande fall för sin familj från den gamla till den nya bostadsorten eller omvänt. Dock erhåller familjemedlem inte förrättningstillägg. Resorna ska normalt ha genomförts senast tolv månader efter flyttidpunkten.

**(Råd)***Bohagstransport*

Transport av bohag från den gamla till den nya bostaden bekostas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren får besluta att ersättning för styrkta kostnader utbetalas för övriga tillhörigheter som t ex extra bil, båt etc.

Transporten ska utföras av ett transportföretag som arbetsgivaren godkänner. Arbetsgivaren bekostar också transport av bohag från tillfällig till ordinarie bostad på den nya orten, om arbetstagaren inte har kunnat få fast bostad när han börjar det nya arbetet.

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare som utför bohagstransporten med eget eller hyrt fordon får skälig ersättning för sina kostnader. Sådan bohagstransport ska godkännas av arbetsgivaren innan transporten utförs.

*Flyttresa*

Vid resa i samband med flyttning får arbetstagaren samma resekostnadsersättning mm som gäller vid tjänsteresa. Resekostnadsersättning lämnas också för medflyttande familjemedlem (-mar).

*"Gardinpengar" mm*

Arbetstagaren har rätt till så kallade "gardinpengar" med 4 500 kronor. För en bostadsyta överstigande 90 m<sup>2</sup> erhålls ytterligare 1 000 kronor.

**(Råd)***Dubbelhyra*

En arbetstagare som har kostnad för mer än en bostad har rätt till skälig ersättning för den extra bostadskostnaden, om han inte får traktamente eller ersättning för logikostnad. Ersättningen lämnas under högst tolv månader.

**(Råd)***Särskild ersättning vid flyttning*

Arbetstagare som byter arbetsort inom landet och flyttar till den orten eller dess närhet, får i den mån arbetsgivaren så beslutar, en ersättning för beräknade merkostnader under en tid av högst två år från flyttidpunkten.

**(Råd)***Anmärkning:*

Flyttersättning får utbetalas även om arbetstagaren flyttar före tillträdet av den nya befattningen. Sådan arbetstagare erhåller ersättning som vid pendling från den nya arbetsorten till den "gamla" arbetsorten under högst sex månader.

## *Dagpendling*

### 6 §

---

#### *Allmänna förutsättningar*

Vid byte av tjänsteställe där arbetstagaren är placerad tills vidare som medför byte av arbetsort kan arbetstagare som inte bor på den nya arbetsorten erhålla en tidsbegränsad ersättning för uppkommen resemerkostnad. Denna ersättning kan erhållas i högst sex månader.

#### **(Råd)**

Vid tidsbegränsad placering som innebär byte av arbetsort erhåller arbetstagaren ersättning för uppkommen merkostnad. Det gäller inte i de fall arbetstagaren erhållit flyttersättning för att flytta till den tillfälliga arbetsorten.

#### *Anmärkning:*

Resemerckostnad utges inte samtidigt som ersättning för tjänsteresa eller veckopendling utges.

#### *Ersättning*

Arbetsgivaren beslutar efter överenskommelse med arbetstagaren, eller efter förhandling med berörd arbetstagarorganisation, att arbetstagaren erhåller ekonomisk kompensation (resemerkostnad) för den ökade utgift han/hon har för att dagligen ta sig från bostaden till den nya arbetsorten.

#### *Anmärkning:*

Beslut om dagpendling ska dokumenteras och undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare. Förändrade förhållanden (tex. ändrad restid, flyttning av hushåll etc.) ska utan dröjsmål anmälas till arbetsgivaren för att ligga till grund för reviderad beräkning av resemerkostnad.



## *Veckopendling*

### 7 §

---

#### *Allmänna förutsättningar*

Om arbetstagaren tillfälligt byter tjänsteställe och därmed verksamhetsort och det inte är rimligt att arbetstagaren dagligen reser mellan bostaden och det tillfälliga tjänstestället kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetsgivaren ersätter skälig kostnad för en tillfällig bostad på den tillfälliga arbetsorten och att ersättning enligt denna paragraf utges.

#### **(Råd)**

##### *Anmärkning:*

Vid byte av placering tills vidare kan, efter arbetsgivarens prövning, ersättning enligt pendling utbetalas om arbetstagaren ej får bostad på den nya orten eller om det på grund av barns skolgång eller maka/makes (motsv) arbete är lämpligt att flytta vid ett senare tillfälle.

Arbetstagare som vid byte av placering tills vidare skaffar bostad på den nya arbetsorten och flyttar dit före tillträdet av den nya placeringen, erhåller pendlingsersättning under högst sex månader, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl beslutar annat.

#### *Ersättning*

##### Merkostnadsersättning

Arbetstagare, som pendlar, erhåller en tillfällig avlöningsförstärkning om 4800 kronor/månad.

##### Tillfällig bostad

Arbetstagare erhåller ersättning för skälig kostnad, för tillfällig bostad på arbetsorten.

##### Resor för intagande av nattkvarter

Arbetstagare som av arbetsgivaren erhållit en tillfällig bostad på ett sådant avstånd från arbetsplatsen, att han dagligen måste resa mellan den tillfälliga bostaden och det tillfälliga tjänstestället, erhåller ersättning för dessa resor. Resorna ska genomföras med färdmedel som är normalt för orten.

##### Hemresa

Arbetstagare som veckopendlar har rätt till ersättning för en hemresa enligt detta avtal 3 §.

*Anmärkning:*

Beslut om veckopendling ska dokumenteras och undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare. Förändrade förhållanden (tex. ändrad restid, flyttning av hushåll etc.) ska utan dröjsmål anmälas till arbetsgivaren för att ligga till grund för reviderad beräkning av resemerkostnad.

***Fri beklädnad m.m.*****8 §**

---

I de fall särskilt ändamålsenlig klädsel krävs för arbetets utförande tillhandahåller arbetsgivaren de arbetskläder som erfordras samt sådana optiska skyddsglasögon (inklusive erforderlig synundersökning) som arbetsuppgifterna kräver.

Förstörs arbetstagarens glasögon vid tjänsteutövning, genom olyckshändelse, erhålls ersättning för reparation eller nyanskaffning.

***Särskilda skäl*****9 §**

---

Om särskilda skäl föreligger får arbetsgivaren besluta om ersättning enligt förmånligare grunder eller annan ersättning än som anges i detta avtal med undantag från ersättningar som anges i 2 §.

***Giltighetstid*****10 §**

---

Detta avtal gäller fr.o.m. den 2004-01-01 och har i övrigt samma giltighetstid som ALFA om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

## **Avsiktsförklaring avseende ändring i Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar**

### **1 §**

---

För arbetstagare som inför en utpekad internationell militär insats genomför utbildning på annan ort som innebär en tidsbegränsad placering, gäller inte ersättning enligt 6 och 7 §§ i Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar. Syftet med en tidsbegränsad placering är endast att arbetsgivaransvaret övergår till annan organisationsenhet eller till en annan funktion inom samma organisationsenhet.

Arbetstagare som genomför utbildning enligt ovan är på en förrättning och erhåller ersättning såsom vid tjänsteresa och förrättning. Byte av placering ska ändå ske tidsbegränsat.

Dessa bestämmelser ska börja tillämpas från den 1 januari 2012.

---

## Flyttersättning

### *Flyttresa*

---

#### 1 §

Vid resa i samband med flyttning får arbetstagaren samma resekostnadsersättning m.m. som gäller vid tjänsteresa. Resekostnadsersättning lämnas också för medflyttande familjemedlem.

### *Flyttlass*

---

#### 2 §

Transport av bohag från den gamla till den nya bostaden bekostas av arbetsgivaren, dock högst för bohag till en vikt av 15 000 kilo. Denna viktgräns gäller dock inte om flyttningen är föranledd av att arbetstagaren har bytt arbetsort utan egen önskan.

Transporten skall göras av ett transportföretag som arbetsgivaren godkänner. Arbetsgivaren bekostar också transport av bohag från tillfällig till fast bostad på den nya orten, om arbetstagaren inte har kunnat få fast bostad när han börjar det nya arbetet.

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare som utför bohagstransporten med eget eller hyrt fordon, får skäligen ersättning för sina kostnader.

Arbetstagaren har rätt till ersättning för kostnader för transport av sådan bil eller båt som fordras för hans arbete.

### *Förlust vid försäljning av bostadsrätt*

---

#### 3 §

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan kan få ersättning för förlust vid försäljning av bostadsrätt.

### *"Gardinpengar"*

---

#### 4 §

Arbetstagaren har rätt till s.k. gardinpengar med 2 000 kronor om den tidigare bostadsytan var högst 50 m<sup>2</sup>. Om den tidigare bostadsytan översteg 50 m<sup>2</sup> höjs beloppet med 300 kronor för varje påbörjat 25-tal m<sup>2</sup> som ytan översteg 50 m<sup>2</sup>.

*Besöksresor*

---

**5 §**

---

En arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan har rätt till högst sex fria resor för sig själv och sina familjemedlemmar från den gamla till den nya arbetsorten eller tvärtom. Resan skall företas med färdmedel som arbetsgivaren bedömer lämpligt. Arbetstagaren har också rätt till traktamente. Traktamentet höjs med 50 procent för varje medresande familjemedlem.

Resorna får inte göras senare än två år efter flyttningen.

I samband med tre sådana resor har arbetstagaren rätt till ledighet utan löneavdrag under den tid som behövs inklusive restid.

*”Dubbelhyra”*

---

**6 §**

---

En arbetstagare som måste betala för mer än en bostad har rätt till skälig ersättning för den extra bostadskostnaden, om han inte får traktamente eller ersättning för logikostnad. Ersättningen lämnas under högst sex månader.

Om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens önskan och det uppkommer extra bostadskostnader på grund av barns skolgång, utbetalas ersättning för sådana kostnader under högst tolv månader.

*Förskott*

---

**7 §**

---

Arbetstagaren har rätt till förskott för att betala flyttkostnad.

*Särskilda skäl*

---

**8 §**

---

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det, får arbetsgivaren medge flyttersättning enligt andra grunder än som anges i denna bilaga.

*Lokalt avtal*

---

**9 §**

---

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i denna bilaga.

*OBS! Ovanstående gäller endast parterna på Försvarmaktsnivå.*

## **Arbetsgivarverkets råd till 3 kap. Kostnadsersättningar m.m.**

### ***Allmänt***

I RALS 1998-2001 var de centrala parterna ense om att allmänt reseavtal (ARA) skulle upphöra att gälla för arbetstagare som omfattas av ALFA och att motsvarande bestämmelser inarbetas i ALFA (se 3 kap. 1-6 §§). I protokollsanteckning 1 i bilaga 1 till RALS 1998-2001 var de centrala parterna vidare överens om att denna inarbetning i sig av bestämmelserna om ersättning vid tjänsteresa och förrättning inte syftade till några materiella förändringar.

### ***Till 3 kap. 1 § Ersättning vid tjänsteresa och förrättning***

#### *Vissa definitioner*

Bestämmelserna om traktamente m.m. gäller endast vid flerdygnsförrättning medan bestämmelserna om resekostnadsersättning gäller för alla tjänsteresor.

En förrättning kan endast fullgöras i den egna anställningen. Om en arbetstagare är ledig från en anställning tills vidare för att ha en tidsbegränsad anställning på annan ort eller under viss tid nödgas ha dubbel bosättning vid tillträddande av en annan anställning är det sålunda i avtalets och inkomstskattelagens mening inte fråga om förrättning.

Med tjänsteresa avses inte bara resa mellan tjänstestället eller bostaden och förrättningsstället eller den tillfälliga bostaden utan även resa som en arbetstagare måste göra för att få nattlogi eller för att äta.

Tjänsteresa med tåg, flygplan eller fartyg och förrättning ombord på ett sådant färdmedel anses äga rum i Sverige, även om färdmedlet under en del av resan befinner sig utanför landets gräns, förutsatt att någon tjänstgöring inte fullgörs på ort utom landet.

Ett förrättningsställe måste ligga mer än 50 kilometer från såväl tjänstestället som bostaden för att traktamente ska kunna utges, eftersom ett område av 50 kilometer från bostaden likställs med den vanliga verksamhetsorten. Avståndet gäller närmaste färdväg.

## till 3 kap. 2 § Ersättning vid tjänsteresa och förrättning

### *Grundläggande bestämmelser*

Det kan bero på många faktorer om övernattning på eller i närheten av förrättningsorten ska anses vara påkallad. Avgörande kan vara avståndet till bostaden, bortovarons längd över dagen, arbetstidens förläggning under dygnet, väglaget vid resa med bil, om det finns möjlighet till dagpendling, om det är fråga om förrättning under några få dagar eller under en längre tid. Någon tids- eller avståndsgräns för när övernattning ska anses vara påkallad finns dock inte utan detta får avgöras från fall till fall. I tveksamma fall bör myndigheten vid planläggningen av förrättningen klargöra om den anser att förrättningen inte föranleder övernattning.

Om en förrättning fullgörs under sådana förhållanden att det inte är någon tvekan om att övernattning på eller i närheten av förrättningsorten är påkallad, innebär bestämmelserna i 3 kap. 2 § andra stycket första meningen att arbetstagaren får ersättning enligt det alternativ som han eller hon väljer. Väljer arbetstagaren att dagpendla utges endast resekostnadsersättning enligt avtalet.

Det bör observeras att den bedömning som ska göras bara ska avse hur lång färdväg och bortovaro förrättningen föranleder och alltså inte valet av färdmedel.

Förrättning inom den vanliga verksamhetsorten bör normalt inte medföra övernattning utom bostaden. Om en viss förrättning bedöms medföra övernattning inom verksamhetsorten, måste arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren logi så att denne inte drabbas av någon kostnad härför. Kostnaden för logi ska bokföras som om arbetsgivaren själv betalat räkningen och ska således inte tas upp på arbetstagarens reseräkning.

### *Gäller inte Försvarsmakten*

~~Bestämmelser om annan ersättning vid förrättning i vissa fall finns i 3 kap 10 och 11 §§.~~

~~Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning finns i 12 kap 3 §.~~

## till 3 kap. 3 och 4 §§ Resekostnadsersättning. Traktamente m.m.

Ersättningarna enligt 3 kap 3 och 4 §§ är kopplade till de avdragsgilla beloppen i inkomstskattelagens och är därmed skattefria.

Det bör observeras att de ersättningsbelopp som överstiger de avdragsgilla beloppen är att betrakta som lön oavsett vad man kallar dem (t.ex. ”förhöjt traktamente”, ”bilersättning”, ”restidstillägg” eller ”förrättningstillägg”) och därmed är skattepliktiga och belagda med arbetsgivaravgifter. Det bör också uppmärksammas att lokalt avtal om sådana högre ersättningar vid tjänsteresa och förrättning sluts med stöd av 2 kap 4 § eller 4 kap 26 § och **inte med stöd av 3 kap 12 §.**

De maximala skatteavdragen för ökade levnadskostnader vid inrikes tjänsteresor framgår av 12 kap. inkomstskattelagen. Maximibeloppet för varje hel dag (=helt dagtraktamente) är 0,5 procent av prisbasbeloppet. Beloppet avrundas till närmaste tiotal kronor.

Frågan om rätt till viss standard i fråga om färdmedel vid tjänsteresa är inte centralt reglerad i ALFA. Om en myndighet har för avsikt att mera markant ändra de regler (eller den praxis) i detta hänseende som hittills tillämpats vid myndigheten, ska lokalt avtal enligt 3 kap. 12 § träffas i frågan.

Med logi under de 30 första dyggen av en flerdygnsförrättning avses i normalfall enkelrum med dusch och toalett på rummet om sådan standard finns att tillgå på orten.

Det bör uppmärksammas att rätten att göra avdrag för styrkt logikostnad finns under hela den tid en förrättning varar. För tid efter 30 dygnet ska ersättning för logikostnad bytas ut mot natttraktamente om inte arbetstagaren på grund av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av natttraktamentet.

#### *Gäller ej Försvarsmakten*

~~Om en arbetstagare enligt 3 kap. 10 § eller med stöd av arbetsgivarbeslut enligt 3 kap. 11 § har rätt till resekostnadsersättning för~~

- ~~- resa till och från den vanliga verksamhetsorten eller familjens vistelseort under pågående förrättning eller~~
- ~~- resa vid uppehåll i förrättningen på grund av semester~~

~~betalas inte dagtraktamente under de tjänstgöringsfria dyggen i samband med sådan resa.~~



***till 3 kap. 7 § Villkor för flyttersättning***

~~Om en arbetstagare efter egen önskan går över till en anställning utanför myndigheten eller myndighetsområdet och därigenom byter arbetsort, kan han få flyttersättning endast om den nya arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det.~~

***till 3 kap. 8 § Flyttersättning i vissa fall***

~~Med anställning för bestämd tid avses även anställning tills vidare längst till en viss tidpunkt.~~

***till 3 kap. 12 § Lokalt avtal***

Jfr vad som sägs ovan i andra stycket i Arbetsgivarverkets råd till 3 kap 3 och 4 §§.

## **Försvarsmaktens allmänna råd för tillämpning av "Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar"**

### ***Till 1 § Inledande bestämmelser***

#### *Placering tills vidare*

Byte av tjänsteställe/arbetsort där arbetstagaren är placerad tills vidare kan alltid ske efter

- arbetsgivarens beslut efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare
- arbetsgivarens beslut i samband med förbandsnedläggelse
- arbetsgivarens beslut i samband med omorganisation som innebär flyttning av verksamhet
- arbetsgivarens beslut (om verksamheten så kräver) i samband med erbjudande om utbildning till kompetens som ska kunna utnyttjas gemensamt för myndighetens organisationsenheter

### ***Till 2 § Tjänsteresa***

#### *Grundläggande bestämmelser vid tjänsteresa*

Tjänsteresor och förrättningar planläggs i samråd med berörd arbetstagare. Planläggningen omfattar också att lämpligaste färdsätt klarläggs.

Det måste finnas särskilda skäl för att arbetsgivaren medger att första klass nyttjas vid resa med x2000.

Observera att huvudregel i avtalet är att arbetstagaren erbjuds enkelrum med dusch och toalett på rummet i samband med tjänsteresa och förrättning och att vid internat gäller avtalets bestämmelser om förlägningsstandard i samma utsträckning som vid andra tjänsteresor.

Saknar förrättningsorten tillgång till denna standard kan arbetstagaren erbjudas annan boendestandard. Detta ska delges berörd facklig organisation på förbandsnivå inför förrättningen.

Ersättning utges enligt avtalet för de arbetstagare som accepterar sådan boendestandard. Arbetstagare som inte accepterar boendestandarden ska framföra det via sin fackliga organisation på förbundet. Alternativa lösningar kan vara att

- boende ordnas utanför förrättningsorten
- förrättningen genomförs på annan ort
- genomförs inte

Högre ersättning än som anges i avtalet kan dock inte utges.

Vid längre förrättning, framförallt i utbildningssammanhang, är det naturligt att kurskamrater delar lägenhet, dock under förutsättning att eget sovrum erhålles.

Del i dubbelrum med dusch och toalett på rummet jämställs med enkelrum med dusch och toalett utanför rummet.

Ersättning för tjänsteresa beräknas från resans utgångspunkt. Ersättningen kan dock normalt inte vara högre än om resan utgått från det tjänsteställe där arbetstagaren är placerad.

#### *Restidsersättning*

Arbetstagaren har dock **ej** restidsersättning

- för restid som utanför ordinarie arbetstid som sammantaget understiger 30 minuter
- för tid från ankomsten till den tillfälliga bostaden och förrättningens början
- vid resa mellan tillfällig bostad på förrättningsorten och förrättningsstället
- för den del av tiden mellan klockan 24 och 06 då sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg används
- vid tjänsteresa med anledning av kompetensutvecklings- eller kompetensväxlingsåtgärd med stöd av avtalet om lokalt aktivt omställningsarbete (bilaga 3 till RALS 2002-2004)

#### *Förrättningstillägg vid flerdygnsförrättning*

För att underlätta förståelsen kan ordet logi strykas i meningen ”När arbetsgivaren tillhandahåller kost och logi...” Resten av stycket innehåller reduceringar kopplade till kosten.

Utgångspunkt för resonemanget med avdrag för måltid bygger på att måltiden har samma värde oavsett om arbetstagaren fullgör förrättning hel eller halv dag. Avdraget beräknas som procent av helt förrättningstillägg och beloppet storlek blir då lika för hel- och halvdagsförrättning.

Förtydligande:

Arbetstagare ska inte betala hyra till Försvarmakten för boende i Försvarmaktens bostäder.

#### **Tabell för att tydliggöra olika ersättningar**

		D o t på rummet <sup>1</sup>	Nattractamente	Förrättningstillägg (natt) <sup>2</sup>	Logitillägg <sup>3</sup>
A	FM	Ja	Nej	Nej	Nej

<sup>1</sup> Dusch och toalett på rummet.

<sup>2</sup> Förrättningstillägg 300 kr/natt dygn 1-14, 200 kr/ dygn dygn 15-30, 100 kr/dygn därefter.

<sup>3</sup> 100 kr för dusch och toalett utanför rummet, 200 kr för logementsstandard – med logementsstandard menas då arbetstagaren delar rum med en eller flera personer.

	tillhandahåller bostad				
B	FM tillhandahåller bostad	Nej	Nej	Nej	Ja
C	Arbetstagaren svarar själv för logi		Ja <sup>4</sup>	Ja <sup>5</sup>	Nej

### *Förrättningstillägg vid endagsförrättning*

Måltidsavdragen med 15 % respektive 35 % ska göras såväl då förrättningstillägg på 90 kr utbetalas som då reducerat förrättningstillägg på 45 kr utbetalas.

### **Till 3 § Reskostnader**

Vid hemresa med tåg eller flyg ersätts resa (eller motsvarande belopp) från flygplats eller järnvägsstation till arbetsorten (förbandet), ej till hemadressen (såvida inte kostnaden för resan till hemadressen är lägre än kostnaden till förbandet).

Ersättningen sker i form av en månatlig schablonersättning för anslutningsresor. Finns praktisk möjlighet kan färdbiljett för flyg- eller tågtaxi erhållas.

Då arbetstagaren byter ut sin hemresa till och från arbetsorten för en familjemedlem gäller följande:

Arbetstagare får byta ut sin resa mot en resa till och från arbetsorten för en familjemedlem som är folkbokförd på samma adress som arbetstagaren. Byte av resa enligt föregående kan även ske för arbetstagares barn (yngre än 20 år), där barnet är folkbokförd på annan adress. Kostnaden för sådan resa får ej överstiga kostnaden för arbetstagarens hemresa.

(Råd och anvisningar avseende ovanstående har tidigare funnits i HPers kap Y.4 som här med ersätts med denna skrivning.)

### **Till 5§ Flyttersättning**

#### *Allmänna förutsättningar*

Elev som flyttar vid tidigare tidpunkt än som anges i avtalet kan få flyttersättning som om eleven flyttat vid den tidpunkt som anges i avtalet.

<sup>4</sup> Nattractamente och förrättningstillägg (natt) erhålls för de nätter logiet utnyttjas, d v s normalt fyra nätter i veckan. S k ”anpassat nattractamente” ska ej tillämpas.

<sup>5</sup> Se ovan.

### *Besöksresor*

Med traktamente i avtalstexten avseende besöksresor, menas ett skattepliktigt lönetillägg motsvarande traktamentets storlek. Sådant lönetillägg erhålls inte för medföljande barn som är yngre än två år.

Om arbetsgivare ordnar en bussresa kollektivt, för många arbetstagare, från t.ex ett nedläggningsförband för att arbetstagarna vid ett och samma tillfälle ska få se på ett tänkbart nytt förband på annan ort, ska detta inte räknas som besöksresa i avtalets mening.

### *Gardinpengar*

Gardinpengarna ska täcka sådana kostnader som t ex städning av den gamla bostaden, flyttning av telefon, nya persienner och liknande som arbetstagaren har i samband med sin flyttning.

### *Dubbelhyra*

Av de bostadskostnader som arbetstagaren har för mer än en bostad (dubbelhyra) ersätter arbetsgivaren bostadskostnaden för den bostad som har den lägsta kostnaden.

### *Särskild ersättning vid flyttning*

De beräknade merkostnader som arbetsgivaren kan ersätta ska ses som en omställningskostnad och bör inte medges för längre tid än ett år. De merkostnader som arbetsgivaren kan ersätta är den samlade bedömningen av

- högre hyra för en bostad som är jämförbar med den arbetstagaren flyttar från
- högre kommunal barnomsorgsavgift i de fall maxtaxa inte tillämpas
- dyrare hemförsäkring
- högre kostnader för familjebilens parkeringsplats

## **Till 6§ Dagpendling**

### *Allmänna förutsättningar*

Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren besluta att resemerkostnaden utbetalas under längre tid än sex månader. För att resemerkostnad ska kunna utges för längre tid, vid byte av ordinarie tjänsteställe, förutsätts att det av framställan framgår vilka åtgärder den enskilde vidtagit för att flytta eller andra särskilda skäl som arbetstagaren vill framföra.

### *Ersättning*

Resemerkostnadens storlek beräknas individuellt och grundas på den enskilde medarbetarens förhållanden. Beräkningen utgår från resa med kollektiva färdmedel. Endast ökade kostnader för att ta sig mellan bostad och nytt ordinarie eller tillfälligt tjänsteställe i jämförelse med att ta sig mellan bostad och (tidigare) tjänsteställe/arbetsort där arbetstagaren är placerad tills vidare ersätts. Kostnadsökningen avrundas med ytterligare 500 kronor per månad.

Om ersättning för resa med egen bil medges beräknas ersättningen per mil enligt avtalets 3§, sista stycket (13 kronor/mil).

Om arbetstagaren trots längre resväg inte har ökade kostnader för resan utges ingen ersättning.

Ersättning för längre restid ersätts ej.

Ersättningen utbetalas som lön.

Ersättning utges inte till arbetstagare som på grund av byte av bostad får ökade kostnader för att ta sig mellan bostad och tjänsteställe.

Försvarsmaktens beräkningar om resemerkostnader tar inte hänsyn till eventuella skatteeffekter för den enskilde.

Skattelagstiftningen gäller avseende avdrag för resor till och från arbetet. Den enskilde hanterar alltid själv aktuellt totalt reseavdrag mot skattemyndigheten.

#### *Övrigt*

För att underlätta beslutsgång om dag- eller veckopendling kan nedanstående mall användas.

Avtalet och råden utgår från att arbetstagaren bor i anslutning till sin placering tills vidare så att han/hon dagligen kan ta sig mellan bostaden och tjänstestället där han/hon har sin placering tills vidare.

Beslutsgång:

1. Undersök om dagpendling är möjligt (rimligt) (Ex F 21 – HKV jämfört med LG – HKV)?
2. Då dagpendling är möjligt (rimligt) ersätts enligt dagpendling (ex LG – HKV).

*Anmärkning:* Då dagpendling enligt ovan är given kan dock förhållandet för den enskilde vara sådant att dagpendling inte är möjligt. Det är då inte, enligt avtalet, ”rimligt” att dagpendla. Dagpendling kan då övergå till veckopendling, dock med nedanstående förbehåll.

Om resa från bostaden (där bostaden är belägen så att arbetstagaren dagligen kan ta sig mellan bostaden och tjänstestället där han/hon har sin placering tills vidare) till tjänstestället ej är rimligt (resan tar alltför lång tid) ersätts enligt veckopendling.

Om bostaden är belägen så att arbetstagaren inte dagligen kan ta sig mellan bostaden och tjänstestället där han/hon har sin placering tills vidare, (exvis då arbetstagaren har kvar bostaden på tidigare förbandsort) ersätts enligt dagpendling. Arbetstagaren får resemerkostnader beräknat från tjänstestället där han/hon har sin placering tills vidare och

till det tillfälliga tjänstestället.

3. Om dagpendling inte är möjligt (rimligt) (ex F 21 – HKV) ersätts enligt veckopendling.

Erhålls ersättning för dagpendling erhålls inte något extra tillägg (exvis motsvarande TAF vid veckopendling).

Resemerkostnad utges inte samtidigt som ersättning för tjänsteresa, såvida inte resemerkostnaden avser ett månadskort.

### ***Till 7§ - Veckopendling***

Med begreppet pendlingsersättning menas bostad, resa och TAF.

#### *Allmänna förutsättningar*

Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte är överens om att det är rimligt att arbetstagaren dagligen reser mellan bostaden och det tillfälliga tjänstestället gäller arbetsgivarens beslut. Arbetstagaren har då möjlighet att genom sin fackliga organisation ta upp förhandling med arbetsgivaren.

#### *Merkostnadsersättning*

Med arbetsmånad menas i princip 20 arbetsdagar.

Lönstillägget är ett schablonbelopp i stället för traktamente som skulle utges vid tjänsteresa.

**Exempel****Beslut om ersättning vid veckopendling**

Försvarmakten, X-förbandet, beslutar att xxxxxx-xxxx Karl Stabsson, ska erhålla nedanstående ersättningar fr.o.m. den 1 april 2008 tills vidare dock längst t.o.m. den 30 april 2009. Detta beslut upphör dock att gälla samtidigt som Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar, 2003-12-11, upphör att gälla.

<b>Tillfällig avlöningsförstärkning</b>	4 800 kr/månad
<b>Tillfällig bostad</b>	Högst x xxx kr/mån. Kopia av hyreskontrakt ska inlämnas till arbetsgivaren.
<b>Resor för intagande av nattkvarter</b>	xx kr/månad
<b>Hemresa</b>	Ersättning för en resa till och från den ordinarie arbetsorten eller annan ort för varje fullgjord arbetsvecka. Resa till annan ort ersätts dock högst med samma belopp som en resa till den ordinarie arbetsorten.
<b>Anslutningsresa fpl/jvstn – tjänstestället</b>	Ersätts med xxx kr/månad

Ersättningar enligt detta beslut följer de nivåer som anges i Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar (2003-12-11).

*Chef Chefsson*

Haft del och är införstådd med innebörden

*Karl Stabsson*



**Exempel****Beslut om ersättning vid dagpendling**

Försvarmakten, x-förbandet, beslutar att xxxxxx-xxxx Karl Stabsson ska erhålla nedanstående ersättningar fr.o.m den 1 april 2008 tills vidare dock längst t.o.m. den 30 april 2009. Detta beslut upphör dock att gälla samtidigt som Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar, 2003-12-11, upphör att gälla.

**Resemerkostnad** x xxx kr/månad

Ersättningar enligt detta beslut följer de nivåer som anges i Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar (2003-12-11).

*Chef Chefsson*

Haft del och är införstådd med innebörden

*Karl Stabsson*



## Förhandlingsprotokoll

### till Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande OFR/O FM och OFR/S

#### 1 §

Parterna tecknar Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar m.m. med bilaga (bilaga 1).

#### 2 §

Parterna är överens om att nedanstående avtal upphör att gälla i och med att parterna sluter Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar.

- Försvarsmaktens avtal om arbetstid 2001-04-06.
- Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande OFR/O FM och OFR/S 2012-02-13.
- Försvarsmaktsavtal om jour och ställningstjänst, chefslöner och arbetstid i insats utom regleringen avseende chefslöner.
- Samtliga förbandsavtal som slutits med stöd av nuvarande Avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar utom arbetstidsavtal som slutits vid F7, sjöförbanden och helikopterflottiljen samt Avtal om lokala arbetstidsbestämmelser vid tjänstgöring ombord på marinens segelfartyg under segelfartygsexpedition slutet vid SSS.
- Beredskaps- och insatsavtal (I-avtalet) samt Försvarsmaktsavtal om särskild verksamhet (SV-avtalet).

#### 3 §

Parterna är överens om att nedanstående villkor upphör att gälla i och med att parterna sluter Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar:

- Tjänstgöringstillägg vid förbandsövning i Avtal om övningsverksamhet m.m. inom Försvarsmakten (ÖVA). 3 § första meningen i nämnda avtal ersätts enligt följande:  
”Vid förbandsövning har arbetstagaren rätt till fria måltider. Vid annan övningsverksamhet samt vid sjötjänstgöring på marinens och av andra av marinen bemannade fartyg har arbetstagaren rätt till fria måltider samt ett tjänstgöringstillägg med 62 kronor/dygn.”  
Detta innebär i övrigt ingen ändring av ÖVA.
- 5 § i Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan. (Upplysning: Resterande delar av Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan upphör att gälla genom att parterna sluter Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats.)

Parterna är överens om att punkten Helgtillägg i Försvarets avtal om lön, avsnitt III, 2 kap. 3a § upphör att gälla den 31 december 2012.

#### 4 §

Parterna konstaterar gemensamt att åtminstone nedanstående verksamheter är föremål för **undantag från arbetstidreglering** enligt Europaparlamentets och rådets arbetstidsdirektiv.

- *Insatsverksamhet* som beordras av ÖB eller C Insats och regleras i order och som på grund av arbetets art inte kan arbetstidsplaneras.

Med insatsverksamhet avses:

- såväl själva insatsen som stödinsatser inom insatsområdet samt vid uppkommen händelse även stödinsatser inom och utom insatsområdet,
- även förberedelse i högst åtta (8) veckor (som inte behöver vara sammanhängande),
- verksamhet i samband med beredskapskontroll som har beordrats av ÖB eller C Insats.

- *Övning som inte kan tidsplaneras*

Med sådan övning avses verksamhet för att öva och samträna stabs- och/eller förbandsenheter, eller del därav, i deras uppgifter samt att pröva enheters användbarhet. Verksamheten ska vara sammanhängande och bedrivs på ett sådant sätt att arbetstagarens arbetsinsatser inte kan tidsplaneras. Med sådan övning avses även sammanhängande övning under kurs eller utbildning där arbetstagarens arbetsinsatser inte kan tidsplaneras.

- *Högvakt*

Högvakten utgör en förbandsresurs för territoriell chef i alla beredskapsnivåer inom ramen för Försvarets insats- och beredskapsplan. I förordningen (SFS 1996:927) med bestämmelser för Försvarets personal framgår att militär personal svarar för vakttjänst vid statschefens residens och att närmare bestämmelser om högvakten meddelas av Försvaretsmakten. I Försvaretsmaktes föreskrift (FFS 2005:6) med instruktion för överkommendanten och kommendanten i Stockholm framgår dessutom bl.a. att befogenheten (för dessa) att utnyttja både av- och pågående högvaktsförband regleras i särskild ordning.

Ersättningar och andra villkor för ovanstående undantag regleras i 27 respektive 28 §§ Försvarets avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar.

Om endera parten vill att undantaget ska gälla ytterligare verksamhet ska detta regleras i kollektivavtal mellan parterna.

## 5 §

Parterna konstaterar gemensamt att åtminstone nedanstående verksamheter är föremål för **undantag från bestämmelserna om jour** enligt Europaparlamentets och rådets arbetstidsdirektiv. Undantaget gäller dock inte för verksamhet som bedrivs på ett sådant sätt att den inte behöver undantas.

- Insatsberedskap för skyddsstyrkor. Med insatsberedda styrkor avses de styrkor som bl.a. har till uppgift att ingripa vid kränkningar av och angrepp på Sveriges territorium och svenska intressen i närområdet i tid av fred och kris. Här avses även TPSS.
- Verksamhet som bedrivs med specialutbildad personal som snabbt ska kunna analysera uppgifter om och agera på misstänkta kränkningar av Sveriges territorium och initiera avvärjning av en sådan misstänkt kränkning, t.ex. incidentberedskap.
- Vakthavande befäl med uppgift i enlighet med andra punkten ovan.

### *Skyddsregel*

En arbetstagare som har deltagit mer än två (2) månader i följd i verksamhet enligt 4 § ovan gäller en skyddstid innan skyldigheten att fullgöra jour inträffar. Skyddstiden omfattar hälften av den tid som arbetstagaren har tjänstgjort i verksamhet enligt 4 §, dock högst två (2) månader. Berörda parter vid förband får i det enskilda fallet överenskomma om kortare skyddstid.

Om endera parten vill att undantaget ska gälla ytterligare verksamhet ska detta regleras i kollektivavtal mellan parterna.

## 6 §

Parterna konstaterar gemensamt att åtminstone nedanstående skäl utgör objektiva skäl till att inte ge kompensande vila utan i stället **lämpligt skydd** (se 14 § Försvarens maktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar).

En åtgärd måste vidtas för att undvika

- risk för hälsa eller säkerhet,
- att stora ekonomiska värden riskeras.

Parterna konstaterar gemensamt att lämpligt skydd innebär att arbetstagaren erbjuds ett samtal hos företagshälsovården.

Om endera parten vill tillföra ytterligare skäl att inte ge kompensande vila utan i stället lämpligt skydd ska detta regleras i kollektivavtal mellan parterna.

2012-10-08

16 115:65477

**7 §**

Enligt 12 § Försvaretsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar fastställs lista genom två alternativa metoder.

En utvärdering avseende tillämpning av två metoder för att fastställa lista bör genomföras 18 månader efter avtalets ikraftträdande. Endera parten kan därefter påkalla förhandling i denna fråga.

-----

Stockholm 2012-10-08

Vid protokollet

Björn Stålhamre

Försvaretsmakten

Marie-Louise Räisänen

OFR/O FM

OFR/S

Niklas Simson

Hans Jonsson



## Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande OFR/O FM och OFR/S

### Allmänt

#### 1 §

Detta avtal är träffat med stöd av 1 kap. 4 § Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA). Avtalet kompletteras med en bilaga (underbilaga 1) som omfattar gällande bestämmelser i ALFA.

#### 2 §

Detta avtal ersätter ALFA 4 kap. 5 – 8 §§, 13 – 19 §§, 20 § första stycket, 21 §, 23 § tredje stycke (kvalificerad övertid), 24 § sista stycket, 25 § samt 28 §.

#### Parternas gemensamma protokollsanteckningar

ALFA 4 kap. 31 § ska tillämpas för tillsyningsmän eller motsvarande. Om behov av förtroende-arbetstid uppstår för ytterligare befattningshavare ska Försvarsmakten uppta överläggningar därom med parterna i detta avtal. Parterna i detta avtal får sluta kollektivavtal om förtroendearbetstid med stöd av 1 kap. 4 § ALFA.

#### 3 §

I nedanstående frågor ska arbetstidslagens (ATL) regler tillämpas.

- Undantag från viss offentlig verksamhet (2 § 3 st. ATL) enligt protokoll till detta avtal
- Nödfallsövertid (9 § 1 och 2 st. ATL)
- Nödfallsmertid (10 § 2 st. andra meningen ATL)
- Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid (11 § ATL)
- Rast (15 § ATL)
- Paus (17 § ATL)

Ovanstående regler i ATL är härmed kollektivavtalsreglerade. Om dessa bestämmelser i ATL ändras ska parterna i detta avtal ta upp förhandling i frågan.

### Tillämpningsområde

#### 4 §

Detta avtal gäller för arbetstagare anställda i Försvarsmakten.

Avtalet gäller dock inte:

- arbetstagare enligt 1 kap. 1 § ALFA,
- arbetstagare med förtroendearbetstid,
- arbetstagare som genomgår viss utbildning enligt underbilaga 2
- arbetstagare vid F7, sjöförbanden och helikopterflottiljen så länge som respektive förbandsavtal gäller,

- reservofficerare tjänstgörande i insatsorganisationen enligt definition i Försvaretsmaktens avtal om lön- och anställningsvillkor för reservofficerare.

Förutom 27 och 28 §§ gäller avtalet inte heller då arbetstagare arbetar i verksamheter som är undantagna från arbetstidsreglering enligt Europaparlamentets och rådets arbetstidsdirektiv (se 4 § Förhandlingsprotokoll till Försvaretsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar).

## Avvikelse från avtalet

### 5 §

I fråga om säkerhets- och övervakningsarbeten som kräver permanent närvaro för att skydda egendom eller personer får avvikelser från arbetstidsreglering göras enligt nedan. Verksamheter som här avses är främst VB-tjänst, vakttjänst, luft- och sjöbevakning samt räddningstjänst.

Avvikelse får göras vad gäller bestämmelserna om rast, dygnsvila samt veckovila.

Vid planering av lista eller omplaneringslista ska vid avvikelse enligt ovanstående stycke ledighet planeras på motsvarande sätt som kompenserande ledighet enligt 14 §.

## Definitioner

### 6 §

<i>Arbetspass</i>	Sammanhängande period av arbetstid.
<i>Arbetsperiod</i>	En arbetsperiod består av ett eller flera arbetspass. Arbetspassen bör inte vara fler än två.
<i>Arbetsplats</i>	Plats där arbete utförs.
<i>Arbetsställe</i>	Den plats där arbetstagaren utför huvuddelen av sitt arbete. Utförs detta under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses i regel den plats där arbetstagaren hämtar och lämnar arbetsmaterial eller förbereder och avslutar sina arbetsuppgifter som arbetsställe.
<i>Arbetstid</i>	Tid då arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning, har paus eller måltidsuppehåll.
<i>Beredskap</i>	Skyldighet för arbetstagare att under tjänstgöringsfri tid stå till arbetsgivarens förfogande för att vid behov och inom angiven tid infinna sig på platsen för tjänstgöringen och utföra arbete. (Jmf Insatsberedskap)

2012-10-08

16 115:65477

<i>Beräkningsperiod</i>	Den tidsperiod för vilken genomsnittlig ordinarie arbetstid, beredskap, jourtid, övertid och nödfallsövertid ska beräknas. En beräkningsperiod kan bestå av en eller flera listperioder.
<i>Dygnsvila</i>	Sammanhängande ledighet under varje 24-timmarsperiod.
<i>Extra arbetstid</i>	Tid för övertid, nödfallsövertid och jour. Extra arbetstid får inte överstiga 416 timmar under ett kalenderår.
<i>Flexibel arbetstid (flectid)</i>	Ordinarie arbetstid för vilken arbetstagaren inom givna tidsramar bestämmer när han eller hon börjar respektive slutar sitt arbete med hänsyn till verksamhetens krav och behov.
<i>Flexram</i>	De tidsramar inom vilka en arbetstagare får flexa. Flexramarna följer den i lista förlagda arbetstiden.
<i>Fristående extra arbetspass</i>	Arbetspass som, <i>utan arbetstagares egen begäran</i> , förläggs till annan tid än enligt lista eller omplaneringslista och som börjar mer än 30 minuter <i>efter</i> hans eller hennes närmast föregående i lista eller omplaneringslista upptagna arbetspass och slutar mer än 30 minuter <i>före</i> hans eller hennes närmast efterföljande i lista eller omplaneringslista upptagna arbetspass.
<i>Genomsnittlig ordinarie arbetstid</i>	Normalt 40 timmar per vecka under beräkningsperioden.
<i>Insatsberedskap</i>	Tidskrav inom vilket en arbetstagare ska kunna övergå till insatsverksamhet.
<i>Jour</i>	Skyldighet för arbetstagare att under tjänstgöringsfri tid stå till arbetsgivarens förfogande för att vid behov utföra arbete. Arbetstagaren ska befinna sig på arbetsplatsen eller, beroende på inställetid och efter arbetsgivarens anvisning, i anslutning till arbetsplatsen.
<i>Lista</i>	En fastställd förteckning över de arbetspass, övningsdygn, jour, beredskap, insatsberedskap samt rast(er) som en eller flera arbetstagare ska fullgöra.
<i>Listperiod</i>	Den tidsperiod under vilken arbetspassen fördelas.
<i>Klämdag</i>	Vardag som omedelbart såväl föregås som efterföljs av en lör-, sön- eller helgdag.
<i>Mertid</i>	Tid för arbete som, efter beslut av arbetsgivaren, fullgörs av en deltidsarbetande arbetstagare utöver den arbetstid som är fastställd i lista eller omplaneringslista.



<i>Måltidsuppehåll</i>	Uppehåll (i stället för rast) för intagande av måltid då arbetsförhållandena inte medger att rast läggs in.
<i>Normalarbetstid</i>	Normalarbetstiden motsvarar det arbetstidsmått en arbetstagare skulle ha utfört per dag om arbetstagarens arbetstidsmått hade varit jämnt fördelat över beräkningsperiodens samtliga arbetsdagar (i normalfallet 5 dagar per vecka).
<i>Omplaneringslista</i>	En fastställd omplanerad lista.
<i>Ordinarie arbetstid</i>	Den i lista fastställda arbetstiden.
<i>Provisorisk lista</i>	En av arbetsgivaren fastställd lista som gäller under ajournerad listförhandling.
<i>Rast</i>	Avbrott i den dagliga arbetstiden då arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. En rast ska omfatta minst 30 minuter. (Se även arbetstidslagen 15 §.)
<i>Uppkommen beredskap/ insatsberedskap</i>	Sådan beredskap eller insatsberedskap som uppkommer på grund av händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren och som inte är planerad i lista eller omplaneringslista.
<i>Uppkommen jour</i>	Sådan jour som uppkommer på grund av händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren och som inte är planerad i lista eller omplaneringslista.
<i>Uppkommet övningsdygn</i>	Övningsdygn som inte är planerat i lista eller omplaneringslista.
<i>Veckovila</i>	Sammanhängande ledighet under varje sjudagarsperiod.
<i>Övertid</i>	Arbetstid som, efter beslut av arbetsgivaren, fullgörs utöver den arbetstid som är fastställd i lista och som inte utgör mertid.
<i>Övning</i>	Verksamhet som antingen går att tidsplanera eller som bedrivs på ett sådant sätt att arbetstagarens arbetsinsatser inte kan tidsplaneras. För verksamhet av sistnämnd natur gäller undantag från arbetstidsreglering (se Förhandlingsprotokoll till Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar).
<i>Övningsdygn</i>	Hel tidsperiod om 24 timmar varunder sådan övning som är undantagen från arbetstidsreglering bedrivs. Med sådan verksamhet avses även högvakt.

## Arbetstidens längd

### Genomsnittlig ordinarie arbetstid

#### 7 §

Under ett kalenderår är för heltidsarbetande arbetstagare den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för kalendervecka, som utöver söndag är helgfri, 40 timmar. För helgdag<sup>1</sup> som infaller på måndag – fredag minskas årsarbetstiden med åtta (8) timmar. Detta gäller inte de arbetstagare som gör omräkning enligt 9 § c).

Beräkningsperioden är 12 månader och avser ett kalenderår.

### Förkortade arbetsdagar

#### 8 §

Den ordinarie arbetstiden ska minskas med fyra timmar för nedanstående dagar. Detta gäller inte de arbetstagare som gör omräkning enligt 9 § c).

Trettondagsafton

Skärtorsdagen

Den 30 april som infaller på en måndag-fredag

Dagen före Nationaldagen

Dagen före Alla Helgons dag

Den 23 december som infaller på en fredag.

### Omräkning av arbetstid

#### 9 §

För arbetstagare med oregelbunden förläggning av arbete avräknas veckoarbetstiden med:

- 2 timmar om arbetstiden till någon del under berörd vecka är förlagd mellan klockan 23.00 och 06.00.
- 4 timmar om arbetstiden till någon del under berörd vecka är förlagd mellan klockan 23.00 och 06.00 samt dessutom till någon del på lördag, söndag eller helgdag.
- 5 timmar om arbetstiden är förlagd enligt rullande system, dvs. att arbetstiden är förlagd på dagar oavsett om dessa är vardagar, lör-, sön- eller helgdagar. Dessutom ska minst en arbetsdag under varje 9-veckorsperiod infalla på dag som inte är vardag.

## Arbetstidens förläggning

#### 10 §

Arbetsgivaren beslutar om arbetstidens förläggning i lista efter överenskommelse med arbetstagare alternativt förhandling med berörd(a) arbetstagarorganisation(er).

Arbetstid får förläggas till veckans alla dagar.

Rast ingår inte i arbetstiden. Om arbetsförhållandena inte medger att rast läggs in kan den utbytas mot måltidsuppehåll. Måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

---

<sup>1</sup> Som helgdagar vilka inträffar på måndag – fredag räknas även midsommarafton, julafton och nyårsafton.

## Listperiodens längd

### 11 §

Arbetsgivaren beslutar om listperiodens längd, vilken dock ska vara minst fyra (4) veckor och högst ett (1) kalenderår. Dock ska en listperiod alltid ta slut vid ett kalenderårsskifte. Detta kan innebära att denna listperiod blir kortare än fyra (4) veckor.

Fastställd lista (även provisorisk lista) gäller normalt tills vidare.

## Fastställande av lista

### 12 §

Förläggningen av den ordinarie arbetstiden, övningsdygn, jour, beredskap samt insatsberedskap bestäms i förväg genom att en lista upprättas.

Tid för utbildning ska om möjligt fastställas i lista enligt tiden i kursplan.

Fastställande av lista sker genom två alternativa modeller – antingen kommunikation mellan arbetsgivaren och en arbetstagare/en grupp arbetstagare, *lista metod A*, eller förhandling med berörd(a) arbetstagarorganisation(er), *lista metod B*.

En arbetstagare anmäler till arbetstidsplanerande chef vilken metod som ska användas vid fastställande av lista för honom eller henne. Den metod som anmäls av en arbetstagare gäller tills vidare. Byte av metod ska anmälas minst sex (6) veckor innan närmast följande listperiod.

#### Lista metod A

Utgångspunkten är att den enskilde får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Senast 30 dagar före den tidpunkt då en arbetstagers lista är avsedd att börja gälla ska arbetsgivaren presentera verksamhetens behov av bemanning samt övriga omständigheter som ska tas hänsyn till under den tid listan är avsedd att gälla (bl.a. övningsdygn och insatsberedskap).

Senast 21 dagar före den tidpunkt då listan är avsedd att börja gälla ska varje arbetstagare lämna förslag till lista i vilken han eller hon själv har förlagt sin arbetstid samt i förekommande fall jour- och beredskapstid. Förslaget ska även uppta av arbetsgivaren angiven tid för övningsdygn och insatsberedskap. Förläggningen ska ske i samarbete med berörda kollegor.

Arbetsgivaren fastställer listan efter eventuella justeringar som diskuterats med de berörda arbetstagarna.

Senast 14 dagar före den tidpunkt då listan är avsedd att börja gälla ska den nya överenskomna listan skriftligen föreligga.

#### Lista metod B

Innan arbetsgivaren beslutar om arbetstidens förläggning, samt i förekommande fall övningsdygn, jour-, beredskaps- och insatsberedskapstider i lista ska denne förhandla med berörd(a) arbetstagarorganisation(er) på förbandsnivå.

Senast 30 dagar före den tidpunkt då listan är avsedd att börja gälla ska arbetsgivaren på förbandsnivå förhandla med berörd(a) arbetstagarorganisation(er) och därvid presentera sitt förslag till beslut avseende lista. Parterna har ett gemensamt ansvar för att listförhandlingen är avslutad alternativt ajournerad senast då den nya listan ska vara fastställd enligt angiven tid nedan.

Om parterna skriftligen enas i listförhandlingen beslutar arbetsgivaren om lista enligt parternas överenskommelse senast 14 dagar före den tidpunkt då listan är avsedd att börja gälla.

Om parterna **inte** enas i listförhandlingen gäller följande:

1. Förhandlingen ajourneras och parterna på försvarsmaktsnivå förhandlar om riktlinjer för listans utformning.
2. Arbetsgivaren på förbandsnivå får – när det krävs av verksamhetsskäl – besluta om en provisorisk lista över förläggning av arbetstiden, jour och beredskap med beaktande av de delar som parterna var överens om i listförhandlingen.
3. Den ajournerade listförhandlingen mellan parterna på förbandsnivå återupptas snarast efter att parterna på försvarsmaktsnivå avslutat förhandlingen om riktlinjer för listans utformning. Listförhandlingen ska bedrivas skyndsamt och parterna på förbandsnivå ska beakta resultatet av förhandlingen på försvarsmaktsnivå.
4. Om parterna på förbandsnivå enas i den återupptagna listförhandlingen beslutar arbetsgivaren om lista enligt parternas överenskommelse. Den nya listan ersätter den provisoriska listan.

### **Fastställande av omplaneringslista**

#### **13 §**

Arbetsgivaren får vid behov omplanera gällande fastställd lista vad avser arbetstid. För ny arbetstidsförläggning under en pågående listperiod ska bestämmelserna nedan gälla. Om nästa lista är fastställd kan en omplanering ske in i den listperioden. Det ska av lista framgå när beräkningsperioden börjar respektive slutar.

#### Listametod A

En arbetstagare ska till arbetsgivaren lämna förslag till omplaneringslista, i vilken han eller hon själv förlägger sin arbetstid. Förläggningen ska ske i samarbete med berörda kollegor. Arbetsgivaren fastställer listan efter eventuella justeringar som diskuterats med de berörda arbetstagarna.

Omplaneringslista ska skriftligen föreligga senast 14 dagar före den tidpunkt då ändringen(arna) är avsedd(a) att börja gälla. Om arbetstagaren så önskar och blir överens med arbetsgivaren, kan ledighet läggas ut på tid som infaller före den tidpunkt då ändringen är avsedd att börja gälla.

#### Listametod B

Innan arbetsgivaren beslutar om arbetstidens förläggning, samt jour och beredskap, i omplaneringslista ska denne förhandla med berörd(a) arbetstagarorganisation(er) på förbandsnivå.

Om parterna enas i förhandlingen av omplaneringslista beslutar arbetsgivaren om omplaneringslista enligt parternas överenskommelse senast 14 dagar före den tidpunkt då ändringen(arna) är avsedd(a) att börja gälla. Om arbetstagaren så önskar och blir överens med arbetsgivaren, kan ledighet läggas ut på tid som infaller före den tidpunkt då ändringen är avsedd att börja gälla.

Om parterna **inte** enas i listförhandlingen gäller vad som regleras i 12 § *Lista metod B*.

Vid omplanering av lista utbetalas ett omplaneringstillägg om 800 kronor för den vecka där arbetsgivaren gör en förändring av listan som inskränker arbetstagarens fritid. Om en arbetstagare vill förändra sin lista utbetalas inget omplaneringstillägg.

## Dygns- och veckovila

### 14 §

#### Dygnsvila

En arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren får kompensering ledighet motsvarande den tid som återstår för att uppfylla kravet om tid för dygnsvila. Ledigheten ska förläggas på så sätt att den närmast följande arbetsperiodens början förskjuts den aktuella tiden. Om särskilda verksamhetsskäl föreligger får ledigheten förläggas så att den efterföljande arbetsperioden avkortas med den aktuella tiden. Ledigheten får dock inte förskjutas mer än högst två dygn samt det antal timmar som arbetstagaren redan vilat före avvikelsen.

För arbetstagare som omfattas av undantag från bestämmelserna om jour i 5 § förhandlingsprotokollet och inte kan få kompensering ledighet enligt föregående stycke gäller följande. Vid uppkommen avvikelse får inte den närmast följande arbetsperiodens början förskjutas. Istället ska om möjligt avkortning av arbetspass ske utan skyldighet till återtjänstgöring.

Om *synnerliga* verksamhetsskäl föreligger som gör att det inte är möjligt att bevilja ledighet enligt ovan, ska berörd arbetstagare ges lämpligt skydd. I sådant fall gäller att tid som enligt lista skulle ha varit vilotid eller beredskapstid och som tagits i anspråk för arbete ska ersättas som övertid. Dock ingår inte denna tid i beräkningen av vare sig övertidsuttag eller extra arbetstid (se 21 § tredje stycket).

I dygnsvilan ska tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse från detta får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas under nämnda tid. Vid nattarbete gäller dock inte detta stycke.

#### Veckovila

En arbetstagare ska ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckosluten.

Veckovila för två på varandra följande sjudagarsperioder får slås samman till en sammanhängande ledighet om minst 72 timmar, som ska förläggas efter den verksamhet som föranledde sammanläggningen.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har

2012-10-08

16 115:65477

kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren får kompenserande ledighet motsvarande den tid som återstår för att uppfylla kravet om tid för veckovila. Ledigheten ska förläggas på så sätt att den närmast följande arbetsperiodens början förskjuts den aktuella tiden. Om särskilda verksamhetsskäl föreligger får ledigheten förläggas så att den efterföljande arbetsperioden avkortas med den aktuella tiden.

Om *synnerliga* verksamhetsskäl föreligger som gör att det inte är möjligt att bevilja sådan ledighet, ska berörd arbetstagare ges lämpligt skydd.

Om en arbetstagare tjänstgör längre än 11 dygn i följd utan att veckovila erhålls ska ersättning ges i enlighet med tabellen under 29 §. Den kompenserande ledigheten ska förläggas direkt efter den verksamhet som föranlett avvikelse från reglerna om veckovila.

## Undantag

Undantag från bestämmelserna i denna paragraf gäller arbetstagare i vissa verksamheter (se 5 § Förhandlingsprotokoll till Försvarmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar). Detta innebär att jour inte anses som arbetstid vid beräkning av dygns- och veckovila. Dock ska bestämmelserna ovan om avvikelser tillämpas.

## Flexibel arbetstid

### Allmänt

#### 15 §

Inom ramen för den planerade arbetstiden får en arbetstagare utnyttja flexibel arbetstid om verksamheten så tillåter.

### Flexidens förläggning och uttag av ledighet m.m.

#### 16 §

Flexramen följer den planerade arbetstidens förläggning på så sätt att arbetstagaren får flexa

- en och en halv (1,5) timme före och en och en halv (1,5) timme efter den planerade arbetsperiodens början,
- en och en halv (1,5) timme före och tre (3) timmar efter den planerade arbetsperiodens slut,
- vid lunch/middag gäller en flexram på totalt två (2) timmar inom vilken en obligatorisk rast ska förläggas.

Då en arbetstagare genomgår utbildning, som inte har fastställts i lista, ska den enligt kursplan fullgjorda studietiden som understiger den i lista fastställda tiden per dag registreras som minustid i flexsystemet.

Om arbetstagaren så önskar får arbetsgivaren medge att arbetstid förläggs till tid utanför flexramen. I sådant fall utbetalas inte obekvämtidstillägg.

Ledighet får tas ut som del av dag eller hel dag (t.ex. klämdag) då arbetstagaren önskar och verk-

samheten så medger. Den del av sådan ledighet som inte ryms inom flexramen ska ha beviljats av arbetsgivaren och regleras i flexsaldot.

### **Avstämning och flexsaldo**

#### **17 §**

Avstämningstidpunkter är 31 januari, 31 maj och 31 oktober.

**Plussaldot** får vid varje avstämningstidpunkt uppgå till högst 40 timmar. Vid varje avstämnings-tidpunkt regleras en arbetstagares plussaldo på så sätt att tid utöver tillåtna 40 timmar stryks ur saldot.

**Minussaldot** får vid varje avstämningstidpunkt uppgå till högst 10 timmar. Minustid därutöver regleras genom löneavdrag senast före nästkommande avstämningstidpunkt. Avdraget motsvarar 1/175 av den fasta lönen per månad för varje timme som överstiger det tillåtna negativa saldot. Innan sådan åtgärd vidtas ska arbetsgivaren informera berörd arbetstagarorganisation.

### **Undantag från tillämpning av flexibel arbetstid**

#### **18 §**

Vid särskilda skäl, t.ex. misskötsel av flexibel arbetstid eller tidregistrering, får arbetsgivaren besluta att en enskild arbetstagare inte får utnyttja flexibel arbetstid. Arbetstiden för den berörda arbetstagaren är därmed den i lista angivna tiden. Ett sådant beslut ska vara skriftligt och avse en period om högst ett år. Innan ett sådant beslut fattas ska samråd ske med berörd arbetstagarorganisation.

Då den berörda arbetstagaren undantas från flexibel arbetstid ska hans eller hennes flexsaldo regleras på så sätt att plustid förfaller och för minustid görs avdrag motsvarande 1/175 av den fasta lönen per månad för varje sådan timme.

### **Frånvaro vid koncentrerad och/eller oregelbundet förlagd arbetstid för heltidsarbetande**

#### **Definition**

#### **19 §**

Koncentrerad arbetstid innebär att en arbetstagares arbetstid är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem.

Oregelbundet förlagd arbetstid innebär att en arbetstagares arbetstid är förlagd så att det tillämpliga dagarbetstidsmättet enligt lista minst någon gång under beräkningsperioden över- eller understiger det ordinarie dagarbetstidsmättet.

2012-10-08

16 115:65477

## Beräkning av frånvarotid vid ledighet

### 20 §

Om det ordinarie dagarbetstidsmåttet om 8 timmar understiger den arbetstid som en arbetstagare skulle ha fullgjort dag under ledigheten, är han skyldig att som ordinarie arbetstid fullgöra den återstående arbetstiden på sådan tid som är lämplig för verksamheten. Den återstående tiden ska regleras inom beräkningsperioden.

Om det ordinarie dagarbetstidsmåttet om 8 timmar överstiger den arbetstid som en arbetstagare skulle ha fullgjort dag under ledigheten har han rätt till ledighet motsvarande den överstigande tiden på sådan tid som är lämplig för verksamheten. Denna ledighet ska regleras inom beräkningsperioden.

Omplanering i lista på grund av det som sägs i första och andra styckena ovan får beslutas av arbetsgivaren efter samråd med berörd arbetstagare. Vid sådan omplanering utbetalas inte omplaneringstillägg.

I stället för omplanering i lista på grund av det som sägs i första stycket ovan får en arbetstagare kvitta ut den återstående ordinarie arbetstiden med flexitid eller kompensationsledig tid för övertid, mertid eller övningsdygn.

Ovanstående gäller dock inte vid frånvaro av följande orsaker:

- sjukfrånvaro,
- ledighet med tillfällig föräldrapenning,
- ledighet med ersättning för närståendevård,
- ledighet enligt avtalet om fackliga förtroendemän.

## Övertid

### 21 §

Utöver de bestämmelser i ALFA som äger giltighet enligt detta avtal, gäller följande.

Med övertidsarbete avses sådant arbete som, efter beslut av arbetsgivaren, utförs

- av heltidsarbetande arbetstagare på tid utöver den arbetstid som är fastställd i lista eller omplaneringslista,
- av deltidsarbetande arbetstagare såväl på tid utöver det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande (8 timmar) som på tid utöver mertid.

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl, får arbetsgivaren begära att en arbetstagare ska arbeta på övertid *högst 50 timmar* under en kalendermånad, dock *högst 416 timmar (extra arbetstid) under ett kalenderår inklusive nödfallsövertid och jourtjänstgöring*. Övertid (gäller även nödfallsövertid) som har kompensrats med ledighet ska inte räknas in i de 416 timmarna. Sådan ledighet ska förläggas under det berörda kalenderåret.

Övertidsarbete på vardag ska om möjligt förläggas i anslutning till den ordinarie arbetstiden och på så sätt att arbetstagaren får rast.



2012-10-08

16 115:65477

Vid beräkning av övertidsersättning gäller följande:

*Enkel övertid* är övertid som inte enligt nedan är kvalificerad övertid.

*Kvalificerad övertid* är övertid

- mellan klockan 19.00 på fredag och klockan 07.00 på måndag,
- mellan klockan 19.00 på dag före tjänstgöringsfritt (-fria) kalenderdygn och klockan 07.00 dagen efter det (de) tjänstgöringsfria kalenderdygnet (-n),
- mellan klockan 19.00 på dag före trettondedag jul, 1:a maj, Kristi himmelfärds dag eller Nationaldagen och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- mellan klockan 19.00 på Skärtorsdagen och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- mellan klockan 19.00 på dag före Midsommarafton, Julafton eller Nyårsafton och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- samt i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Styrkta merkostnader som uppkommer för arbetstagaren på grund av beordrat övertidsarbete ska bestridas av arbetsgivaren. Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren vilka merkostnader som kommer att uppstå i samband med att denne blir beordrad.

## **Fristående extra arbetspass**

### **22 §**

Vid tjänstgöring under ett fristående extra arbetspass får arbetstagaren övertidsersättning för den faktiska tiden för arbete, dock minst tre (3) timmar. Dock utgör endast den faktiska arbetstiden underlag vid beräkning av extra arbetstid.

Ett fristående extra arbetspass som avbryts av rast om 30 minuter utgör endast ett sådant arbetspass. Detsamma gäller då rasten på grund av arbetstagarens önskan är längre än 30 minuter.

## **Jour**

### **23 §**

Med jour avses skyldighet för en arbetstagare att under tjänstgöringsfri tid stå till arbetsgivarens förfogande för att vid behov utföra arbete. Under juren ska arbetstagaren befinna sig på arbetsplatsen eller, beroende på inställetid och efter arbetsgivarens anvisning, i anslutning till arbetsplatsen.

Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra jour. Jourtjänstgöring ska i första hand begäras av arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från jour innan lista eller omplaneringslista är fastställd bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl. Arbetsgivaren får även begära uppkommen jour av en arbetstagare.

Arbetsgivaren får inte begära jourtjänstgöring av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn enligt tjänstledighetsförordningen.

2012-10-08

16 115:65477

Tid för jourtjänstgöring ska framgå av lista eller omplaneringslista.

Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra jour *högst 50 timmar* under en kalendermånad. Jour får sammanläggas till en period för tre på varandra följande kalendermånader, dock högst 150 timmar sammanlagt. Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra jour *högst 416 timmar under ett kalenderår inklusive övertid och nödfallsövertid*.

I viss verksamhet (se 5 § Förhandlingsprotokoll till Försvarets avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar) gäller i stället att arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra jour *högst 900 timmar under ett kalenderår inklusive övertid och nödfallsövertid*.

Fr.o.m. 2014-01-01 gäller att de 900 timmarna enligt sjätte stycket istället uttrycks som 484 timmar utöver de 416 timmar som framgår av femte stycket. Då arbetsgivaren begär att en arbetstagare ska fullgöra jour i viss verksamhet (se 5 § Förhandlingsprotokoll till Försvarets avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar) ska fullgjord tjänstgöring avräknas de 484 timmarna så länge sådana finns att tillgå. Först när de 484 timmarna är fullgjorda får arbetsgivaren begära jourtjänstgöring med stöd av femte stycket.

Vid ingripande under jourtjänstgöring får arbetstagaren ersättning enligt bestämmelserna för övertid, dock inte enligt fristående extra arbetspass.

Tillfälligt ingripande under jourtjänstgöring i form av mottagande av enstaka kortare telefonsamtal/e-post utgör inte övertid.

Jourtillägg erhålls för minst 13 timmar då jour fullgörs:

- mellan tidpunkten för den ordinarie arbetstidens slut en arbetsdag och arbetstidens början påföljande arbetsdag,
- som sammanhängande jourpass under tjänstgöringsfritt kalenderdygn under tiden mellan klockan 06.00 och 22.00.

Dock utgör endast den faktiska jourtiden underlag vid beräkning av såväl begränsningen enligt sjätte stycket ovan som extra arbetstid.

2012-10-08

16 115:65477

För jourtjänstgöring utbetalas jourtillägg enligt nedanstående tabell. Tillägget utbetalas inte när en arbetstagare har ersättning för övningsdygn.

Vardagar från måndag kl. 07.00 till fredag kl. 19.00:	60:-/tim.
Mellan kl. 19.00 på fredag och kl.07.00 på måndagar:	120:-/tim.
Mellan kl.19.00 på dag före Trettondedag jul, 1:a maj, Kristi himmelfärds dag eller Nationaldagen och kl. 07.00 närmast följande vardag:	120:-/tim.
Mellan kl. 19.00 på Skärtorsdagen och kl. 07.00 närmast följande vardag:	180:-/tim.
Mellan kl.19.00 på dag före Pingstafton, Midsommarafton, Julafton, eller Nyårsafton och kl. 07.00 närmast följande vardag:	180:-/tim.
Extra tillägg för beordrad uppkommen jour:	400:-/påbörjad 24-timmarsperiod

## Beredskap

### 24 §

Med beredskap avses skyldighet för en arbetstagare att under tjänstgöringsfri tid stå till arbetsgivarens förfogande för att efter besked om inställelse bege sig till platsen för tjänstgöringen och utföra arbete. Under beredskapen ska arbetstagaren finnas i bostaden eller på annan överenskommen plats och vara nåbar. Arbetstagaren ska infinna sig på platsen för tjänstgöringen inom högst den av arbetsgivaren angivna tiden från det han eller hon erhållit besked om uttryckning.

Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra beredskap. För beredskapstjänstgöring ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från beredskap innan lista eller omplaneringslista är fastställd bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl. Arbetsgivaren får även begära uppkommen beredskap av en arbetstagare.

Arbetsgivaren får inte begära beredskapstjänstgöring av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn enligt tjänstledighetsförordningen.

Tid för beredskapstjänstgöring ska framgå av lista eller omplaneringslista men utgör inte arbetstid.

Till dygns- och veckovila räknas beredskapstid, dvs. den tid då arbetstagaren *inte* tas i anspråk för arbete.

En heltidsarbetande arbetstagare är skyldig att fullgöra beredskap i *högst 1000 timmar* under ett kalenderår. Parterna på förbandsnivå får överenskomma att arbetstagare är skyldig att fullgöra beredskapstjänstgöring utöver det som sägs i första meningen.

När arbetstagare fullgör beredskap och beordras att inställa sig för tjänstgöring påbörjas respektive avslutas arbetstiden vid avresa från respektive återkomst till hemmet eller annan plats som överenskommit med arbetsgivaren.

Beredskap får endast begäras av en arbetstagare som kan nyttja sin ordinarie bostad, pendlingsbostad eller annan överenskommen plats.

Tillfälligt ingripande under beredskapstjänstgöring i form av mottagande av enstaka kortare telefonsamtal/e-post utgör inte övertid.

För beredskapstjänstgöring utbetalas beredskapstillägg enligt nedanstående tabell. Tillägget utbetalas inte när en arbetstagare har ersättning för övningsdygn.

Vardagar från måndag kl. 07.00 till fredag kl. 19.00:	30:-/tim.
Mellan kl. 19.00 på fredag och kl.07.00 på måndagar:	60:-/tim.
Mellan kl.19.00 på dag före Trettondedag jul, 1:a maj, Kristi himmelfärds dag eller Nationaldagen och kl. 07.00 närmast följande vardag:	60:-/tim.
Mellan kl. 19.00 på Skärtorsdagen och kl. 07.00 närmast följande vardag:	90:-/tim.
Mellan kl.19.00 på dag före Pingstafton, Midsommarafton, Julafton, eller Nyårsafton och kl. 07.00 närmast följande vardag:	90:-/tim.
Extra tillägg för beordrad uppkommen beredskap:	300:-/påbörjad 24-timmarsperiod

## Insatsberedskap

### 25 §

Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra insatsberedskap. Arbetsgivaren får även begära uppkommen insatsberedskap av en arbetstagare.

Under insatsberedskap ska arbetstagaren vara nåbar. Arbetstagaren ska infinna sig på den av arbetsgivaren angivna platsen och tiden enligt besked om inställelse.

Arbetsgivaren får inte begära insatsberedskap av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn enligt tjänstledighetsförordningen.

Tid för insatsberedskap utgör inte arbetstid. Till dygns- och veckovila räknas insatsberedskapstid, dvs. den tid då arbetstagaren inte tas i anspråk för arbete.

*Inställelsetid:*

- a) **Inställelse inom 1 – 3 dygn**  
Beredskap omfattar hela dygn.
- b) **Inställelse inom 4 – 10 dygn**  
Beredskap omfattar hela dygn.

**För insatsberedskap med inställelse inom 24 timmar** gäller vad som regleras i 24 §.

För tjänstgöring i insatsberedskap utbetalas insatsberedskapstillägg enligt nedanstående tabell.

<b>Ersättning för</b>	<b>insatsberedskap</b>	<b>uppkommen insatsberedskap</b>
<u>Inställelse inom</u>		
* 1 – 3 dygn:	181:-/dag eller 5 500:-/mån.	247:-/dag eller 7 500 :-/mån.
* 4 – 10 dygn:	69:-/dag eller 2 084:-/mån.	116:-/dag eller 3 500:-/mån.
Under insatsberedskap med inställelse 1–3 dygn eller 4–10 dygn kan en arbetstagare även ha jourtjänstgöring eller tillfälligtvis vara beordrad beredskap med inställelse inom högst 24 timmar. I sådant fall utbetalas även jourtillägg (23 §) resp. beredskapstillägg (24 §).		

**Obekväm arbetstid****26 §**

En arbetstagare som tjänstgör på obekväm tid får ob-tillägg enligt nedanstående tabell. Tillägget utbetalas endast för ordinarie arbetstid enligt lista eller omplaneringslista. Om arbetsperioden förskjuts enligt 14 § andra och sjunde styckena utbetalas ob-tillägg i förekommande fall.

Tillägget utbetalas inte när en arbetstagare har ersättning för övningsdygn eller schablonarbetstid.

**Enkel ob-tid**

- mellan kl. 19.00 och kl. 22.00, i den mån det inte är fråga om tid enligt nedan:

20:-/tim.

**Kvalificerad ob-tid, I**

- mellan kl. 19.00 på fredag och kl.07.00 på måndagar,  
- mellan kl.19.00 på dag före Trettondedag jul, 1:a maj, Kristi himmelfärds dag eller Nationaldagen och kl. 07.00 närmast följande vardag,  
- all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag,  
- tid i övrigt mellan kl. 22.00 och 06.00:

60:-/tim.

**Kvalificerad ob-tid, II**

- mellan kl. 19.00 på Skärtorsdagen och kl. 07.00 närmast följande vardag,  
- mellan kl.19.00 på dag före Pingstafton, Midsommarafton,  
- Julafton, eller Nyårsafton och kl 07.00 närmast följande vardag

90:-/tim

**Ersättning m.m. för verksamheter undantagna från arbetstidsreglering**

(se 4 § Förhandlingsprotokoll till Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar.)

**27 §****Insatsverksamhet***Planerad insats*

Varje vecka som genomförs som planerad insats anses motsvara 40 timmar fullgjord arbetstid med beaktande av förkortade arbetsdagar enligt §§ 7 och 8.

*Planerat stöd*

Varje dygn som genomförs som planerad stödinsats anses motsvara 8 timmar fullgjord arbetstid.

En planerad stödinsats inom eller utom ett insatsområde får omfatta högst 16 dagar sammanhängande tid.

Parterna på förbandsnivå får överenskomma om längre planerad stödinsats än 16 dagar.

*Uppkommen stödinsats*

Vid stödinsats inom eller utom insatsområde m.a.a. uppkommen händelse gäller följande:

- undantag från arbetstidsreglering får tillämpas under högst 56 dagar per kalenderår, dock högst 16 dagar som sammanhängande tid; vid en stödinsats kortare än sju dagar avräknas sju dagar,
- en arbetstagare anses ha fullgjort den arbetstid som han eller hon skulle ha fullgjort enligt fastställd lista eller omplaneringslista.

En planerad stödinsats om högst 16 dagar sammanhängande får direkt efterföljas av en uppkommen stödinsats om högst 16 dagar sammanhängande och detta gäller även det omvända.

Parterna på förbandsnivå får överenskomma om längre uppkommen stödinsats än 16 dagar.

**Ersättning för *insatsverksamhet* utbetalas enligt följande tabell.**

Tjänstgöring under

- minst en kalendermånad:            månadslön = 1,3 \* I-lön + 8000:-
- mindre än en kalendermånad:    lönetillägg per påbörjat dygn = 0,0099 \* I-lön + 264:-

För *stödinsatser m.a.a. uppkommen händelse* utbetalas även följande ersättning:

- extra tillägg om 66 :-/fullgjord 24-timmarsperiod
- ledighet om en (1) dag för tjänstgöring på varje dag som är tjänstgöringsfri enligt planerad lista eller omplaneringslista.

För *insats med anledning av uppkommen händelse* erhålls ledighet om en dag för tjänstgöring på varje dag som är tjänstgöringsfri enligt planerad lista eller omplaneringslista. Under tid denna bestämmelse tillämpas ska inte 11 § Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande OFR/O FM eller OFR/S tillämpas.

## 28 §

### Övningsdygn

För varje övningsdygn ska 8 timmar förläggas i lista eller omplaneringslista.

Avbryter arbetsgivaren ett påbörjat övningsdygn ska övningsdygnet anses fullgjort. Innebär detta att arbetstagaren utövar annan verksamhet än övning utbetalas ingen ytterligare ersättning under det påbörjade övningsdygnet.

Inställer arbetsgivaren ett ej påbörjat övningsdygn som är inplanerat, bör den för berörd vecka planerade och återstående arbetstiden snarast läggas ut på för arbetstagaren normalt sätt inom arbetsområdet.

Avbryter en arbetstagare övningsdygn på grund av beviljad semester eller tjänstledighet ska det övningsdygn som avbryts anses som fullgjort om arbetstagaren deltagit i övningsdygnet under minst 12 timmar.

Uppkommet övningsdygn ska i första hand begäras av en arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från uppkommet dygn bör inte nekas då en arbetstagare är förhindrad och har godtagbara skäl.

Om en arbetstagare beordras till uppkommet övningsdygn ska han eller hon anses ha fullgjort den arbetstid som han eller hon skulle ha fullgjort enligt fastställd lista eller omplaneringslista.

2012-10-08

16 115:65477

En arbetstagare har rätt att välja ersättning i form av *antingen* övningstillägg A och ledighet om 8 tim./ö-dygn *eller* övningstillägg A, ledighet om 4 tim./ö-dygn och övningsdygnstillägg B. För en och samma övning gäller endast ett val. Arbetstagaren ska anmäla sitt/sina val för nästkommande kalenderårs övningar till arbetstidsplanerande chef senast 1 november. Anmälan gäller tills vidare till dess en ny anmälan (inför nytt kalenderår) inkommer. Om antalet planerade övningar väsentligt förändras har en arbetstagare rätt att göra om sitt val i samband med planering av nästkommande lista.

För fullgjort övningsdygn utbetalas ersättning enligt nedanstående tabell. Ledighet enligt nedan ska förläggas snarast efter genomförd övning.

<b>Övningsdygns- tillägg A /ö-dygn</b>	<b>Ledighet/ö-dygn</b>	<b>Övningsdygns- tillägg B /ö-dygn</b>
988:- <u>alternativt</u>	8 tim.	----
988:-	4 tim.	0,023 x I-lön
<b><u>Uppkommet ö-dygn</u></b>	<b><u>Extra tillägg</u></b>	
- vardag:	329:- /dygn	
- lör-, sön-, helgdag:	639:-/dygn	
För varje fullgjort uppkommet övningsdygn under arbetsfri dag erhålls ytterligare 8 timmars ledighet.		
För en <i>arbetstagare som är anställd och tjänstgörande hos Försvarsmakten mindre än 30 dagar i följd</i> gäller följande:		
<b>Övningsdygns- tillägg A /ö-dygn</b>	<b>Ledighet/ö-dygn</b>	<b>Övningsdygns- tillägg B /ö-dygn</b>
988:-	----	0,046 x I-lön
Anställningsperioder om vardera 29 dagar i följd ska åtskiljas av minst en vecka. Om undantagsvis så inte kan ske av verksamhetsskäl, har arbetstagaren rätt till ersättning i form av enbart ledighet eller ledighet <u>och</u> övningsdygnstillägg enligt de valfria alternativen i tabellen ovan.		



## Arbetstid under tjänsteresa, förrättning och övning

### 29 §

Nedanstående bestämmelser gäller under såväl inrikes som utrikes tjänsteresa och förrättning samt övning, dock inte vid förrättning i planerat eller beslutat insatsområde.

Bestämmelserna tillämpas vid tjänsteresa fr.o.m. avresa från och t.o.m. återkomst till arbetsstället, bostaden eller annan ort som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om.

Vid utrikes tjänsteresa ska om möjligt arbetstiden planeras och fastställas i lista eller omplane-ringslista. I annat fall gäller att en schablon- arbetstid inplaneras om högst tretton (13) timmar per kalenderdygn.

Ersättning för schablonarbetstid:	100:-/dygn
-----------------------------------	------------

### Veckovila

Om en arbetstagare under tjänsteresa och förrättning som varar längre än 11 dygn inte får 72 timmars sammanhängande veckovila under en fjortondagarsperiod får arbetstagaren ersättning enligt nedan.

Tjänstgöring	Kompensation för utebliven veckovila	Kompenserande ledighet
12 – 15 dygn	800:-/dygn för dygn 12 – 15	96 tim.
16 – 19 dygn	1600:-/dygn för dygn 16 – 19	120 tim.
20 – 22 dygn	2400:-/dygn för dygn 20 – 22	144 tim.
23 dygn eller fler	3200:-/dygn för dygn 23 –	168 tim.

Ledigheten ska förläggas direkt efter fullgjord tjänsteresa. Ordinarie arbetstid får planeras att påbörja direkt efter angiven vila.

Undantagsvis får efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och en arbetstagare en till två arbetsdagar inplaneras för arbete vid hemkomsten om det krävs ur rapporteringssynpunkt, inlämning av utrustning eller annat skäl.

## Byte av förband eller anställningens upphörande

### Ordinarie arbetstid m.m.

### 30 §

För en arbetstagare som slutar sin anställning hos Försvarsmakten eller byter förband gäller följande.

Om arbetsgivaren i samband med uppsägning eller besked om förbandsbyte konstaterar att arbetstagaren kommer att ha fullgjort mer eller mindre ordinarie arbetstid än anställningstiden motsvarar, har arbetsgivaren rätt att omplanera arbetstagarens arbetstid i syfte att uppnå korrekt fullgjord arbetstid. Därvid gäller att:

- om bytet av förband/anställningens upphörande sker på arbetstagarens önskan ska omplaneringstillägg inte utbetalas,
- om bytet av förband/anställningens upphörande sker utan arbetstagarens önskan ska omplaneringstillägg utbetalas.

Om ovanstående ändock inte helt kunnat regleras gäller följande:

- vid förbandsbyte övergår arbetstagarens saldon avseende ordinarie arbetstid, övertid, nödfallsövertid, jour, beredskap samt kompensationsledighet,
- vid anställningens upphörande ersätts fullgjord arbetstid enligt lista utöver ordinarie arbetstid – för varje sådan timme utbetalas 1/165 av den individuella lönen – eller görs avdrag för tid som inte motsvarar fullgjord ordinarie arbetstid – för varje sådan timme görs avdrag motsvarande 1/175 av den fasta lönen per månad eller, om sådant avdrag inte kan göras, faktureras arbetstagaren aktuellt belopp. Ersättning eller avdrag enligt sista strecksatsen görs i samband med den slutliga regleringen av lön och andra ersättningar.
- Övningsdygnskompensation ska tas ut i ledighet innan anställningen upphör. Om det finns särskilda verksamhetsskäl till att detta inte kunnat ske, ersätts inestående övningsdygnskompensation i pengar. För varje sådan timme utbetalas 1/165 av den individuella lönen.

## Flexsaldo

### 31 §

Innan byte av förband ska en arbetstagare reglera sitt flexsaldo på så sätt att detta vid förbandsbyte uppgår till högst + 40 respektive -10 (för heltidsarbetande). Härvid ska arbetsgivaren medverka till denna reglering.

Innan en arbetstagare slutar sin anställning hos Försvarsmakten ska han eller hon reglera tidssaldot genom ledighet eller inarbetning. Om arbetstagaren önskar och verksamheten så tillåter får sådan ledighet omfatta mer än en dag i följd. En arbetstagare som har ett plussaldo och inte har tagit ut ledighet ersätts inte för plustiden. Om arbetstagaren inte har inarbetat minustid ska detta regleras genom avdrag motsvarande 1/175 av den fasta lönen per månad för varje sådan timme eller, om sådant avdrag inte kan göras, faktureras arbetstagaren aktuellt belopp. Innan sådant avdrag/åtgärd görs ska berörd arbetstagarorganisation informeras.

## **Särskilda bestämmelser för deltidsarbetande arbetstagare**

### **Arbetstidens längd**

#### **32 §**

Den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för deltidsarbetande arbetstagare är proportionell i förhållande till veckoarbetstiden för heltidsarbetande enligt 7 §.

### **Övriga tidsmått**

#### **33 §**

Samtliga tidsmått i avtalet avser heltidsarbetande arbetstagare. För deltidsarbetande ska de tidsmått som anges i 8, 9, 16, 17 (avseende flexsaldo) samt 24 (avseende beredskapsskyldighetens omfattning) §§ vara proportionella i förhållande till det som gäller för heltidsarbetande.

### **Arbetstidens förläggning**

#### **34 §**

En deltidsarbetande arbetstagares arbetstid ska förläggas, oavsett form av deltid och i förekommande fall med beaktande av skälen till nedsättning av arbetstiden, i enlighet med bestämmelserna i 10 – 14 §§.

### **Frånvaro vid koncentrerad och/eller oregelbundet förlagd arbetstid**

#### *Definition*

#### **35 §**

Koncentrerad arbetstid innebär att en arbetstagares arbetstid är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem.

Oregelbundet förlagd arbetstid innebär att en arbetstagares arbetstid är förlagd så att det tillämpliga dagarbetstidsmåttet enligt lista minst någon gång under beräkningsperioden över- eller understiger det ordinarie dagarbetstidsmåttet.

#### *Beräkning av frånvarotid vid ledighet*

#### **36 §**

För en deltidsarbetande gäller att det ordinarie arbetstidsmåttet i varje en- eller, i tillämpliga fall, tvåveckorsperiod som helt eller delvis berörs av frånvaron divideras med det antal dagar under den aktuella perioden som är arbetsdagar för arbetstagare med heltidsarbete. Den erhållna kvoten multipliceras med det antal arbetsdagar som infaller under frånvarotiden. Produkten är normalarbetstiden.

Om normalarbetstiden understiger den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort under frånvarotiden, är han eller hon skyldig att som ordinarie arbetstid fullgöra den återstående arbetstiden på sådan tid som är lämplig för verksamheten. Återstående tid ska regleras inom beräkningsperioden.

Om normalarbetstiden överstiger den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort under frånvarotiden har han eller hon rätt till ledighet motsvarande den överstigande tiden på sådan tid som är lämplig för verksamheten. Denna ledighet ska regleras inom beräkningsperioden.

Omplanering i lista på grund av det som sägs i andra och tredje styckena ovan får beslutas av arbetsgivaren efter samråd med berörd arbetstagare. Vid sådan omplanering utbetalas inte omplaneringstillägg.

Ovanstående gäller dock inte vid frånvaro av följande orsaker:

- sjukfrånvaro,
- ledighet med tillfällig föräldrapenning,
- ledighet med ersättning för närståendevård,
- ledighet enligt avtalet om fackliga förtroendemän.

## Giltighetstid och uppsägningstid

### 37 §

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 november 2012 tills vidare under ALFA:s giltighetstid med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Om införande av PRIO blir försenat gäller avtalet från det nya införandedatumet, vilket i så fall bekräftas i särskilt protokoll, dock senast fr.o.m. den 1 januari 2013.

## Övergångsbestämmelser

### 38 §

För arbetstagare som slutar sin anställning mellan den 1 november 2012 och 31 december 2012 ska 30 § tillämpas oavsett när arbetstiden är fullgjord respektive inte fullgjord före den 1 november 2012.

Fr.o.m. den 1 november 2012 får arbetsgivaren begära att en arbetstagare ska genomföra jour om högst 50 timmar per månad under november respektive december. Jour får sammanläggas till perioden november-december med högst 100 timmar sammanlagt. För de arbetstagare som omfattas av bestämmelserna i 5 § förhandlingsprotokollet gäller följande. Arbetsgivaren får här begära att en arbetstagare ska genomföra jour om högst 75 timmar per månad under november respektive december. Jour får sammanläggas till perioden november-december med högst 150 timmar sammanlagt. Om behov uppstår om ytterligare jour lyfts frågan till parterna i detta avtal.

2012-10-08

16 115:65477

Sida 24 (24)

Fr.o.m. den 1 november 2012 får arbetsgivaren begära att en arbetstagare ska genomföra övertid om högst 50 timmar per månad under november respektive december.

Stockholm den 8 oktober 2012

Försvarmakten

Marie-Louise Räisänen

OFR/O FM

OFR/S

Niklas Simson

Hans Jonsson



## **Bestämmelser i ALFA 4 kap. som gäller för arbetstagare hos Försvarsmakten**

### **Ersätter arbetstidslagen**

#### **1 §**

Bestämmelserna i detta kapitel ersätter arbetstidslagen (ATL).

### **Tillämpningsområde**

#### **2 §**

Bestämmelserna i avsnitt A avser arbetstagare som normalt har sin ordinarie arbetstid förlagd till måndag – fredag (s.k. kontorsarbetstid).

Bestämmelserna i avsnitt B avser arbetstagare som har särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning.

### **Gemensamma grunder för arbetstiden**

#### **Arbetstidens förläggning**

#### **3 §**

Verksamhetens krav på bemanning ska utgöra grund för arbetstidens förläggning. Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt.

Arbetstidens förläggning ska vid behov ses över för att anpassas till förändrade verksamhetskrav. Arbetstiden ska också förläggas på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa. Inom ramen för verksamhetens krav ska arbetstidens förläggning så långt som möjligt anpassas till arbetstagarnas önskemål om mer flexibla och individuella lösningar.

#### **Övriga arbetstidsvillkor**

För att kraven på effektivitet kvalitet i verksamheten ska kunna uppfyllas när omvärlden förändras, krävs utveckling och förnyelse. Sådana arbetsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras så att det ekonomiska värdet som villkoren representerar kommer till bättre nytta.

Den närmare utformningen av anställningsvillkor måste alltid ske i nära anslutning till verksamhetens bedrivande. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde arbetstagaren får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Ett framgångsrikt förändringsarbete förutsätter motiverade medarbetare och stöds av kompensation i olika former genom väl avvägda arbetsvillkor.

## **Lokala förhandlingar om arbetstidsvillkor (Försvarsmaktsnivå)**

### **4 §**

Om lokal part påkallar förhandling i frågan ska parterna pröva om arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala kollektivavtal är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

I ett första steg ska parterna genomföra en gemensam översyn och analys av arbetstidsvillkoren och kostnaderna för dessa.

Parterna ska därefter, utifrån såväl ett kort- som långsiktigt perspektiv, diskutera förändringsbehov av arbetstidsvillkoren med de gemensamma grunder för arbetstid som anges i 3 § detta kapitel som utgångspunkt. I arbetet ska parterna sträva efter att enas.

På parternas gemensamma begäran kan centrala parter eller Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet medverka till att parterna kommer överens om förändrade arbetstidsvillkor i det lokala kollektivavtalet.

## **Avsnitt A**

### **Arbete på mertid**

#### **9 §**

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl för det, kan arbetsgivaren begära att en deltidsarbetande arbetstagare ska arbeta utöver den ordinarie dagliga arbetstiden (mertid). Mertidsarbetet får dock inte sträckas ut till tid som går utöver det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som arbete på ordinarie arbetstid.

För arbete på mertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från mertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om mertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära mertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära mertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

Arbetsgivaren kan begära att en deltidsarbetande arbetstagare utöver arbetet på mertid ska arbeta på övertid.

Under ett kalenderår får den uttagna mertiden och övertiden sammanlagt för en arbetstagare vara högst 200 timmar. Mertiden får dock inte överstiga 175 timmar under ett kalenderår.

(Råd)

## **Ersättning för mertid**

### **10 §**

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på mertid har rätt till ersättning. Ersättning lämnas i form av ledighet eller pengar (*mertidstillägg*) och ska lämnas i den form som arbetstagaren önskar, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl bestämmer något annat.

## **Beräkning av mertidstillägg**

### **11 §**

Mertidstillägg betalas med ett belopp för timme som motsvarar arbetstagarens individuella lön uppräknad till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid och därefter dividerad med 165.

Mertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

## **Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete**

### **12 §**

Ledigheten skall omfatta lika lång tid som mertiden.

## **Arbete på övertid**

### **20 §**

*(Första stycket ersätts av reglering i 21 § detta avtal.)*

Antalet timmar får överskridas när det enligt arbetsgivarens bedömning behövs för att en arbetstagare ska kunna slutföra ett uppdrag som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på övertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om övertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära övertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära övertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

I den totala övertiden (*enligt FM:s arbetstidsavtal 21 § tredje stycket, eller i förekommande fall stycket ovan*) inräknas inte sådan övertid som kompenseras med ledighet.

(Råd)

## **Ersättning för övertid**

### **22 §**

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på övertid har rätt till ersättning.



Ersättning ges i form av pengar (*övertidstillägg*) eller som ledighet (*kompensationsledighet*). Kompensationsledighet ska ges under förutsättning att arbetstagaren önskar det och att arbetsgivaren bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

## Beräkning av övertidstillägg

### 23 §

Övertidstillägg per timme betalas enligt följande.

Enkel övertid = 
$$\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{94}$$

Kvalificerad övertid = 
$$\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{72}$$

(Andra och tredje stycket ersätts av reglering i 21 § detta avtal)

Övertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av *övertidstillägg för deltidsarbetande* arbetstagare skall arbetstagarens lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

### Anmärkning

Semestertillägg ingår i beloppen för övertidstillägg (jfr ALFA 5 kap. 13 §).

## Kompensationsledighet vid övertidsarbete

### 24 §

Kompensationsledighet per övertidstimme omfattar:

- vid *enkel* övertid en och en halv gång så lång tid som övertidsarbetet,
- vid *kvalificerad* övertid dubbelt så lång tid som övertidsarbetet.

(Andra stycket ersätts av reglering i 21 § detta avtal.)

## Lokalt avtal

### (Försvarsmaktsnivå)

### 26 §

Lokalt avtal ska slutas om förläggning av den ordinarie veckoarbetstiden enligt ALFA 4 kap. 13 §.

Lokalt avtal får i övrigt slutas om avvikelser från vad som gäller enligt reglerna i ALFA 4 kap. avsnitt A.

Lokalt avtal får också slutas om bland annat flexitid, inarbetning av s.k. klämdag, arbetstidens beräkning m.m. vid tjänsteresa samt jour och beredskap.

Lokalt avtal får dock inte slutas om längre begränsningsperiod (*den tidsperiod för vilken den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden ska beräknas*) än tolv månader.

Om lokalt avtal sluts om kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning finns förslag om hur en sådan modell kan se ut i ALFA bilaga 7.

(Råd)

## Avsnitt B

### Inledande bestämmelser

#### 27 §

Av detta avsnitt framgår:

dels att särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning gäller för:

- arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning (ALFA 4 kap. 29 §),
- arbetstagare som är stationerade utom riket (ALFA 4 kap. 30 §),
- arbetstagare för vilka sjöarbetstidslagen gäller (ALFA 4 kap. 30 §),

dels vilka arbetstagare som har s.k. förtroendearbetstid (ALFA 4 kap. 31 §).

### Arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning

#### 29 §

För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning<sup>1)</sup> ska gälla vad som regleras i lokalt avtal (*Försvarsmaktsnivå*). I bilaga 2 till ALFA regleras förhandlingsordning för sådana lokala avtal.

Den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden får i det lokala avtalet beräknas för en tidsperiod (begränsningsperiod) om högst fyra månader.

Lokalt avtal får dock slutas om längre begränsningsperiod (*den tidsperiod för vilken den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden ska beräknas*) dock inte längre än tolv månader.

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska sådana centrala och lokala bestämmelser om arbetstid, arbetskyldighet och arbetstidsberoende ersättningar, som gällde dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997, tas in i lokala avtal vid berörda myndigheter.

Beloppen för overtidstillägg ska beräknas med stöd av bestämmelserna i ALFA 4 kap. 23 § (*utom tredje stycket*) och FM:s arbetstidsavtal 21 §.

Lokalt avtal får inte innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG:s arbetstidsdirektiv.

(Råd)

---

<sup>1)</sup> Här avses sådana arbetstagare för vilka RAMA samt 3 kap. och 2 kap. 5 § 1 mom. andra stycket i fjärde avd. SA-C eller ATH tillämpades eller skulle ha tillämpats dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997.

## **Arbetstagare som är stationerade utom riket m.fl.**

### **30 §**

I stället för bestämmelserna i avsnitt A gäller särskilda bestämmelser för arbetstagare som är stationerade utom riket,

För sådana arbetstagare för vilka sjöarbetstidslagen är tillämplig gäller bestämmelserna i den lagen.

## **Arbetstagare med förtroendearbetstid**

### **31 §**

Med förtroendearbetstid<sup>1)</sup> avses sådan arbetstid som en arbetstagare med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera.

Följande arbetstagare har förtroendearbetstid (*utdrag*):

- Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har verksledande eller därmed jämförbar ställning.
- Arbetstagare som normalt utför arbete i hemmet eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

(Råd)

---

<sup>1)</sup> Förtroendearbetstid har ingen annan innebörd än begreppet oreglerad arbetstid så som det tillämpades före den 1 april 2001 varför begreppet oreglerad arbetstid fortsättningsvis bibehålles för dessa arbetstagare.



## **Arbetstagare som arbetstagare som genomgår utbildning som avses i 4 §**

Nedanstående kurser/utbildningar är undantagna från arbetstidsreglering.

- Högre stabsofficersutbildning (HSU)
- Stabsutbildning (SU)
- Taktisk stabskurs (TSK)
- Concept development and experiment (CD & E)
- Militärteknisk påbyggnadskurs (MPU)

Parterna är överens om att förteckningen över kurser/utbildningar regelbundet ska överses.



## Förhandlingsprotokoll

### till Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande SACO Försvar

#### 1 §

Parterna tecknar Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar m.m. med bilaga (bilaga 1).

#### 2 §

Parterna är överens om att nedanstående avtal upphör att gälla i och med att parterna sluter Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar.

- Försvarsmaktens avtal om arbetstid 2001-04-06.
- Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande SACO Försvar 2012-02-13.
- Försvarsmaktsavtal om jour och ställningstjänst, chefslöner och arbetstid i insats utom regleringen avseende chefslöner.
- Samtliga förbandsavtal som slutits med stöd av nuvarande Avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar utom arbetstidsavtal som slutits vid F7, sjöförbanden och helikopterflottiljen samt Avtal om lokala arbetstidsbestämmelser vid tjänstgöring ombord på marinens segelfartyg under segelfartygsexpedition slutet vid SSS.
- Beredskaps- och insatsavtal (I-avtalet) samt Försvarsmaktsavtal om särskild verksamhet (SV-avtalet).

#### 3 §

Parterna är överens om att nedanstående villkor upphör att gälla i och med att parterna sluter Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar:

- Tjänstgöringstillägg vid förbandsövning i Avtal om övningsverksamhet m.m. inom Försvarsmakten (ÖVA). 3 § första meningen i nämnda avtal ersätts enligt följande:  
”Vid förbandsövning har arbetstagaren rätt till fria måltider. Vid annan övningsverksamhet samt vid sjötjänstgöring på marinens och av andra av marinen bemannade fartyg har arbetstagaren rätt till fria måltider samt ett tjänstgöringstillägg med 62 kronor/dygn.”  
Detta innebär i övrigt ingen ändring av ÖVA.
- 5 § i Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan. (Upplysning: Resterande delar av Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan upphör att gälla genom att parterna sluter Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats.)

Parterna är överens om att punkten Helgtillägg i Försvarets avtal om lön, avsnitt III, 2 kap. 3a § upphör att gälla den 31 december 2012.

#### 4 §

Parterna konstaterar gemensamt att åtminstone nedanstående verksamheter är föremål för **undantag från arbetstidreglering** enligt Europaparlamentets och rådets arbetstidsdirektiv.

- *Insatsverksamhet* som beordras av ÖB eller C Insats och regleras i order och som på grund av arbetets art inte kan arbetstidsplaneras.

Med insatsverksamhet avses:

- såväl själva insatsen som stödinsatser inom insatsområdet samt vid uppkommen händelse även stödinsatser inom och utom insatsområdet,
- även förberedelsetid i högst åtta (8) veckor (som inte behöver vara sammanhängande),
- verksamhet i samband med beredskapskontroll som har beordrats av ÖB eller C Insats.

- *Övning som inte kan tidsplaneras*

Med sådan övning avses verksamhet för att öva och samträna stabs- och/eller förbandsenheter, eller del därav, i deras uppgifter samt att pröva enheters användbarhet. Verksamheten ska vara sammanhängande och bedrivs på ett sådant sätt att arbetstagarens arbetsinsatser inte kan tidsplaneras. Med sådan övning avses även sammanhängande övning under kurs eller utbildning där arbetstagarens arbetsinsatser inte kan tidsplaneras.

- *Högvakt*

Högvakten utgör en förbandsresurs för territoriell chef i alla beredskapsnivåer inom ramen för Försvarets insats- och beredskapsplan. I förordningen (SFS 1996:927) med bestämmelser för Försvarets personal framgår att militär personal svarar för vakttjänst vid statschefens residens och att närmare bestämmelser om högvakten meddelas av Försvaretsmakten. I Försvaretsmaktes föreskrift (FFS 2005:6) med instruktion för överkommendanten och kommendanten i Stockholm framgår dessutom bl.a. att befogenheten (för dessa) att utnyttja både av- och pågående högvaktsförband regleras i särskild ordning.

Ersättningar och andra villkor för ovanstående undantag regleras i 27 respektive 28 §§ Försvarets avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar.

Om endera parten vill att undantaget ska gälla ytterligare verksamhet ska detta regleras i kollektivavtal mellan parterna.

2012-10-08

16 115:65480

## 5 §

Parterna konstaterar gemensamt att åtminstone nedanstående verksamheter är föremål för **undantag från bestämmelserna om jour** enligt Europaparlamentets och rådets arbetstidsdirektiv. Undantaget gäller dock inte för verksamhet som bedrivs på ett sådant sätt att den inte behöver undantas.

- Insatsberedskap för skyddsstyrkor. Med insatsberedda styrkor avses de styrkor som bl.a. har till uppgift att ingripa vid kränkningar av och angrepp på Sveriges territorium och svenska intressen i närområdet i tid av fred och kris. Här avses även TPSS.
- Verksamhet som bedrivs med specialutbildad personal som snabbt ska kunna analysera uppgifter om och agera på misstänkta kränkningar av Sveriges territorium och initiera avvärjning av en sådan misstänkt kränkning, t.ex. incidentberedskap.
- Vakthavande befäl med uppgift i enlighet med andra punkten ovan.

### *Skyddsregel*

En arbetstagare som har deltagit mer än två (2) månader i följd i verksamhet enligt 4 § ovan gäller en skyddstid innan skyldigheten att fullgöra jour inträffar. Skyddstiden omfattar hälften av den tid som arbetstagaren har tjänstgjort i verksamhet enligt 4 §, dock högst två (2) månader. Berörda parter vid förband får i det enskilda fallet överenskomma om kortare skyddstid.

Om endera parten vill att undantaget ska gälla ytterligare verksamhet ska detta regleras i kollektivavtal mellan parterna.

## 6 §

Parterna konstaterar gemensamt att åtminstone nedanstående skäl utgör objektiva skäl till att inte ge kompenserande vila utan i stället **lämpligt skydd** (se 14 § Försvarens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar).

En åtgärd måste vidtas för att undvika

- risk för hälsa eller säkerhet,
- att stora ekonomiska värden riskeras.

Parterna konstaterar gemensamt att lämpligt skydd innebär att arbetstagaren erbjuds ett samtal hos företagshälsovården.

Om endera parten vill tillföra ytterligare skäl att inte ge kompenserande vila utan i stället lämpligt skydd ska detta regleras i kollektivavtal mellan parterna.

2012-10-08

16 115:65480

**7 §**

Enligt 12 § Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar fastställs lista genom två alternativa metoder.

En utvärdering avseende tillämpning av två metoder för att fastställa lista bör genomföras 18 månader efter avtalets ikraftträdande. Endera parten kan därefter påkalla förhandling i denna fråga.

---

Stockholm 2012-10-08

Vid protokollet

Björn Stålhamre

För Försvarsmakten

Marie-Louise Räisänen

För SACO Försvar

Camilla Robertsson





## Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande SACO Försvar

### Allmänt

#### 1 §

Detta avtal är träffat med stöd av 1 kap. 4 § Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA-T). Avtalet kompletteras med en bilaga (underbilaga 1) som omfattar gällande bestämmelser i ALFA.

#### 2 §

Detta avtal ersätter ALFA 4 kap. 5 – 8 §§, 13 – 19 §§, 20 § första stycket, 21 §, 23 § tredje stycke (kvalificerad övertid), 24 § sista stycket, 25 § samt 28 §.

#### Parternas gemensamma protokollsanteckningar

ALFA 4 kap. 31 § ska tillämpas för tillsyningsmän eller motsvarande. Om behov av förtroende-arbetstid uppstår för ytterligare befattningshavare ska Försvarsmakten uppta överläggningar därom med parterna i detta avtal. Parterna i detta avtal får sluta kollektivavtal om förtroendearbetstid med stöd av 1 kap. 4 § ALFA-T.

#### 3 §

I nedanstående frågor ska arbetstidslagens (ATL) regler tillämpas.

- Undantag från viss offentlig verksamhet (2 § 3 st. ATL) enligt protokoll till detta avtal
- Nödfallsövertid (9 § 1 och 2 st. ATL)
- Nödfallsmertid (10 § 2 st. andra meningen ATL)
- Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid (11 § ATL)
- Rast (15 § ATL)
- Paus (17 § ATL)

Ovanstående regler i ATL är härmed kollektivavtalsreglerade. Om dessa bestämmelser i ATL ändras ska parterna i detta avtal ta upp förhandling i frågan.

### Tillämpningsområde

#### 4 §

Detta avtal gäller för arbetstagare anställda i Försvarsmakten.

Avtalet gäller dock inte:

- arbetstagare enligt 1 kap. 1 § ALFA-T,
- arbetstagare med förtroendearbetstid,
- arbetstagare som genomgår viss utbildning enligt underbilaga 2
- arbetstagare vid F7, sjöförbanden och helikopterflottiljen så länge som respektive förbandsavtal gäller,

- reservofficerare tjänstgörande i insatsorganisationen enligt definition i Försvaretsmaktens avtal om lön- och anställningsvillkor för reservofficerare.

Förutom 27 och 28 §§ gäller avtalet inte heller då arbetstagare arbetar i verksamheter som är undantagna från arbetstidsreglering enligt Europaparlamentets och rådets arbetstidsdirektiv (se 4 § Förhandlingsprotokoll till Försvaretsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar).

## Avvikelse från avtalet

### 5 §

I fråga om säkerhets- och övervakningsarbeten som kräver permanent närvaro för att skydda egendom eller personer får avvikelser från arbetstidsreglering göras enligt nedan. Verksamheter som här avses är främst VB-tjänst, vakttjänst, luft- och sjöbevakning samt räddningstjänst.

Avvikelse får göras vad gäller bestämmelserna om rast, dygnsvila samt veckovila.

Vid planering av lista eller omplaneringslista ska vid avvikelse enligt ovanstående stycke ledighet planeras på motsvarande sätt som kompenserande ledighet enligt 14 §.

## Definitioner

### 6 §

<i>Arbetspass</i>	Sammanhängande period av arbetstid.
<i>Arbetsperiod</i>	En arbetsperiod består av ett eller flera arbetspass. Arbetspassen bör inte vara fler än två.
<i>Arbetsplats</i>	Plats där arbete utförs.
<i>Arbetsställe</i>	Den plats där arbetstagaren utför huvuddelen av sitt arbete. Utförs detta under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses i regel den plats där arbetstagaren hämtar och lämnar arbetsmaterial eller förbereder och avslutar sina arbetsuppgifter som arbetsställe.
<i>Arbetstid</i>	Tid då arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning, har paus eller måltidsuppehåll.
<i>Beredskap</i>	Skyldighet för arbetstagare att under tjänstgöringsfri tid stå till arbetsgivarens förfogande för att vid behov och inom angiven tid infinna sig på platsen för tjänstgöringen och utföra arbete. (Jmf Insatsberedskap)

2012-10-08

16 115:65480

<i>Beräkningsperiod</i>	Den tidsperiod för vilken genomsnittlig ordinarie arbetstid, beredskap, jourtid, övertid och nödfallsövertid ska beräknas. En beräkningsperiod kan bestå av en eller flera listperioder.
<i>Dygnsvila</i>	Sammanhängande ledighet under varje 24-timmarsperiod.
<i>Extra arbetstid</i>	Tid för övertid, nödfallsövertid och jour. Extra arbetstid får inte överstiga 416 timmar under ett kalenderår.
<i>Flexibel arbetstid (flectid)</i>	Ordinarie arbetstid för vilken arbetstagaren inom givna tidsramar bestämmer när han eller hon börjar respektive slutar sitt arbete med hänsyn till verksamhetens krav och behov.
<i>Flexram</i>	De tidsramar inom vilka en arbetstagare får flexa. Flexramarna följer den i lista förlagda arbetstiden.
<i>Fristående extra arbetspass</i>	Arbetspass som, <i>utan arbetstagares egen begäran</i> , förläggs till annan tid än enligt lista eller omplaneringslista och som börjar mer än 30 minuter <i>efter</i> hans eller hennes närmast föregående i lista eller omplaneringslista upptagna arbetspass och slutar mer än 30 minuter <i>före</i> hans eller hennes närmast efterföljande i lista eller omplaneringslista upptagna arbetspass.
<i>Genomsnittlig ordinarie arbetstid</i>	Normalt 40 timmar per vecka under beräkningsperioden.
<i>Insatsberedskap</i>	Tidskrav inom vilket en arbetstagare ska kunna övergå till insatsverksamhet.
<i>Jour</i>	Skyldighet för arbetstagare att under tjänstgöringsfri tid stå till arbetsgivarens förfogande för att vid behov utföra arbete. Arbetstagaren ska befinna sig på arbetsplatsen eller, beroende på inställetid och efter arbetsgivarens anvisning, i anslutning till arbetsplatsen.
<i>Lista</i>	En fastställd förteckning över de arbetspass, övningsdygn, jour, beredskap, insatsberedskap samt rast(er) som en eller flera arbetstagare ska fullgöra.
<i>Listperiod</i>	Den tidsperiod under vilken arbetspassen fördelas.
<i>Klämdag</i>	Vardag som omedelbart såväl föregås som efterföljs av en lör-, sön- eller helgdag.
<i>Mertid</i>	Tid för arbete som, efter beslut av arbetsgivaren, fullgörs av en deltidsarbetande arbetstagare utöver den arbetstid som är fastställd i lista eller omplaneringslista.

<i>Måltidsuppehåll</i>	Uppehåll (i stället för rast) för intagande av måltid då arbetsförhållandena inte medger att rast läggs in.
<i>Normalarbetstid</i>	Normalarbetstiden motsvarar det arbetstidsmått en arbetstagare skulle ha utfört per dag om arbetstagarens arbetstidsmått hade varit jämnt fördelat över beräkningsperiodens samtliga arbetsdagar (i normalfallet 5 dagar per vecka).
<i>Omplaneringslista</i>	En fastställd omplanerad lista.
<i>Ordinarie arbetstid</i>	Den i lista fastställda arbetstiden.
<i>Provisorisk lista</i>	En av arbetsgivaren fastställd lista som gäller under ajournerad listförhandling.
<i>Rast</i>	Avbrott i den dagliga arbetstiden då arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. En rast ska omfatta minst 30 minuter. (Se även arbetstidslagen 15 §.)
<i>Uppkommen beredskap/ insatsberedskap</i>	Sådan beredskap eller insatsberedskap som uppkommer på grund av händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren och som inte är planerad i lista eller omplaneringslista.
<i>Uppkommen jour</i>	Sådan jour som uppkommer på grund av händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren och som inte är planerad i lista eller omplaneringslista.
<i>Uppkommet övningsdygn</i>	Övningsdygn som inte är planerat i lista eller omplaneringslista.
<i>Veckovila</i>	Sammanhängande ledighet under varje sjudagarsperiod.
<i>Övertid</i>	Arbetstid som, efter beslut av arbetsgivaren, fullgörs utöver den arbetstid som är fastställd i lista och som inte utgör mertid.
<i>Övning</i>	Verksamhet som antingen går att tidsplanera eller som bedrivs på ett sådant sätt att arbetstagarens arbetsinsatser inte kan tidsplaneras. För verksamhet av sistnämnd natur gäller undantag från arbetstidsreglering (se Förhandlingsprotokoll till Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar).
<i>Övningsdygn</i>	Hel tidsperiod om 24 timmar varunder sådan övning som är undantagen från arbetstidsreglering bedrivs. Med sådan verksamhet avses även högvakt.

## Arbetstidens längd

### Genomsnittlig ordinarie arbetstid

#### 7 §

Under ett kalenderår är för heltidsarbetande arbetstagare den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för kalendervecka, som utöver söndag är helgfri, 40 timmar. För helgdag<sup>1</sup> som infaller på måndag – fredag minskas årsarbetstiden med åtta (8) timmar. Detta gäller inte de arbetstagare som gör omräkning enligt 9 § c).

Beräkningsperioden är 12 månader och avser ett kalenderår.

### Förkortade arbetsdagar

#### 8 §

Den ordinarie arbetstiden ska minskas med fyra timmar för nedanstående dagar. Detta gäller inte de arbetstagare som gör omräkning enligt 9 § c).

Trettondagsafton

Skärtorsdagen

Den 30 april som infaller på en måndag-fredag

Dagen före Nationaldagen

Dagen före Alla Helgons dag

Den 23 december som infaller på en fredag.

### Omräkning av arbetstid

#### 9 §

För arbetstagare med oregelbunden förläggning av arbete avräknas veckoarbetstiden med:

- 2 timmar om arbetstiden till någon del under berörd vecka är förlagd mellan klockan 23.00 och 06.00.
- 4 timmar om arbetstiden till någon del under berörd vecka är förlagd mellan klockan 23.00 och 06.00 samt dessutom till någon del på lördag, söndag eller helgdag.
- 5 timmar om arbetstiden är förlagd enligt rullande system, dvs. att arbetstiden är förlagd på dagar oavsett om dessa är vardagar, lör-, sön- eller helgdagar. Dessutom ska minst en arbetsdag under varje 9-veckorsperiod infalla på dag som inte är vardag.

## Arbetstidens förläggning

#### 10 §

Arbetsgivaren beslutar om arbetstidens förläggning i lista efter överenskommelse med arbetstagare alternativt förhandling med berörd(a) arbetstagarorganisation(er).

Arbetstid får förläggas till veckans alla dagar.

Rast ingår inte i arbetstiden. Om arbetsförhållandena inte medger att rast läggs in kan den utbytas mot måltidsuppehåll. Måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

---

<sup>1</sup> Som helgdagar vilka inträffar på måndag – fredag räknas även midsommarafton, julafton och nyårsafton.

## Listperiodens längd

### 11 §

Arbetsgivaren beslutar om listperiodens längd, vilken dock ska vara minst fyra (4) veckor och högst ett (1) kalenderår. Dock ska en listperiod alltid ta slut vid ett kalenderårsskifte. Detta kan innebära att denna listperiod blir kortare än fyra (4) veckor.

Fastställd lista (även provisorisk lista) gäller normalt tills vidare.

## Fastställande av lista

### 12 §

Förläggningen av den ordinarie arbetstiden, övningsdygn, jour, beredskap samt insatsberedskap bestäms i förväg genom att en lista upprättas.

Tid för utbildning ska om möjligt fastställas i lista enligt tiden i kursplan.

Fastställande av lista sker genom två alternativa modeller – antingen kommunikation mellan arbetsgivaren och en arbetstagare/en grupp arbetstagare, *lista metod A*, eller förhandling med berörd(a) arbetstagarorganisation(er), *lista metod B*.

En arbetstagare anmäler till arbetstidsplanerande chef vilken metod som ska användas vid fastställande av lista för honom eller henne. Den metod som anmäls av en arbetstagare gäller tills vidare. Byte av metod ska anmälas minst sex (6) veckor innan närmast följande listperiod.

#### Lista metod A

Utgångspunkten är att den enskilde får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Senast 30 dagar före den tidpunkt då en arbetstagares lista är avsedd att börja gälla ska arbetsgivaren presentera verksamhetens behov av bemanning samt övriga omständigheter som ska tas hänsyn till under den tid listan är avsedd att gälla (bl.a. övningsdygn och insatsberedskap).

Senast 21 dagar före den tidpunkt då listan är avsedd att börja gälla ska varje arbetstagare lämna förslag till lista i vilken han eller hon själv har förlagt sin arbetstid samt i förekommande fall jour- och beredskapstid. Förslaget ska även uppta av arbetsgivaren angiven tid för övningsdygn och insatsberedskap. Förläggningen ska ske i samarbete med berörda kollegor.

Arbetsgivaren fastställer listan efter eventuella justeringar som diskuterats med de berörda arbetstagarna.

Senast 14 dagar före den tidpunkt då listan är avsedd att börja gälla ska den nya överenskomna listan skriftligen föreligga.

#### Lista metod B

Innan arbetsgivaren beslutar om arbetstidens förläggning, samt i förekommande fall övningsdygn, jour-, beredskaps- och insatsberedskapstider i lista ska denne förhandla med berörd(a) arbetstagarorganisation(er) på förbandsnivå.

Senast 30 dagar före den tidpunkt då listan är avsedd att börja gälla ska arbetsgivaren på förbandsnivå förhandla med berörd(a) arbetstagarorganisation(er) och därvid presentera sitt förslag till beslut avseende lista. Parterna har ett gemensamt ansvar för att listförhandlingen är avslutad alternativt ajournerad senast då den nya listan ska vara fastställd enligt angiven tid nedan.

Om parterna skriftligen enas i listförhandlingen beslutar arbetsgivaren om lista enligt parternas överenskommelse senast 14 dagar före den tidpunkt då listan är avsedd att börja gälla.

Om parterna **inte** enas i listförhandlingen gäller följande:

1. Förhandlingen ajourneras och parterna på försvarsmaktsnivå förhandlar om riktlinjer för listans utformning.
2. Arbetsgivaren på förbandsnivå får – när det krävs av verksamhetsskäl – besluta om en provisorisk lista över förläggning av arbetstiden, jour och beredskap med beaktande av de delar som parterna var överens om i listförhandlingen.
3. Den ajournerade listförhandlingen mellan parterna på förbandsnivå återupptas snarast efter att parterna på försvarsmaktsnivå avslutat förhandlingen om riktlinjer för listans utformning. Listförhandlingen ska bedrivas skyndsamt och parterna på förbandsnivå ska beakta resultatet av förhandlingen på försvarsmaktsnivå.
4. Om parterna på förbandsnivå enas i den återupptagna listförhandlingen beslutar arbetsgivaren om lista enligt parternas överenskommelse. Den nya listan ersätter den provisoriska listan.

## Fastställande av omplaneringslista

### 13 §

Arbetsgivaren får vid behov omplanera gällande fastställd lista vad avser arbetstid. För ny arbetstidsförläggning under en pågående listperiod ska bestämmelserna nedan gälla. Om nästa lista är fastställd kan en omplanering ske in i den listperioden. Det ska av lista framgå när beräkningsperioden börjar respektive slutar.

#### Lista metod A

En arbetstagare ska till arbetsgivaren lämna förslag till omplaneringslista, i vilken han eller hon själv förlägger sin arbetstid. Förläggningen ska ske i samarbete med berörda kollegor. Arbetsgivaren fastställer listan efter eventuella justeringar som diskuterats med de berörda arbetstagarna.

Omplaneringslista ska skriftligen föreligga senast 14 dagar före den tidpunkt då ändringen(arna) är avsedd(a) att börja gälla. Om arbetstagaren så önskar och blir överens med arbetsgivaren, kan ledighet läggas ut på tid som infaller före den tidpunkt då ändringen är avsedd att börja gälla.

#### Lista metod B

Innan arbetsgivaren beslutar om arbetstidens förläggning, samt jour och beredskap, i omplaneringslista ska denne förhandla med berörd(a) arbetstagarorganisation(er) på förbandsnivå.

Om parterna enas i förhandlingen av omplaneringslista beslutar arbetsgivaren om omplaneringslista enligt parternas överenskommelse senast 14 dagar före den tidpunkt då ändringen(arna) är avsedd(a) att börja gälla. Om arbetstagaren så önskar och blir överens med arbetsgivaren, kan ledighet läggas ut på tid som infaller före den tidpunkt då ändringen är avsedd att börja gälla.

Om parterna **inte** enas i listförhandlingen gäller vad som regleras i 12 § *Lista metod B*.

Vid omplanering av lista utbetalas ett omplaneringstillägg om 800 kronor för den vecka där arbetsgivaren gör en förändring av listan som inskränker arbetstagarens fritid. Om en arbetstagare vill förändra sin lista utbetalas inget omplaneringstillägg.

## Dygns- och veckovila

### 14 §

#### Dygnsvila

En arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren får kompensering ledighet motsvarande den tid som återstår för att uppfylla kravet om tid för dygnsvila. Ledigheten ska förläggas på så sätt att den närmast följande arbetsperiodens början förskjuts den aktuella tiden. Om särskilda verksamhetsskäl föreligger får ledigheten förläggas så att den efterföljande arbetsperioden avkortas med den aktuella tiden. Ledigheten får dock inte förskjutas mer än högst två dygn samt det antal timmar som arbetstagaren redan vilat före avvikelsen.

För arbetstagare som omfattas av undantag från bestämmelserna om jour i 5 § förhandlingsprotokollet och inte kan få kompensering ledighet enligt föregående stycke gäller följande. Vid uppkommen avvikelse får inte den närmast följande arbetsperiodens början förskjutas. Istället ska om möjligt avkortning av arbetspass ske utan skyldighet till återtjänstgöring.

Om *synnerliga* verksamhetsskäl föreligger som gör att det inte är möjligt att bevilja ledighet enligt ovan, ska berörd arbetstagare ges lämpligt skydd. I sådant fall gäller att tid som enligt lista skulle ha varit vilotid eller beredskapstid och som tagits i anspråk för arbete ska ersättas som övertid. Dock ingår inte denna tid i beräkningen av vare sig övertidsuttag eller extra arbetstid (se 21 § tredje stycket).

I dygnsvilan ska tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse från detta får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas under nämnda tid. Vid nattarbete gäller dock inte detta stycke.

#### Veckovila

En arbetstagare ska ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckosluten.

Veckovila för två på varandra följande sjudagarsperioder får slås samman till en sammanhängande ledighet om minst 72 timmar, som ska förläggas efter den verksamhet som föranledde sammanläggningen.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har



kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren får kompenserande ledighet motsvarande den tid som återstår för att uppfylla kravet om tid för veckovila. Ledigheten ska förläggas på så sätt att den närmast följande arbetsperiodens början förskjuts den aktuella tiden. Om särskilda verksamhetsskäl föreligger får ledigheten förläggas så att den efterföljande arbetsperioden avkortas med den aktuella tiden.

Om *synnerliga* verksamhetsskäl föreligger som gör att det inte är möjligt att bevilja sådan ledighet, ska berörd arbetstagarare ges lämpligt skydd.

Om en arbetstagarare tjänstgör längre än 11 dygn i följd utan att veckovila erhålls ska ersättning ges i enlighet med tabellen under 29 §. Den kompenserande ledigheten ska förläggas direkt efter den verksamhet som föranlett avvikelse från reglerna om veckovila.

## Undantag

Undantag från bestämmelserna i denna paragraf gäller arbetstagarare i vissa verksamheter (se 5 § Förhandlingsprotokoll till Försvaretsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar). Detta innebär att jour inte anses som arbetstid vid beräkning av dygns- och veckovila. Dock ska bestämmelserna ovan om avvikelser tillämpas.

## Flexibel arbetstid

### Allmänt

#### 15 §

Inom ramen för den planerade arbetstiden får en arbetstagarare utnyttja flexibel arbetstid om verksamheten så tillåter.

### Flexidens förläggning och uttag av ledighet m.m.

#### 16 §

Flexramen följer den planerade arbetstidens förläggning på så sätt att arbetstagararen får flexa

- en och en halv (1,5) timme före och en och en halv (1,5) timme efter den planerade arbetsperiodens början,
- en och en halv (1,5) timme före och tre (3) timmar efter den planerade arbetsperiodens slut,
- vid lunch/middag gäller en flexram på totalt två (2) timmar inom vilken en obligatorisk rast ska förläggas.

Då en arbetstagarare genomgår utbildning, som inte har fastställts i lista, ska den enligt kursplan fullgjorda studietiden som understiger den i lista fastställda tiden per dag registreras som minustid i flexsystemet.

Om arbetstagararen så önskar får arbetsgivaren medge att arbetstid förläggs till tid utanför flexramen. I sådant fall utbetalas inte obekvämtidstillägg.

Ledighet får tas ut som del av dag eller hel dag (t.ex. klämdag) då arbetstagararen önskar och verk-

samheten så medger. Den del av sådan ledighet som inte ryms inom flexramen ska ha beviljats av arbetsgivaren och regleras i flexsaldot.

### **Avstämning och flexsaldo**

#### **17 §**

Avstämningstidpunkter är 31 januari, 31 maj och 31 oktober.

**Plussaldot** får vid varje avstämningstidpunkt uppgå till högst 40 timmar. Vid varje avstämnings-tidpunkt regleras en arbetstagares plussaldo på så sätt att tid utöver tillåtna 40 timmar stryks ur saldodot.

**Minussaldot** får vid varje avstämningstidpunkt uppgå till högst 10 timmar. Minustid därutöver regleras genom löneavdrag senast före nästkommande avstämningstidpunkt. Avdraget motsvarar 1/175 av den fasta lönen per månad för varje timme som överstiger det tillåtna negativa saldodot. Innan sådan åtgärd vidtas ska arbetsgivaren informera berörd arbetstagarorganisation.

### **Undantag från tillämpning av flexibel arbetstid**

#### **18 §**

Vid särskilda skäl, t.ex. misskötsel av flexibel arbetstid eller tidregistrering, får arbetsgivaren besluta att en enskild arbetstagare inte får utnyttja flexibel arbetstid. Arbetstiden för den berörda arbetstagaren är därmed den i lista angivna tiden. Ett sådant beslut ska vara skriftligt och avse en period om högst ett år. Innan ett sådant beslut fattas ska samråd ske med berörd arbetstagarorganisation.

Då den berörda arbetstagaren undantas från flexibel arbetstid ska hans eller hennes flexsaldo regleras på så sätt att plustid förfaller och för minustid görs avdrag motsvarande 1/175 av den fasta lönen per månad för varje sådan timme.

### **Frånvaro vid koncentrerad och/eller oregelbundet förlagd arbetstid för heltidsarbetande**

#### **Definition**

#### **19 §**

Koncentrerad arbetstid innebär att en arbetstagares arbetstid är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem.

Oregelbundet förlagd arbetstid innebär att en arbetstagares arbetstid är förlagd så att det tillämpliga dagarbetstidsmättet enligt lista minst någon gång under beräkningsperioden över- eller understiger det ordinarie dagarbetstidsmättet.

## Beräkning av frånvarotid vid ledighet

### 20 §

Om det ordinarie dagarbetstidsmåttet om 8 timmar understiger den arbetstid som en arbetstagare skulle ha fullgjort dag under ledigheten, är han skyldig att som ordinarie arbetstid fullgöra den återstående arbetstiden på sådan tid som är lämplig för verksamheten. Den återstående tiden ska regleras inom beräkningsperioden.

Om det ordinarie dagarbetstidsmåttet om 8 timmar överstiger den arbetstid som en arbetstagare skulle ha fullgjort dag under ledigheten har han rätt till ledighet motsvarande den överstigande tiden på sådan tid som är lämplig för verksamheten. Denna ledighet ska regleras inom beräkningsperioden.

Omplanering i lista på grund av det som sägs i första och andra styckena ovan får beslutas av arbetsgivaren efter samråd med berörd arbetstagare. Vid sådan omplanering utbetalas inte omplaneringstillägg.

I stället för omplanering i lista på grund av det som sägs i första stycket ovan får en arbetstagare kvitta ut den återstående ordinarie arbetstiden med flexitid eller kompensationsledig tid för övertid, mertid eller övningsdygn.

Ovanstående gäller dock inte vid frånvaro av följande orsaker:

- sjukfrånvaro,
- ledighet med tillfällig föräldrapenning,
- ledighet med ersättning för närståendevård,
- ledighet enligt avtalet om fackliga förtroendemän.

## Övertid

### 21 §

Utöver de bestämmelser i ALFA-T som äger giltighet enligt detta avtal, gäller följande.

Med övertidsarbete avses sådant arbete som, efter beslut av arbetsgivaren, utförs

- av heltidsarbetande arbetstagare på tid utöver den arbetstid som är fastställd i lista eller omplaneringslista,
- av deltidsarbetande arbetstagare såväl på tid utöver det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande (8 timmar) som på tid utöver mertid.

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl, får arbetsgivaren begära att en arbetstagare ska arbeta på övertid *högst 50 timmar* under en kalendermånad, dock *högst 416 timmar (extra arbetstid) under ett kalenderår inklusive nödfallsövertid och jourtjänstgöring*. Övertid (gäller även nödfallsövertid) som har kompensrats med ledighet ska inte räknas in i de 416 timmarna. Sådan ledighet ska förläggas under det berörda kalenderåret.

Övertidsarbete på vardag ska om möjligt förläggas i anslutning till den ordinarie arbetstiden och på så sätt att arbetstagaren får rast.

2012-10-08

16 115:65480

Vid beräkning av övertidsersättning gäller följande:

*Enkel övertid* är övertid som inte enligt nedan är kvalificerad övertid.

*Kvalificerad övertid* är övertid

- mellan klockan 19.00 på fredag och klockan 07.00 på måndag,
- mellan klockan 19.00 på dag före tjänstgöringsfritt (-fria) kalenderdygn och klockan 07.00 dagen efter det (de) tjänstgöringsfria kalenderdygnet (-n),
- mellan klockan 19.00 på dag före trettondedag jul, 1:a maj, Kristi himmelfärds dag eller Nationaldagen och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- mellan klockan 19.00 på Skärtorsdagen och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- mellan klockan 19.00 på dag före Midsommarafton, Julafton eller Nyårsafton och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- samt i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Styrkta merkostnader som uppkommer för arbetstagaren på grund av beordrat övertidsarbete ska bestridas av arbetsgivaren. Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren vilka merkostnader som kommer att uppstå i samband med att denne blir beordrad.

## **Fristående extra arbetspass**

### **22 §**

Vid tjänstgöring under ett fristående extra arbetspass får arbetstagaren övertidsersättning för den faktiska tiden för arbete, dock minst tre (3) timmar. Dock utgör endast den faktiska arbetstiden underlag vid beräkning av extra arbetstid.

Ett fristående extra arbetspass som avbryts av rast om 30 minuter utgör endast ett sådant arbetspass. Detsamma gäller då rasten på grund av arbetstagarens önskan är längre än 30 minuter.

## **Jour**

### **23 §**

Med jour avses skyldighet för en arbetstagare att under tjänstgöringsfri tid stå till arbetsgivarens förfogande för att vid behov utföra arbete. Under juren ska arbetstagaren befinna sig på arbetsplatsen eller, beroende på inställetid och efter arbetsgivarens anvisning, i anslutning till arbetsplatsen.

Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra jour. Jourtjänstgöring ska i första hand begäras av arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från jour innan lista eller omplaneringslista är fastställd bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl. Arbetsgivaren får även begära uppkommen jour av en arbetstagare.

Arbetsgivaren får inte begära jourtjänstgöring av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn enligt tjänstledighetsförordningen.

2012-10-08

16 115:65480

Tid för jourtjänstgöring ska framgå av lista eller omplaneringslista.

Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra jour *högst 50 timmar* under en kalendermånad. Jour får sammanläggas till en period för tre på varandra följande kalendermånader, dock högst 150 timmar sammanlagt. Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra jour *högst 416 timmar under ett kalenderår inklusive övertid och nödfallsövertid*.

I viss verksamhet (se 5 § Förhandlingsprotokoll till Försvarets avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar) gäller i stället att arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra jour *högst 900 timmar under ett kalenderår inklusive övertid och nödfallsövertid*.

Fr.o.m. 2014-01-01 gäller att de 900 timmarna enligt sjätte stycket istället uttrycks som 484 timmar utöver de 416 timmar som framgår av femte stycket. Då arbetsgivaren begär att en arbetstagare ska fullgöra jour i viss verksamhet (se 5 § Förhandlingsprotokoll till Försvarets avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar) ska fullgjord tjänstgöring avräknas de 484 timmarna så länge sådana finns att tillgå. Först när de 484 timmarna är fullgjorda får arbetsgivaren begära jourtjänstgöring med stöd av femte stycket.

Vid ingripande under jourtjänstgöring får arbetstagaren ersättning enligt bestämmelserna för övertid, dock inte enligt fristående extra arbetspass.

Tillfälligt ingripande under jourtjänstgöring i form av mottagande av enstaka kortare telefonsamtal/e-post utgör inte övertid.

Jourtillägg erhålls för minst 13 timmar då jour fullgörs:

- mellan tidpunkten för den ordinarie arbetstidens slut en arbetsdag och arbetstidens början påföljande arbetsdag,
- som sammanhängande jourpass under tjänstgöringsfritt kalenderdygn under tiden mellan klockan 06.00 och 22.00.

Dock utgör endast den faktiska jourtiden underlag vid beräkning av såväl begränsningen enligt sjätte stycket ovan som extra arbetstid.

2012-10-08

16 115:65480

För jourtjänstgöring utbetalas jourtillägg enligt nedanstående tabell. Tillägget utbetalas inte när en arbetstagare har ersättning för övningsdygn.

Vardagar från måndag kl. 07.00 till fredag kl. 19.00:	60:-/tim.
Mellan kl. 19.00 på fredag och kl.07.00 på måndagar:	120:-/tim.
Mellan kl.19.00 på dag före Trettondedag jul, 1:a maj, Kristi himmelfärds dag eller Nationaldagen och kl. 07.00 närmast följande vardag:	120:-/tim.
Mellan kl. 19.00 på Skärtorsdagen och kl. 07.00 närmast följande vardag:	180:-/tim.
Mellan kl.19.00 på dag före Pingstafton, Midsommarafton, Julafton, eller Nyårsafton och kl. 07.00 närmast följande vardag:	180:-/tim.
Extra tillägg för beordrad uppkommen jour:	400:-/påbörjad 24-timmarsperiod

## Beredskap

### 24 §

Med beredskap avses skyldighet för en arbetstagare att under tjänstgöringsfri tid stå till arbetsgivarens förfogande för att efter besked om inställelse bege sig till platsen för tjänstgöringen och utföra arbete. Under beredskapen ska arbetstagaren finnas i bostaden eller på annan överenskommen plats och vara nåbar. Arbetstagaren ska infinna sig på platsen för tjänstgöringen inom högst den av arbetsgivaren angivna tiden från det han eller hon erhållit besked om uttryckning.

Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra beredskap. För beredskapstjänstgöring ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från beredskap innan lista eller omplaneringslista är fastställd bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl. Arbetsgivaren får även begära uppkommen beredskap av en arbetstagare.

Arbetsgivaren får inte begära beredskapstjänstgöring av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn enligt tjänstledighetsförordningen.

Tid för beredskapstjänstgöring ska framgå av lista eller omplaneringslista men utgör inte arbetstid.

Till dygns- och veckovila räknas beredskapstid, dvs. den tid då arbetstagaren *inte* tas i anspråk för arbete.

En heltidsarbetande arbetstagare är skyldig att fullgöra beredskap i *högst 1000 timmar* under ett kalenderår. Parterna på förbandsnivå får överenskomma att arbetstagare är skyldig att fullgöra beredskapstjänstgöring utöver det som sägs i första meningen.

När arbetstagare fullgör beredskap och beordras att inställa sig för tjänstgöring påbörjas respektive avslutas arbetstiden vid avresa från respektive återkomst till hemmet eller annan plats som överenskommit med arbetsgivaren.

Beredskap får endast begäras av en arbetstagare som kan nyttja sin ordinarie bostad, pendlingsbostad eller annan överenskommen plats.

Tillfälligt ingripande under beredskapstjänstgöring i form av mottagande av enstaka kortare telefonsamtal/e-post utgör inte övertid.

För beredskapstjänstgöring utbetalas beredskapstillägg enligt nedanstående tabell. Tillägget utbetalas inte när en arbetstagare har ersättning för övningsdygn.

Vardagar från måndag kl. 07.00 till fredag kl. 19.00:	30:-/tim.
Mellan kl. 19.00 på fredag och kl.07.00 på måndagar:	60:-/tim.
Mellan kl.19.00 på dag före Trettondedag jul, 1:a maj, Kristi himmelfärds dag eller Nationaldagen och kl. 07.00 närmast följande vardag:	60:-/tim.
Mellan kl. 19.00 på Skärtorsdagen och kl. 07.00 närmast följande vardag:	90:-/tim.
Mellan kl.19.00 på dag före Pingstafton, Midsommarafton, Julafton, eller Nyårsafton och kl. 07.00 närmast följande vardag:	90:-/tim.
Extra tillägg för beordrad uppkommen beredskap:	300:-/påbörjad 24-timmarsperiod

## Insatsberedskap

### 25 §

Arbetsgivaren får begära att en arbetstagare ska fullgöra insatsberedskap. Arbetsgivaren får även begära uppkommen insatsberedskap av en arbetstagare.

Under insatsberedskap ska arbetstagaren vara nåbar. Arbetstagaren ska infinna sig på den av arbetsgivaren angivna platsen och tiden enligt besked om inställelse.

Arbetsgivaren får inte begära insatsberedskap av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn enligt tjänstledighetsförordningen.

Tid för insatsberedskap utgör inte arbetstid. Till dygns- och veckovila räknas insatsberedskapstid, dvs. den tid då arbetstagaren inte tas i anspråk för arbete.

*Inställelsetid:*

- a) **Inställelse inom 1 – 3 dygn**  
Beredskap omfattar hela dygn.
- b) **Inställelse inom 4 – 10 dygn**  
Beredskap omfattar hela dygn.

**För insatsberedskap med inställelse inom 24 timmar** gäller vad som regleras i 24 §.

För tjänstgöring i insatsberedskap utbetalas insatsberedskapstillägg enligt nedanstående tabell.

<b>Ersättning för</b>	<b>insatsberedskap</b>	<b>uppkommen insatsberedskap</b>
<u>Inställelse inom</u>		
* 1 – 3 dygn:	181:-/dag eller 5 500:-/mån.	247:-/dag eller 7 500 :-/mån.
* 4 – 10 dygn:	69:-/dag eller 2 084:-/mån.	116:-/dag eller 3 500:-/mån.

Under insatsberedskap med inställelse 1–3 dygn eller 4–10 dygn kan en arbetstagare även ha jour-tjänstgöring eller tillfälligtvis vara beordrad beredskap med inställelse inom högst 24 timmar. I sådant fall utbetalas även jourtillägg (23 §) resp. beredskapstillägg (24 §).

**Obekväm arbetstid****26 §**

En arbetstagare som tjänstgör på obekväm tid får ob-tillägg enligt nedanstående tabell. Tillägget utbetalas endast för ordinarie arbetstid enligt lista eller omplaneringslista. Om arbetsperioden förskjuts enligt 14 § andra och sjunde styckena utbetalas ob-tillägg i förekommande fall.

Tillägget utbetalas inte när en arbetstagare har ersättning för övningsdygn eller schablonarbetstid.



**Enkel ob-tid**

- mellan kl. 19.00 och kl. 22.00, i den mån det inte är fråga om tid enligt nedan:

20:-/tim.

**Kvalificerad ob-tid, I**

- mellan kl. 19.00 på fredag och kl.07.00 på måndagar,  
- mellan kl.19.00 på dag före Trettondedag jul, 1:a maj, Kristi himmelfärds dag eller Nationaldagen och kl. 07.00 närmast följande vardag,  
- all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag,  
- tid i övrigt mellan kl. 22.00 och 06.00:

60:-/tim.

**Kvalificerad ob-tid, II**

- mellan kl. 19.00 på Skärtorsdagen och kl. 07.00 närmast följande vardag,  
- mellan kl.19.00 på dag före Pingstafton, Midsommarafton,  
- Julafton, eller Nyårsafton och kl 07.00 närmast följande vardag

90:-/tim

**Ersättning m.m. för verksamheter undantagna från arbetstidsreglering**

(se 4 § Förhandlingsprotokoll till Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar.)

**27 §****Insatsverksamhet***Planerad insats*

Varje vecka som genomförs som planerad insats anses motsvara 40 timmar fullgjord arbetstid med beaktande av förkortade arbetsdagar enligt §§ 7 och 8.

*Planerat stöd*

Varje dygn som genomförs som planerad stödinsats anses motsvara 8 timmar fullgjord arbetstid.

En planerad stödinsats inom eller utom ett insatsområde får omfatta högst 16 dagar sammanhängande tid.

Parterna på förbandsnivå får överenskomma om längre planerad stödinsats än 16 dagar.

*Uppkommen stödinsats*

Vid stödinsats inom eller utom insatsområde m.a.a. uppkommen händelse gäller följande:

- undantag från arbetstidsreglering får tillämpas under högst 56 dagar per kalenderår, dock högst 16 dagar som sammanhängande tid; vid en stödinsats kortare än sju dagar avräknas sju dagar,
- en arbetstagare anses ha fullgjort den arbetstid som han eller hon skulle ha fullgjort enligt fastställd lista eller omplaneringslista.

En planerad stödinsats om högst 16 dagar sammanhängande får direkt efterföljas av en uppkommen stödinsats om högst 16 dagar sammanhängande och detta gäller även det omvända.

Parterna på förbandsnivå får överenskomma om längre uppkommen stödinsats än 16 dagar.

### **Ersättning för *insatsverksamhet* utbetalas enligt följande tabell.**

Tjänstgöring under

- minst en kalendermånad:            månadslön = 1,3 \* I-lön + 8000:-
- mindre än en kalendermånad:    lönetillägg per påbörjat dygn = 0,0099 \* I-lön + 264:-

För *stödinsatser m.a.a. uppkommen händelse* utbetalas även följande ersättning:

- extra tillägg om 66 :-/fullgjord 24-timmarsperiod
- ledighet om en (1) dag för tjänstgöring på varje dag som är tjänstgöringsfri enligt planerad lista eller omplaneringslista.

För *insats med anledning av uppkommen händelse* erhålls ledighet om en dag för tjänstgöring på varje dag som är tjänstgöringsfri enligt planerad lista eller omplaneringslista. Under tid denna bestämmelse tillämpas ska inte 11 § Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande SACO Försvar tillämpas.

## **28 §**

### **Övningsdygn**

För varje övningsdygn ska 8 timmar förläggas i lista eller omplaneringslista.

Avbryter arbetsgivaren ett påbörjat övningsdygn ska övningsdygnet anses fullgjort. Innebär detta att arbetstagaren utövar annan verksamhet än övning utbetalas ingen ytterligare ersättning under det påbörjade övningsdygnet.

Inställer arbetsgivaren ett ej påbörjat övningsdygn som är inplanerat, bör den för berörd vecka planerade och återstående arbetstiden snarast läggas ut på för arbetstagaren normalt sätt inom arbetsområdet.

Avbryter en arbetstagare övningsdygn på grund av beviljad semester eller tjänstledighet ska det övningsdygn som avbryts anses som fullgjort om arbetstagaren deltagit i övningsdygnet under minst 12 timmar.

Uppkommet övningsdygn ska i första hand begäras av en arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från uppkommet dygn bör inte nekas då en arbetstagare är förhindrad och har godtagbara skäl.

Om en arbetstagare beordras till uppkommet övningsdygn ska han eller hon anses ha fullgjort den arbetstid som han eller hon skulle ha fullgjort enligt fastställd lista eller omplaneringslista.

En arbetstagare har rätt att välja ersättning i form av *antingen* övningstillägg A och ledighet om 8 tim./ö-dygn *eller* övningstillägg A, ledighet om 4 tim./ö-dygn och övningsdygnstillägg B. För en och samma övning gäller endast ett val. Arbetstagaren ska anmäla sitt/sina val för nästkommande kalenderårs övningar till arbetstidsplanerande chef senast 1 november. Anmälan gäller tills vidare till dess en ny anmälan (inför nytt kalenderår) inkommer. Om antalet planerade övningar väsentligt förändras har en arbetstagare rätt att göra om sitt val i samband med planering av nästkommande lista.

För fullgjort övningsdygn utbetalas ersättning enligt nedanstående tabell. Ledighet enligt nedan ska förläggas snarast efter genomförd övning.

<b>Övningsdygns- tillägg A /ö-dygn</b>	<b>Ledighet/ö-dygn</b>	<b>Övningsdygns- tillägg B /ö-dygn</b>
988:- <u>alternativt</u>	8 tim.	----
988:-	4 tim.	0,023 x I-lön
<b><u>Uppkommet ö-dygn</u></b>	<b><u>Extra tillägg</u></b>	
- vardag:	329:- /dygn	
- lör-, sön-, helgdag:	639:-/dygn	
För varje fullgjort uppkommet övningsdygn under arbetsfri dag erhålls ytterligare 8 timmars ledighet.		
För en <i>arbetstagare som är anställd och tjänstgörande hos Försvarsmakten mindre än 30 dagar i följd</i> gäller följande:		
<b>Övningsdygns- tillägg A /ö-dygn</b>	<b>Ledighet/ö-dygn</b>	<b>Övningsdygns- tillägg B /ö-dygn</b>
988:-	----	0,046 x I-lön
Anställningsperioder om vardera 29 dagar i följd ska åtskiljas av minst en vecka. Om undantagsvis så inte kan ske av verksamhetsskäl, har arbetstagaren rätt till ersättning i form av enbart ledighet eller ledighet <u>och</u> övningsdygnstillägg enligt de valfria alternativen i tabellen ovan.		

## Arbetstid under tjänsteresa, förrättning och övning

### 29 §

Nedanstående bestämmelser gäller under såväl inrikes som utrikes tjänsteresa och förrättning samt övning, dock inte vid förrättning i planerat eller beslutat insatsområde.

Bestämmelserna tillämpas vid tjänsteresa fr.o.m. avresa från och t.o.m. återkomst till arbetsstället, bostaden eller annan ort som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om.

Vid utrikes tjänsteresa ska om möjligt arbetstiden planeras och fastställas i lista eller omplane-ringslista. I annat fall gäller att en schablon- arbetstid inplaneras om högst tretton (13) timmar per kalenderdygn.

Ersättning för schablonarbetstid:	100:-/dygn
-----------------------------------	------------

### Veckovila

Om en arbetstagare under tjänsteresa och förrättning som varar längre än 11 dygn inte får 72 timmars sammanhängande veckovila under en fjortondagarsperiod får arbetstagaren ersättning enligt nedan.

Tjänstgöring	Kompensation för utebliven veckovila	Kompenserande ledighet
12 – 15 dygn	800:-/dygn för dygn 12 – 15	96 tim.
16 – 19 dygn	1600:-/dygn för dygn 16 – 19	120 tim.
20 – 22 dygn	2400:-/dygn för dygn 20 – 22	144 tim.
23 dygn eller fler	3200:-/dygn för dygn 23 –	168 tim.

Ledigheten ska förläggas direkt efter fullgjord tjänsteresa. Ordinarie arbetstid får planeras att påbörja direkt efter angiven vila.

Undantagsvis får efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och en arbetstagare en till två arbetsdagar inplaneras för arbete vid hemkomsten om det krävs ur rapporteringssynpunkt, inlämning av utrustning eller annat skäl.

## Byte av förband eller anställningens upphörande

### Ordinarie arbetstid m.m.

### 30 §

För en arbetstagare som slutar sin anställning hos Försvarsmakten eller byter förband gäller följande.

Om arbetsgivaren i samband med uppsägning eller besked om förbandsbyte konstaterar att arbetstagaren kommer att ha fullgjort mer eller mindre ordinarie arbetstid än anställningstiden motsvarar, har arbetsgivaren rätt att omplanera arbetstagarens arbetstid i syfte att uppnå korrekt fullgjord arbetstid. Därvid gäller att:

- om bytet av förband/anställningens upphörande sker på arbetstagarens önskan ska omplaneringstillägg inte utbetalas,
- om bytet av förband/anställningens upphörande sker utan arbetstagarens önskan ska omplaneringstillägg utbetalas.

Om ovanstående ändock inte helt kunnat regleras gäller följande:

- vid förbandsbyte övergår arbetstagarens saldon avseende ordinarie arbetstid, övertid, nödfallsövertid, jour, beredskap samt kompensationsledighet,
- vid anställningens upphörande ersätts fullgjord arbetstid enligt lista utöver ordinarie arbetstid – för varje sådan timme utbetalas 1/165 av den individuella lönen – eller görs avdrag för tid som inte motsvarar fullgjord ordinarie arbetstid – för varje sådan timme görs avdrag motsvarande 1/175 av den fasta lönen per månad eller, om sådant avdrag inte kan göras, faktureras arbetstagaren aktuellt belopp. Ersättning eller avdrag enligt sista strecksatsen görs i samband med den slutliga regleringen av lön och andra ersättningar.
- Övningsdygnskompensation ska tas ut i ledighet innan anställningen upphör. Om det finns särskilda verksamhetsskäl till att detta inte kunnat ske, ersätts inestående övningsdygnskompensation i pengar. För varje sådan timme utbetalas 1/165 av den individuella lönen.

## Flexsaldo

### 31 §

Innan byte av förband ska en arbetstagare reglera sitt flexsaldo på så sätt att detta vid förbandsbyte uppgår till högst + 40 respektive -10 (för heltidsarbetande). Härvid ska arbetsgivaren medverka till denna reglering.

Innan en arbetstagare slutar sin anställning hos Försvarsmakten ska han eller hon reglera tidssaldot genom ledighet eller inarbetning. Om arbetstagaren önskar och verksamheten så tillåter får sådan ledighet omfatta mer än en dag i följd. En arbetstagare som har ett plussaldo och inte har tagit ut ledighet ersätts inte för plustiden. Om arbetstagaren inte har inarbetat minustid ska detta regleras genom avdrag motsvarande 1/175 av den fasta lönen per månad för varje sådan timme eller, om sådant avdrag inte kan göras, faktureras arbetstagaren aktuellt belopp. Innan sådant avdrag/åtgärd görs ska berörd arbetstagarorganisation informeras.

## **Särskilda bestämmelser för deltidsarbetande arbetstagare**

### **Arbetstidens längd**

#### **32 §**

Den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för deltidsarbetande arbetstagare är proportionell i förhållande till veckoarbetstiden för heltidsarbetande enligt 7 §.

### **Övriga tidsmått**

#### **33 §**

Samtliga tidsmått i avtalet avser heltidsarbetande arbetstagare. För deltidsarbetande ska de tidsmått som anges i 8, 9, 16, 17 (avseende flexsaldo) samt 24 (avseende beredskapsskyldighetens omfattning) §§ vara proportionella i förhållande till det som gäller för heltidsarbetande.

### **Arbetstidens förläggning**

#### **34 §**

En deltidsarbetande arbetstagares arbetstid ska förläggas, oavsett form av deltid och i förekommande fall med beaktande av skälen till nedsättning av arbetstiden, i enlighet med bestämmelserna i 10 – 14 §§.

### **Frånvaro vid koncentrerad och/eller oregelbundet förlagd arbetstid**

#### *Definition*

#### **35 §**

Koncentrerad arbetstid innebär att en arbetstagares arbetstid är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem.

Oregelbundet förlagd arbetstid innebär att en arbetstagares arbetstid är förlagd så att det tillämpliga dagarbetstidsmåttet enligt lista minst någon gång under beräkningsperioden över- eller understiger det ordinarie dagarbetstidsmåttet.

#### *Beräkning av frånvarotid vid ledighet*

#### **36 §**

För en deltidsarbetande gäller att det ordinarie arbetstidsmåttet i varje en- eller, i tillämpliga fall, tvåveckorsperiod som helt eller delvis berörs av frånvaron divideras med det antal dagar under den aktuella perioden som är arbetsdagar för arbetstagare med heltidsarbete. Den erhållna kvoten multipliceras med det antal arbetsdagar som infaller under frånvarotiden. Produkten är normalarbetstiden.

Om normalarbetstiden understiger den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort under frånvarotiden, är han eller hon skyldig att som ordinarie arbetstid fullgöra den återstående arbetstiden på sådan tid som är lämplig för verksamheten. Återstående tid ska regleras inom beräkningsperioden.

2012-10-08

16 115:65480

Om normalarbetstiden överstiger den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort under frånvarotiden har han eller hon rätt till ledighet motsvarande den överstigande tiden på sådan tid som är lämplig för verksamheten. Denna ledighet ska regleras inom beräkningsperioden.

Omplanering i lista på grund av det som sägs i andra och tredje styckena ovan får beslutas av arbetsgivaren efter samråd med berörd arbetstagare. Vid sådan omplanering utbetalas inte omplaneringstillägg.

Ovanstående gäller dock inte vid frånvaro av följande orsaker:

- sjukfrånvaro,
- ledighet med tillfällig föräldrapenning,
- ledighet med ersättning för närståendevård,
- ledighet enligt avtalet om fackliga förtroendemän.

## **Giltighetstid och uppsägningstid**

### **37 §**

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 november 2012 tills vidare under ALFA-T giltighetstid med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Om införande av PRIO blir försenat gäller avtalet från det nya införandedatumet, vilket i så fall bekräftas i särskilt protokoll, dock senast fr.o.m. den 1 januari 2013.

## **Övergångsbestämmelser**

### **38 §**

För arbetstagare som slutar sin anställning mellan den 1 november 2012 och 31 december 2012 ska 30 § tillämpas oavsett när arbetstiden är fullgjord respektive inte fullgjord före den 1 november 2012.

Fr.o.m. den 1 november 2012 får arbetsgivaren begära att en arbetstagare ska genomföra jour om högst 50 timmar per månad under november respektive december. Jour får sammanläggas till perioden november-december med högst 100 timmar sammanlagt. För de arbetstagare som omfattas av bestämmelserna i 5 § förhandlingsprotokollet gäller följande. Arbetsgivaren får här begära att en arbetstagare ska genomföra jour om högst 75 timmar per månad under november respektive december. Jour får sammanläggas till perioden november-december med högst 150 timmar sammanlagt. Om behov uppstår om ytterligare jour lyfts frågan till parterna i detta avtal.

2012-10-08

16 115:65480

Sida 24 (24)

Fr.o.m. den 1 november 2012 får arbetsgivaren begära att en arbetstagare ska genomföra övertid om högst 50 timmar per månad under november respektive december.

Stockholm den 8 oktober 2012

Försvarmakten

Marie-Louise Räisänen

SACO Försvar

Camilla Robertsson





## **Bestämmelser i ALFA 4 kap. som gäller för arbetstagare hos Försvarsmakten**

### **Ersätter arbetstidslagen**

#### **1 §**

Bestämmelserna i detta kapitel ersätter arbetstidslagen (ATL).

### **Tillämpningsområde**

#### **2 §**

Bestämmelserna i avsnitt A avser arbetstagare som normalt har sin ordinarie arbetstid förlagd till måndag – fredag (s.k. kontorsarbetstid).

Bestämmelserna i avsnitt B avser arbetstagare som har särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning.

### **Gemensamma grunder för arbetstiden**

#### **Arbetstidens förläggning**

##### **3 §**

Verksamhetens krav på bemanning ska utgöra grund för arbetstidens förläggning. Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt.

Arbetstidens förläggning ska vid behov ses över för att anpassas till förändrade verksamhetskrav. Arbetstiden ska också förläggas på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa. Inom ramen för verksamhetens krav ska arbetstidens förläggning så långt som möjligt anpassas till arbetstagarnas önskemål om mer flexibla och individuella lösningar.

#### **Övriga arbetstidsvillkor**

För att kraven på effektivitet kvalitet i verksamheten ska kunna uppfyllas när omvärlden förändras, krävs utveckling och förnyelse. Sådana arbetsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras så att det ekonomiska värdet som villkoren representerar kommer till bättre nytta.

Den närmare utformningen av anställningsvillkor måste alltid ske i nära anslutning till verksamhetens bedrivande. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde arbetstagaren får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Ett framgångsrikt förändringsarbete förutsätter motiverade medarbetare och stöds av kompensation i olika former genom väl avvägda arbetsvillkor.

## **Lokala förhandlingar om arbetstidsvillkor (Försvarsmaktsnivå)**

### **4 §**

Om lokal part påkallar förhandling i frågan ska parterna pröva om arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala kollektivavtal är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

I ett första steg ska parterna genomföra en gemensam översyn och analys av arbetstidsvillkoren och kostnaderna för dessa.

Parterna ska därefter, utifrån såväl ett kort- som långsiktigt perspektiv, diskutera förändringsbehov av arbetstidsvillkoren med de gemensamma grunder för arbetstid som anges i 3 § detta kapitel som utgångspunkt. I arbetet ska parterna sträva efter att enas.

På parternas gemensamma begäran kan centrala parter eller Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet medverka till att parterna kommer överens om förändrade arbetstidsvillkor i det lokala kollektivavtalet.

## **Avsnitt A**

### **Arbete på mertid**

#### **9 §**

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl för det, kan arbetsgivaren begära att en deltidsarbetande arbetstagare ska arbeta utöver den ordinarie dagliga arbetstiden (mertid). Mertidsarbetet får dock inte sträckas ut till tid som går utöver det ordinarie arbetstidsmålet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som arbete på ordinarie arbetstid.

För arbete på mertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från mertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om mertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära mertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära mertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

Arbetsgivaren kan begära att en deltidsarbetande arbetstagare utöver arbetet på mertid ska arbeta på övertid.

Under ett kalenderår får den uttagna mertiden och övertiden sammanlagt för en arbetstagare vara högst 200 timmar. Mertiden får dock inte överstiga 175 timmar under ett kalenderår.

(Råd)

## **Ersättning för mertid**

### **10 §**

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på mertid har rätt till ersättning. Ersättning lämnas i form av ledighet eller pengar (*mertidstillägg*) och ska lämnas i den form som arbetstagaren önskar, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl bestämmer något annat.

## **Beräkning av mertidstillägg**

### **11 §**

Mertidstillägg betalas med ett belopp för timme som motsvarar arbetstagarens individuella lön uppräknad till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid och därefter dividerad med 165.

Mertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

## **Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete**

### **12 §**

Ledigheten skall omfatta lika lång tid som mertiden.

## **Arbete på övertid**

### **20 §**

*(Första stycket ersätts av reglering i 21 § detta avtal.)*

Antalet timmar får överskridas när det enligt arbetsgivarens bedömning behövs för att en arbetstagare ska kunna slutföra ett uppdrag som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på övertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om övertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära övertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära övertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

I den totala övertiden (*enligt FM:s arbetstidsavtal 21 § tredje stycket, eller i förekommande fall stycket ovan*) inräknas inte sådan övertid som kompenseras med ledighet.

(Råd)

## **Ersättning för övertid**

### **22 §**

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på övertid har rätt till ersättning.

Ersättning ges i form av pengar (*övertidstillägg*) eller som ledighet (*kompensationsledighet*). Kompensationsledighet ska ges under förutsättning att arbetstagaren önskar det och att arbetsgivaren bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

### **Beräkning av övertidstillägg**

#### **23 §**

Övertidstillägg per timme betalas enligt följande.

Enkel övertid = 
$$\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{94}$$

Kvalificerad övertid = 
$$\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{72}$$

*(Andra och tredje stycket ersätts av reglering i 21 § detta avtal)*

Övertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av *övertidstillägg för deltidsarbetande* arbetstagare skall arbetstagarens lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

#### **Anmärkning**

Semestertillägg ingår i beloppen för övertidstillägg (jfr ALFA 5 kap. 13 §).

### **Kompensationsledighet vid övertidsarbete**

#### **24 §**

Kompensationsledighet per övertidstimme omfattar:

- vid *enkel* övertid en och en halv gång så lång tid som övertidsarbetet,
- vid *kvalificerad* övertid dubbelt så lång tid som övertidsarbetet.

*(Andra stycket ersätts av reglering i 21 § detta avtal.)*

### **Lokalt avtal**

#### **(Försvarsmaktsnivå)**

#### **26 §**

Lokalt avtal ska slutas om förläggning av den ordinarie veckoarbetstiden enligt ALFA 4 kap. 13 §.

Lokalt avtal får i övrigt slutas om avvikelser från vad som gäller enligt reglerna i ALFA 4 kap. avsnitt A.

Lokalt avtal får också slutas om bland annat flextid, inarbetning av s.k. klämdag, arbetstidens beräkning m.m. vid tjänsteresa samt jour och beredskap.

Lokalt avtal får dock inte slutas om längre begränsningsperiod (*den tidsperiod för vilken den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden ska beräknas*) än tolv månader.

Om lokalt avtal sluts om kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning finns förslag om hur en sådan modell kan se ut i ALFA bilaga 7.

(Råd)

## Avsnitt B

### Inledande bestämmelser

#### 27 §

Av detta avsnitt framgår:

dels att särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning gäller för:

- arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning (ALFA 4 kap. 29 §),
- arbetstagare som är stationerade utom riket (ALFA 4 kap. 30 §),
- arbetstagare för vilka sjöarbetstidslagen gäller (ALFA 4 kap. 30 §),

dels vilka arbetstagare som har s.k. förtroendearbetstid (ALFA 4 kap. 31 §).

### Arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning

#### 29 §

För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning<sup>1)</sup> ska gälla vad som regleras i lokalt avtal (*Försvarsmaktsnivå*). I bilaga 2 till ALFA regleras förhandlingsordning för sådana lokala avtal.

Den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden får i det lokala avtalet beräknas för en tidsperiod (begränsningsperiod) om högst fyra månader.

Lokalt avtal får dock slutas om längre begränsningsperiod (*den tidsperiod för vilken den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden ska beräknas*) dock inte längre än tolv månader.

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska sådana centrala och lokala bestämmelser om arbetstid, arbetskyldighet och arbetstidsberoende ersättningar, som gällde dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997, tas in i lokala avtal vid berörda myndigheter.

Beloppen för övertidstillägg ska beräknas med stöd av bestämmelserna i ALFA 4 kap. 23 § (*utom tredje stycket*) och FM:s arbetstidsavtal 21 §.

Lokalt avtal får inte innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG:s arbetstidsdirektiv.

(Råd)

---

<sup>1)</sup> Här avses sådana arbetstagare för vilka RAMA samt 3 kap. och 2 kap. 5 § 1 mom. andra stycket i fjärde avd. SA-C eller ATH tillämpades eller skulle ha tillämpats dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997.

## **Arbetstagare som är stationerade utom riket m.fl.**

### **30 §**

I stället för bestämmelserna i avsnitt A gäller särskilda bestämmelser för arbetstagare som är stationerade utom riket,

För sådana arbetstagare för vilka sjöarbetstidslagen är tillämplig gäller bestämmelserna i den lagen.

## **Arbetstagare med förtroendearbetstid**

### **31 §**

Med förtroendearbetstid<sup>1)</sup> avses sådan arbetstid som en arbetstagare med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera.

Följande arbetstagare har förtroendearbetstid (*utdrag*):

- Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har verksledande eller därmed jämförbar ställning.
- Arbetstagare som normalt utför arbete i hemmet eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

(Råd)

---

<sup>1)</sup> Förtroendearbetstid har ingen annan innebörd än begreppet oreglerad arbetstid så som det tillämpades före den 1 april 2001 varför begreppet oreglerad arbetstid fortsättningsvis bibehålles för dessa arbetstagare.



## **Arbetstagare som arbetstagare som genomgår utbildning som avses i 4 §**

Nedanstående kurser/utbildningar är undantagna från arbetstidsreglering.

- Högre stabsofficersutbildning (HSU)
- Stabsutbildning (SU)
- Taktisk stabskurs (TSK)
- Concept development and experiment (CD & E)
- Militärteknisk påbyggnadskurs (MPU)

Parterna är överens om att förteckningen över kurser/utbildningar regelbundet ska överses.

Nedanstående avtal tillämpas på medlemmar i SEKO Försvar samt för oorganiserade inom samma yrkesgrupp och område.

## 4 kap. Försvarsmaktens avtal om arbetstid

### *Inledande bestämmelser*

#### 1 §

---

#### *Tillämpningsområde*

Detta avtal gäller för arbetstagare anställda och tjänstgörande i Försvarsmakten.

Avtalet gäller dock inte arbetstagare som omfattas av ett annat centralt löne- och förmånsavtal eller andra bestämmelser med motsvarande innehåll.

Bestämmelserna i detta avtal ersätter 4 kap. i Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA). I följande frågor ska dock reglerna i 4 kap. ALFA tillämpas.

- 4 kap. 1 § ALFA
- 4 kap. 5 § ALFA vad avser nödfallsövertid, nödfallsmertid, rast, måltidsuppehåll och paus
- Veckoarbetstid vid deltid (4 kap. 8 § ALFA)
- Mertid (4 kap. 10 § ALFA)
- Koncentrerad deltid (4 kap. 17 och 18 §§ ALFA)
- Övertidsavlösning (4 kap. 25 § ALFA)
- Förtroendearbetstid (4 kap. 31 § ALFA)

#### *Arbetstidsberoende tillägg*

Aktuella belopp avseende arbetstidsberoende tillägg återfinns i Försvarsmaktens avtal om lön och andra ersättningar. (Finns under kap. 2 i FAS)

## Definitioner och planeringsnormer

#### 2 §

---

**Arbetsperiod:** Tid från arbetstidens början efter en viloperiod till arbetstidens slut före nästa viloperiod. Arbetsperiod får omfatta högst 13 timmar.

**Arbetstidsmått:** Det antal arbetstimmar som kan läggas ut under en planeringsperiod.



<b>Beredskap:</b>	Skyldighet för arbetstagare att under tjänstgöringsfri tid stå till arbetsgivarens förfogande utanför arbetsplatsen, för att vid behov inom överenskommen inställetid utföra arbete.
<b>Beredskapsdygn:</b>	Period, omfattande maximalt 24 timmar under vilken beredskap schemalagts utan att hel veckoplanering tillämpats.
<b>Beräkning av arbetstid vid tjänsteresa:</b>	Tid för resa som faller inom klockslagen för arbetstagarens arbetstid räknas som arbetstid. För arbetstagare som beordras att framföra fordon räknas tiden alltid som arbetstid.
<b>Begränsningsperiod:</b>	Period under vilken arbetstiden genomsnittligt sett inte får överstiga visst maximum. En begränsningsperiod kan bestå av en eller flera planeringsperioder. En begränsningsperiod är 12 månader.
<b>Dygnsvila:</b>	Sammanhängande ledighet per dygn.
<b>Extra tid:</b>	Tid utöver ordinarie veckoarbetstid 40 timmar i genomsnitt per år. Denna får inte överstiga 416 timmar under ett kalenderår.
<b>Helgdag:</b>	Med helgdag likställs nyårsafton, påskafton, pingstafton, midsommarafton och julafton.
<b>Jour:</b>	Med jour avses tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen under tjänstgöringsfri tid.
<b>Jourdygn</b>	Period, omfattande maximalt 24 timmar under vilken jour schemalagts utan att hel veckoplanering tillämpats.
<b>Klämdag:</b>	Enskild veckodag som är arbetsdag för arbetstagaren och som omges av två tjänstgöringsfria dagar pga att helgdag infaller. Med helgdag likställs julafton och nyårsafton.
<b>Planeringsperiod:</b>	Period där arbetstidens förläggning planeras och fastställs.
<b>Restid:</b>	Tid utanför ordinarie arbetstid som tas i anspråk för tjänsteresa.
<b>Schema:</b>	En faställd förteckning över den arbetstid som en eller flera arbetstagare ska fullgöra. Av schema ska framgå vilka arbetstider, tjänstgöringstider, jour och beredskap som under schemats giltighetstid ska gälla för de arbetstagare som omfattas av schemat.
<b>Storhelg:</b>	Påsk: omfattande Långfredag – Annandag påsk

Midsommar: omfattande Midsommarafton, midsommardagen och söndagen efter midsommardagen

Jul: omfattande Julafton – Annandag jul

Nyår: omfattande Nyårsafton och Nyårsdagen

**Uppkommen beredskap:** Behov av beredskap som uppkommer pga. händelse som inte kunnat förutses.

**Uppkommen jour:** Behov av jour som uppkommer pga. händelse som inte kunnat förutses.

**Veckovila:** Sammanhängande ledighet per sjudagarsperiod.

**Övertid:** Beordrad arbetstid som inte är planerad.

## **Arbetstidens längd**

### **3 §**

#### ***Ordinarie arbetstid***

För heltidsarbetande arbetstagare är den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för kalendervecka som utöver söndag är helgfri 40 timmar per år. Då helgdag infaller på dag som arbetstagaren normalt skulle ha arbetat förkortas den ordinarie veckoarbetstiden den aktuella veckan med det antal timmar arbetstagaren annars skulle ha arbetat.

Arbetstiden förläggs med 11 timmars sammanhängande dygnsvila och 36 timmars sammanhängande veckovila i planeringsperioden.

Veckovila ska vara minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Veckovila för på två på varandra följande sjudagarsperioder får slås samman så att ledigheten för den första perioden förläggs inom ramen för de två sjudagarsperioderna och omfattar minst 72 timmar.

#### ***Flextid***

Försvarsmakten tillämpar flextid. Flexramen styrs av respektive verksamhets behov och förutsättningar. Flexramen ska fastställas av arbetsgivaren efter samverkan med arbetstagarorganisationerna och avse minst en planeringsperiod i taget. Den fastställda flexramen ska meddelas arbetstagaren senast två veckor innan den ska börja gälla. Flexramen får inte vara kortare än tio eller längre än 13 timmar per dygn. Arbetsgivaren fastställer jour- och beredskapsbehov för samma period.

***Förkortade arbetsdagar***

För helgdag<sup>1</sup> som infaller på måndag – fredag avräknas veckoarbetstiden med en femtedel.

Den ordinarie arbetstiden för sådana arbetsdagar som anges nedan ska minskas med det antal timmar som framgår av sammanställningen.

<b>Arbetsdag</b>	<b>Timmar</b>
Trettondagsafton	4
Skärtorsdagen	4
Den 30 april som infaller på en måndag-fredag	4
Dagen före Nationaldagen	4
Dagen före Alla Helgons dag	4
Den 23 december som infaller på en fredag	4

***Omräkning av arbetstid***

För arbetstagare med oregelbunden förläggning av arbete avräknas veckoarbetstiden med:

- a) 2 timmar om arbetstiden till någon del är förlagd mellan klockan 23.00 och 06.00.
- b) 4 timmar om arbetstiden till någon del är förlagd mellan klockan 23.00 och 06.00 samt dessutom till någon del på lördag, söndag eller helgdag.
- c) 5 timmar om arbetstiden, enligt rullande system, är förlagd såväl på lördag, söndag som helgdag.

**Arbetstidens förläggning****4 §**

---

***Ordinarie arbetstid***

Arbetstagaren arbetstidsförlägger arbetet varvid verksamhetens krav ska vara styrande och individens behov tillgodoses.

Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om förläggning av ordinarie arbetstid, jour och beredskap senast en vecka innan den börjar gälla. Arbetstagarens förläggning ska utöver verksamhetens krav följa den av arbetsgivaren fastställda flexramen och under planeringsperioden uppgå till

---

<sup>1</sup> Som helgdagar räknas även påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton

arbetstagarens arbetstidsmått, samt uppfylla givet jour- och beredskapsbehov.

Om det under pågående planeringsperiod inträffar oförutsedda förändringar i verksamheten som föranleder ändrad arbetstidsförläggning ska detta meddelas arbetstagaren senast fem kalenderdagar i förväg. Arbetstagaren ska då förlägga om sin arbetstid eller sina arbetsuppgifter för att tillmötesgå förändringen. Berörd facklig företrädare på förbandsnivå ska informeras innan sådant beslut fattas av arbetsgivaren. I första hand bör arbetstagare som frivilligt åtar sig att förlägga om sin arbetstid anlitas. Förändring i planering får heller inte krävas av arbetstagare som är partiellt tjänstledig pga. sjukdom, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn.

### ***Insatsarbetstid vakant plats***

5 §

---

### ***Extra tid***

6 §

---

Extra tid omfattar:

- övertid
- jour

För extra tid, utöver ordinarie 40 timmars veckoarbetstid föreligger inte arbetsskyldighet utöver 416 timmar under ett kalenderår.

Vid deltagande i intern eller extern kursverksamhet<sup>2</sup> antas arbetstiden uppgå till i genomsnitt 40 timmar per fullgjord vecka. Deltagande i kursverksamhet ger inte extra tid.

### ***Övertid***

Med övertid avses sådan tid som chef beordrar senare än fem kalenderdagar innan den ska genomföras. Innan övertid blir aktuellt måste arbetstagaren fullgöra 8 timmars schemalagd arbetstid, dock måste tiden rymmas inom flexramen. Om kortare tid än 8 timmar är planerad blir tiden upp till 8 timmar flextid alternativt mertid. Övertid avräknas från de 416 timmarna extra tid med timme mot timme.

### ***Arbetsgivarens rätt att begära övertid***

För arbete på övertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är

---

<sup>2</sup> Här avses även kurs för facklig förtroendemans som anordnats av arbetstagarorganisation.

förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om övertidsarbete. Övertid får inte utan stöd i kollektivavtal beordras med mer än 150 timmar per år.

Arbetsgivaren kan om det finns särskilda skäl för det, begära att en arbetstagare med delpension ska fullgöra allmän övertid med högst 25 timmar under ett kalenderår.

Arbetstagare som är partiellt tjänstledig på grund av sjukdom, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn omfattas inte av övertid.

Arbetstagaren väljer om ersättningen ska ges i pengar eller som kompensationsledighet. Vid val av kompensationsledighet kan bara timme för timme tas ut, resterande del ges i ekonomisk kompensation.

Med enkel övertid förestås tid som inte enligt nedan är kvalificerad övertid.

Kvalificerad övertid är

- a) tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag,
- b) tid från klockan 19.00 på dag före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärds dag eller nationaldagen till klockan 07.00 på närmast följande vardag,
- c) tid från klockan 19.00 på skärtorsdagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk,
- d) tid från klockan 19.00 på dag före midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen,
- e) tid från klockan 19.00 på dag före tjänstgöringsfritt (-fria) kalenderdygn och klockan 07.00 på dagen efter det (de) tjänstgöringsfria kalenderdygnet (-n) samt
- f) tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

### ***Jour***

Jour ska, förutom vid uppkommen jour, vara planerad och förlagd utifrån arbetsgivarens lämnade jouruppdrag. En arbetstagare bör inte medges att förlägga jour oftare än var tionde vecka. En arbetstagare som är partiellt tjänstledig pga. sjukdom, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn ska inte omfattas av jouruppdrag.

Jourtid avräknas mot extratid.

För jourtjänstgöring ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från jour bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl.

Det förutsätts att arbetsgivaren i förekommande fall förser berörda arbetstagare med vissa tekniska hjälpmedel, t.ex. mobiltelefon, för att underlätta fullgörandet av jour.

## **Beredskap**

### **7 §**

Beredskap ska, förutom vid uppkommen beredskap vara planerad och förlagd utifrån arbetsgivarens lämnade beredskapsuppdrag. En arbetstagare bör inte medges att förlägga beredskap oftare än var femte vecka. Arbetstagaren ska tillförsäkras en lägsta sammanlagd dygnsvila om nio timmar per dygn. Dygnsvilan under den planeringsperiod då beredskap fullgjorts ska i genomsnitt uppgå till 11 timmar och veckovilan ska i genomsnitt uppgå till 36 timmar. Därvid ska enbart sammanhängande perioder av vila inräknas.

För arbetstagare som inte erhållit nio timmars sammanlagd dygnsvila gäller att arbetstagaren ska beredas 11 timmars sammanhängande dygnsvila i omedelbar anslutning till det sista avbrottet. Infaller viloperioden under planerad arbetstid ska inget löneavdrag göras.

En arbetstagare som är partiellt tjänstledig pga. sjukdom, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn ska inte omfattas av beredskapsuppdrag. För beredskapstjänstgöring ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från beredskap bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl.

Det förutsätts att arbetsgivaren i förekommande fall förser berörda arbetstagare med vissa tekniska hjälpmedel, t.ex. mobiltelefon, för att underlätta fullgörandet av beredskap.

Tillfälligt ingripande under beredskapstjänstgöring i form av mottagande av enstaka kortare telefonsamtal utgör inte arbetstid.

## **Nödfallsövertid och nödfallsmertid**

### **8 §**

---

#### ***Arbetsgivarens rätt att begära nödfallsövertid och nödfallsmertid***

Arbetsgivaren kan begära att arbetstagaren ska fullgöra nödfallsövertid och nödfallsmertid enligt nedan:

1. Begreppet nödfallsarbete är sådant arbete som föränleds av natur- eller olyckshändelser (ATL 9 §) samt räddningstjänst som avses i Räddningstjänstlag (1986:1102) och Räddningstjänstförordning (1986:1107).
2. Nödfallsövertid (nödfallsmertid) som föränleds av situationer enligt pkt 1 får tas ut under högst 2 dygn utan att överenskommelse på förbandet har träffats. Krävs längre tid ska överenskommelse träffas mellan parterna vid förbandet.
3. Underrättelse om genomfört arbete enligt pkt 1, ska lämnas en gång per månad till berörd arbetstagarorganisation på Försvarsmakts- respektive förbandsnivå.

## **Obekväm arbetstid**

### **9 §**

---

1. En arbetstagarare, som fullgör tjänstgöring på obekväm tid, har obekvämtidstillägg.
2. Med obekväm tid förstås tid enligt följande.

Enkel obekväm tid är tid mellan klockan 19.00 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad obekväm tid är

- g) tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag,
- h) tid från klockan 19.00 på dag före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärds dag eller nationaldagen till klockan 07.00 på närmast följande vardag,
- i) tid från klockan 19.00 på skärtorsdagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk,

- j) tid från klockan 19.00 på dag före midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen,
- k) all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag samt
- l) tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

## **Överenskommelse om övergångsbestämmelser för Försvarmaktens avtal om arbetstid 2009-01-14 samt Försvarmaktens avtal om lön och andra ersättningar 2009-03-04**

### **§ 1 Förkortade arbetsdagar**

Hos ett antal förband, uppräknade i bilaga, föreligger lokala avvikelseavtal med överenskommelser om att arbetsdagar med fyra timmars arbetstidsförkortning enligt 2 § i Försvarmaktens avtal om arbetstid<sup>3</sup> ska vara fria från arbete. Värdet av dessa dagar motsvarar tre heldagar per år för en heltidsanställd.

Parterna i detta avtal konstaterar gemensamt att värdet av denna ledighet är intjänad för medarbetare som omfattas av Försvarmaktens avtal om arbetstid<sup>4</sup> vid i bilaga nämnda förband. Detta betyder att medarbetare vid förbandet ska tillgodogöras en arbetstidsförkortning motsvarande 24 timmar per år för heltidsanställd. Dessa timmar läggs ut där det bäst passar med hänsyn tagen till verksamhetens krav och individens behov.

### **§ 2 Arbetstid samt ersättning vid övningsverksamhet och utrikes tjänsteresa**

I det nya arbetstidsavtalet har frågan om arbetstid vid övningsverksamhet och vid utrikes tjänsteresa inte reglerats. Parterna i avtalet enas därför om att bestämmelserna avseende planering och ersättning av övningsdygn i 9 § och 9 a § samt bestämmelserna om arbetstid vid utrikes tjänsteresa i 9 b § i Försvarmaktens avtal om arbetstid<sup>5</sup> fortsatt ska gälla intill dess parterna enas om annat.

## **Bilaga**

### ***Förband med lokala avvikelseavtal rörande arbetsdagar med fyra timmars arbetstidsförkortning***

Förbanden är: I 19, A 9, FMUndSäkC, LSS, SkyddC.

---

<sup>3</sup> 2001-11-20

<sup>4</sup> 2009-01-14

<sup>5</sup> 2001-11-20



## **Parternas gemensamma protokollsanteckningar till avtalet om arbetstid mellan FM och SEKO Försvar**

### ***Parternas gemensamma syn på övertid***

Med övertid avses tid för arbete som efter beordran av chef fullgörs på sådant sätt att heltidsarbetsmåttet överträds. Beordran av visst arbetes utförande ska i första hand ske inom ramen för gällande schema. Endast för det fall prioriteringar och planeringar inte kan göras på ett sådant sätt att heltidsarbetsmåttet iakttas, får övertid beordras. Det är upp till arbetsgivaren och arbetstagaren att gemensamt verka för en god och hälsosam arbetsmiljö där arbetstidsuttaget som huvudregel följer de överenskomna nivåerna och där övertid undviks. Övertid bör beordras senast 6 timmar i förväg.

Parterna konstaterar gemensamt att det är av stor vikt att den enskildes integritet respekteras och att övertidsförläggning sker med respekt för privatlivets helgd. Parterna är vidare ense om att det inte bör förläggas mer än 150 övertidstimmar per år och att en vecka inte bör innehålla mer än 48 arbetstimmar. Förläggning av övertid utöver 150 timmar per år ska ha stöd i kollektivavtal på FM nivå.

### ***Parternas gemensamma syn på arbetstagarens rätt att förlägga sin arbetstid***

Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och har ansvaret för att verksamheten bedrivs och uppfyller de krav som ställs. Arbetsgivaren har rätt att förändra förläggning antingen om verksamhetens krav uppenbart inte tillgodoses eller om den uppenbart strider mot krav på god arbetsmiljö för arbetstagaren. Förändring ska ske efter samråd med facklig företrädare vid förbundet eller motsvarande.

### ***Parternas gemensamma syn på flexsaldo***

Parterna anser att flexsaldots storlek bör bestämmas med hänsyn till verksamheten. Bestämda flexsaldo ska efterlevas. Flexsaldon ska följas upp kvartalsvis. Arbetstagare som vid en avstämningstidpunkt har mer än 10 timmars minusflex ska uppmärksammas på detta. Kvarstår minusflex utöver 10 timmar vid avstämningstidpunkten därefter ska reglering ske genom löneavdrag. Löneavdraget är månadslönen dividerad med 165. Flexsaldots storlek bestäms i samverkan på förbundet. Flexsaldo ska regleras före byte av förband.

### ***Parternas gemensamma syn på skift***

Parterna anser att det är av stor vikt att verksamhet där skift är befogat använder sådan arbetstidsförläggning. Detta ska ske inom ramen för kollektivavtalets regler om arbetstidsförläggning.

### ***Parternas gemensamma syn på Insatsarbetstid***

2007-12-21 enades parterna kring följande skrivning med avseende på insatsarbetstid. Den partsgemensamma tolkningen innebär att EG spärrarna om 11 timmars dygnsvila, 36 timmars veckovila och 48 timmars veckoarbetstid inte gäller i insatsverksamhet.

*”Parterna konstaterar slutligen gemensamt att Arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet ska tolkas som så att försvarsmaktens insatsorganisation är sådan för myndigheten speciell verksamhet som avses i ATL §2 tredje stycket, och som det där görs undantag för avseende vissa delar av bestämmelserna i lagen. Motsvarande gäller direktivets syfte såsom parterna tolkar det. Insatsorganisationen består av en fast och en rörlig del. För arbetstagare som flyttas in i Insatsorganisationen under begränsad tid gäller undantaget lika som för övriga som är fast placerade där. Parterna kommer gemensamt att arbeta fram den dokumentation som krävs för att beskriva gränsen mellan insats och produktion.”*

Parterna konstaterar gemensamt att inom ramen för insatsorganisationen kan följande verksamheter komma att bli aktuella för undantag från EG spärrarna enligt ovan beskrivna tolkningsöverenskommenlse.

- Utbildning och övning inför tjänstgöring i utlandsstyrkan
- Övriga övningar i syfte att utveckla och upprätthålla förmåga för nationell och internationell insats
- Ledning av SF-insats
- Verksamhet i planerat eller beslutat insatsområde som inte omfattas av lag om utlandsstyrkan samt i annat område enligt särskilt beslut.
- Nationell insatsverksamhet (yttre o inre hot, stöd t samhället)
- Särskild verksamhet (SV-verksamhet)
- Internationell insats
- Verksamhet vid höjd beredskap
- Kungahusets adjutanter

Parterna konstaterar vidare gemensamt att ersättning för arbetet i insatsverksamhet ska fastställas i förhandling.

#### ***Parternas gemensamma syn på jour***

Intill dess annat gäller betraktas jour som extratid. (Det innebär inte att den ersätts som aktiv tid). Att jouden är extratid innebär att det finns en direktverkande spärr i det totala antalet jourtimmar som kan planeras per person. Jour som överstiger 416 timmar per år blir arbetstid och ska följa de regler som gäller för sådan.

#### ***Parternas gemensamma syn på arbetslag***

Även grupper av arbetstagare, s.k. arbetslag har möjlighet att gemensamt förlägga arbetstiden.

#### ***Parternas gemensamma syn på planeringsperiodens längd***

En planeringsperiod är den period över vilken ett schema sträcker sig. Planeringsperioden ska i tid vara bestämd till minst 4 veckor och som längst 4 månader. Planeringsperiodens längd under begränsningsperioden beslutas av arbetsgivaren efter samverkan. Begränsningsperioden ska vara 12 månader.



**Protokoll**

Datum  
2009-09-30

HKV beteckning  
16 115:64777

Sida 1(1)

**Ärende: Överenskommelse om övergångsbestämmelser för Försvarsmaktens avtal om arbetstid 2009-01-14 samt Försvarsmaktens avtal om lön och andra ersättningar 2009-03-04**

**Parter:**

Arbetsgivarsidan: Försvarsmakten

Arbetstagersidan: SEKO Försvar

**§ 1 Förkortade arbetsdagar**

Hos ett antal förband, uppräknade i bilaga, föreligger lokala avvikelseavtal med överenskommelser om att arbetsdagar med fyra timmars arbetstidsförkortning enligt 2 § i Försvarsmaktens avtal om arbetstid<sup>1</sup> ska vara fria från arbete. Värdet av dessa dagar motsvarar tre heldagar per år för en heltidsanställd.

Parterna i detta avtal konstaterar gemensamt att värdet av denna ledighet är intjänad för medarbetare som omfattas av Försvarsmaktens avtal om arbetstid<sup>2</sup> vid i bilaga nämnda förband. Detta betyder att medarbetare vid förbandet ska tillgodogöras en arbetstidsförkortning motsvarande 24 timmar per år för heltidsanställd. Dessa timmar läggs ut där det bäst passar med hänsyn tagen till verksamhetens krav och individens behov.

**§ 2 Arbetstid samt ersättning vid övningsverksamhet och utrikes tjänsteresa**

I det nya arbetstidsavtalet har frågan om arbetstid vid övningsverksamhet och vid utrikes tjänsteresa inte reglerats. Parterna i avtalet enas därför om att bestämmelserna avseende planering och ersättning av övningsdygn i 9 § och 9 a § samt bestämmelserna om arbetstid vid utrikes tjänsteresa i 9 b § i Försvarsmaktens avtal om arbetstid<sup>3</sup> fortsatt ska gälla intill dess parterna enas om annat.

Vid protokollet

Justeras  
För Försvarsmakten                      För SEKO Försvar

*Anna Fredriksson Frisk*  
Anna Fredriksson Frisk

*Anna Lind*  
Anna Lind

*Tommy Salheden*  
Tommy Salheden

<sup>1</sup> 2001-11-20

<sup>2</sup> 2009-01-14

<sup>3</sup> 2001-11-20

## 5 kap. Semester

### **Rätt till semester**

#### 1 §

Arbetstagare har rätt till semester enligt semesterlagen (1977:480) med de avvikelser som framgår av bestämmelserna i detta kapitel.

**(Råd)**

### **Intjänandeår och semesterår**

#### 2 §

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och är detsamma som kalenderår.

**(Råd)**

### **Semesterns längd**

#### *Årssemester*

#### 3 §

En arbetstagare har rätt till det antal semesterdagar för helt kalenderår som anges i följande sammanställning.

Antal semesterdagar		
Till och med det år arbetstagaren fyller 29 år	Från och med det år arbetstagaren fyller	
	30 år	40 år
28	31	35

#### *Ej full årssemester i vissa fall*

#### 4 §

Om en arbetstagare varit anställd enligt avtalet endast under en del av kalender-året ska semestern minskas så att den svarar mot det antal dagar under året som arbetstagaren varit anställd.

Om en arbetstagare varit frånvarande utan lön ska semestern för kalenderåret beräknas som om arbetstagaren inte hade varit anställd under frånvarotiden, om det inte följer något annat av 7 § i detta kapitel.

Vid beräkningen enligt första och andra stycket ovan ska ett brutet tal avrundas till närmast högre hela dagantal. Uppgår den beräknade semestern till kortare tid än en halv dag har arbetstagaren inte rätt till semester.

**(Råd)**

*Obetald semester***5 §**

Arbetstagare som avses i 4 § har i förekommande fall rätt till ytterligare semester med så många dagar att den sammanlagda semestern för året uppgår till fem veckor eller, om anställningen enligt avtalet börjar den 1 september eller senare, till en vecka. När sådan ytterligare semester tas ut ska avdrag göras för varje semesterdag med 4,6 procent av den för arbetstagaren aktuella fasta lönen per månad.

**(Råd)***Semester under en del av dagen***6 §**

Semester under en del av dagen räknas som en hel semesterdag.

En dag då en deltidsarbetande arbetstagare<sup>1</sup> har semester räknas som hel semesterdag.

*Semesterrätt vid viss frånvaro***7 §**

Utöver vad som följer av semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro, ger frånvaro utan lön av någon av följande anledningar rätt till betald semester. Detta gäller endast om arbetstagaren vid frånvarons början varit anställd enligt avtalet minst tre månader.

Anledning till frånvaron:

- Offentligt uppdrag. Gäller inte uppdrag som ledamot av riksdagen och inte heller uppdrag att på heltid vara kommunal förtroendemän.
- Centralt fackligt förtroendemannaupdrag.
- Föräldraledighet för dag då föräldrapenningtillägg utbetalas.<sup>2</sup>

Om partiell föräldraledighet med föräldrapenning kombineras med annan ledighet utan lön så att arbetstagaren är helt ledig, har arbetstagaren rätt till semester endast för den del av ledigheten för vilken föräldrapenning över lägstanivå utbetalas. Det gäller dock inte om den andra ledigheten har börjat före föräldraledighetens början.

**(Råd)**

<sup>1</sup> Se 1 kap. 2 §.

<sup>2</sup> Gäller fr.o.m. 1 januari 2011.

## **Avräkning från lönen**

### **8 §**

Om en arbetstagare har haft längre semester än vad han tjänat in, ska avdrag göras på lönen. För varje överskjutande semesterdag ska avräknas 4,6 procent på den fasta lön per månad i anställningen som gällde vid semestertidpunkten. Med fast lön per månad i anställningen avses lönen i heltids- eller deltidsanställningen utan reducering vid partiell ledighet. Från lönen ska även dras semestertillägg enligt 13 § andra stycket punkt 1 som har utbetalats för de överskjutande semesterdagarna.

Avdrag enligt första stycket ska dock inte göras för obetald semester eller om anställningen har upphört på grund av dödsfall.

**(Råd)**

## **Sparad semester**

### **9 §**

Varje arbetstagare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar för ett visst kalenderår får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår. Ingen arbetstagare får dock ha fler sparade dagar än 35<sup>3</sup>.

#### *Övergångsbestämmelse*

Arbetstagare som den 31 december 2010 har fler än 35 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att han eller hon inte har fler än 35 sparade semesterdagar den 31 december 2015.

## **Beräkning och förläggning av semesterledighet**

#### *Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid*

### **10 §**

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid som har sin ordinarie arbetstid jämnt fördelad varje vardag (måndag till fredag) ska varje ordinarie arbetsdag som infaller under semesterperioden räknas som en semesterdag.

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning gäller bestämmelserna i 4 kap. 18 § om inte lokalt avtal slutits om annat (se detta kapitel 16 §).

**(Råd)**

---

<sup>3</sup> Gäller fr.o.m. 1 januari 2011.

*Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning***11 §**

För arbetstagare med annan arbetstidsförläggning<sup>4</sup> än som avses i 10 § i detta kapitel rekommenderar de centrala parterna att lokala avtal sluts om hur antalet semesterdagar ska beräknas. Beräkningen ska göras på ett sätt som är neutralt i förhållande till hur semesterledigheten beräknas för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid och syfta till en verksamhetsanpassad lösning. I ett sådant lokalt avtal får parterna överenskomma om avvikelser från vad som sägs om beräkning av semesterledighet i 9 § semesterlagen.

Om arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation inte enas, ska frågan tas upp till förhandling mellan centrala parter.

Om parterna inte enas i den centrala förhandlingen, ska frågan på begäran av part överlämnas för slutligt avgörande till en särskilt inrättad nämnd mellan Arbetsgivarverket och den berörda centrala arbetstagarorganisationen. Nämnden består av två representanter för arbetsgivar sidan och två representanter för arbetstagar sidan samt en opartisk ordförande, som utses gemensamt av parterna.

*Semesterns förläggning***12 §**

Arbetsgivaren bestämmer hur semestern ska förläggas, om inte något annat följer av ett lokalt avtal. Hänsyn ska tas till arbetstagarnas önskemål.

*Upplysning*

Av 12 § semesterlagen framgår att semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst fyra veckor under juni - augusti. Detta gäller om inte annat har avtalats eller särskilda skäl föranleder att semesterperioden förläggs till annan tid.

**Semesterlön****13 §**

Semesterlönen utgörs av den för arbetstagaren aktuella fasta lön som gäller under semestern plus semestertillägg samt eventuell semesterlönegaranti.

*För OFR/S, O samt SEKO gäller följande:*

Semestertillägget utgörs av:

- 0,44 procent för varje betald semesterdag av den för arbetstagaren vid semestertidpunkten aktuella fasta lönen per månad plus

---

<sup>4</sup> Jfr 4 kap. 29 §.

- ett belopp motsvarande 0,48 procent för varje betald semesterdag multiplicerat med summan av sådana rörliga tillägg som har betalats ut till arbetstagaren året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte redan ingår.

*För Saco-S gäller följande:*

Semestertillägget utgörs av:<sup>5</sup>

- 0,49 procent för varje betald semesterdag av den för arbetstagaren vid semestertidpunkten aktuella fasta lönen per månad plus
- ett belopp motsvarande 0,48 procent för varje betald semesterdag multiplicerat med summan av sådana rörliga tillägg som har betalats ut till arbetstagaren året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte redan ingår.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2011 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1195 kronor<sup>6</sup> och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

*Anmärkning:*

För en deltidsarbetande arbetstagare<sup>7</sup> gäller de lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning.

Semestertillägget om 0,44 procent betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönetillägg betalas senast i juni månad.

En arbetstagare som får partiell sjukersättning eller partiell aktivitetsersättning<sup>8</sup> jämföras med en partiellt ledig arbetstagare vid beräkning av semesterlönen.

### **(Råd)**

---

<sup>5</sup> Gäller fr.o.m. 1 januari 2011.

<sup>6</sup> Beloppet är 1220 kronor fr.o.m. den 1 januari 2012.

<sup>7</sup> Se 1 kap. 2 §.

<sup>8</sup> T.o.m. den 31 december 2002 partiellt sjukbidrag eller partiell förtidspension.



**”Ogulden semesterlön”****14 §**

En arbetstagares hela semester för ett visst år ska läggas ut i form av ledighet under året, om inte arbetstagaren sparar semester enligt 9 §. Om en viss del av semestern på grund av arbetstagarens sjukdom eller av andra särskilda skäl inte har kunnat läggas ut under året, omvandlas den till sparad semester. Om den uttagna semestern inte ryms inom de 35 dagar som får sparas, betalas s.k. ogulden semesterlön för det överskjutande antalet dagar. Sådan semesterlön ska beräknas på samma sätt som semesterersättning.

**Övergångsbestämmelse**

Arbetstagare som den 31 december 2010 har fler än 35 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att han eller hon inte har fler än 35 sparade semesterdagar den 31 december 2015.

**Semesterersättning****15 §**

Semesterersättning utbetalas om en arbetstagare slutar sin anställning vid myndigheten och myndighetsområdet (se bilaga 1 (*FM not: till 1 kap.*)) innan han fått ut all betald semester som han har rätt till. Detta gäller dock inte när en tidsbegränsad anställning upphör och arbetstagaren återgår till en tidigare anställning enligt avtalet.

Semesterersättning betalas ut med ett belopp som för varje uttagen betald semesterdag (även sparade semesterdagar) motsvarar 4,6 procent av den fasta lön per månad i anställningen som gäller vid anställningens upphörande plus semestertillägg enligt 13 §. Med fast lön per månad i anställningen avses lönen i heltids- eller deltidsanställningen utan reduktion vid partiell ledighet.

I förekommande fall betalas semestertillägg ut även för sådana rörliga lönetillägg som intjänats under avgångsåret.

**(Råd)**

**Lokalt avtal****16 §**

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

Ett sådant avtal kan t.ex. innebära att arbetstagare ges särskild kompensation om större delen av årssemestern förläggs till en annan tidsperiod än juni - augusti och om detta är till nytta för verksamheten.

*OBS! Ovanstående gäller endast parterna på Försvarmaktsnivå.*

*För Försvarsmakten gäller*

### **Förbandsavtal**

#### **16 a §**

Förbandsavtal får slutas för arbetstagare med annan arbetstidsförläggning enligt § 11.

Förbandsavtal får slutas om särskild kompensation om större delen av årssemestern förläggs till annan tidsperiod än juni – augusti och om detta är till nytta för verksamheten.

Förbandsavtal får även slutas om kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning. Om detta görs finns i bilaga 1 förslag om hur en sådan modell kan se ut.

Om parterna på förbandsnivå inte enas, ska frågan tas upp till förhandling mellan Försvarsmaktens parter.

Om Försvarsmaktens parter inte enas ska frågan tas upp till förhandling mellan centrala parter.

Om lokalt avtal sluts om kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning finns förslag om hur en sådan modell kan se ut i bilaga 7 (*FM Not: Bilaga 1 till kap 5 i FAS*).

#### **(Råd)**

*För Saco-S gäller följande:*

*Enskild överenskommelse om semesterns längd*

#### **17 §**

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 1 kap. 8 § om avvikelser från bestämmelserna om antalet semesterdagar och semester under del av dag.

## Kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontors- arbetstid med koncentrerad förläggning

Om förbandsavtal sluts om kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning kan nedanstående modell användas.

För en arbetstagare som arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka (koncentrerad deltid) ska antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten beräknas enligt följande formel:

$$\frac{5}{a} \times b = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställd lista genomsnittligt ska fullgöra per vecka

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten

Antal dagar i genomsnitt per vecka (a)	Semesterkoefficient $\frac{5}{a}$
4,5	1,11
4	1,25
3,5	1,42
3	1,66
2,5	2,00
2	2,50
1,5	3,33
1	5,00
0,5	10,00

Om brutet tal uppstår vid summeringen av delposterna för semesteråret ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

*Exempel:*

En arbetstagare med 30 % tjänstgöring arbetar tre dagar koncentrerat varannan vecka. Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka är 1,5. När han får semester ska antalet utlagda dagar multipliceras med koefficienten 3,33. En veckas semester (tre arbetsdagar) blir alltså 10 semesterdagar.

Om både betalda och obetalda semesterdagar ska läggas ut under semesteråret proportioneras de var för sig.

## **Arbetsgivarverkets råd till 5 kap. Semester**

### ***till 5 kap. 1 och 2 §§ Rätt till semester***

#### *Intjänandeår och semesterår*

Semesterbestämmelserna i avtalet grundar sig på semesterlagen (1977:480, SemL). Enligt ALFA gäller - till skillnad från vad som stadgas i SemL - att kalenderåret är både intjänandeår och semesterår. Arbetstagaren får alltså semester redan under intjänandeåret. När arbetsgivaren beviljar semester förutsätts att arbetstagaren är anställd till årets slut. Om det är känt eller det finns anledning att anta att arbetstagaren - t.ex. på grund av övergång till anställning hos annan arbetsgivare - inte kommer att tjäna in full semester, bör semester inte beviljas med större antal semesterdagar än som motsvarar vad som kan beräknas bli semesterrätten för året. Om arbetstagaren har haft längre betald semester än vad som tjänats in ska avdrag göras på lönen. För detta tillämpas bestämmelserna om avräkning i 5 kap. 8 §.

### ***till 5 kap. 4 § Ej full årssemester i vissa fall***

Bestämmelsen om att semestern ska minskas för den som varit anställd endast under en del av kalenderåret innebär att antalet anställningsdagar under året ska divideras med 365 (vid skottår 366) och multipliceras med årssemestern enligt 5 kap. 3 §. Om det vid beräkningen uppkommer brutet tal används tre decimaler och avrundning sker till närmast högre hela dagantal.

### ***till 5 kap. 5 § Obetald semester***

Syftet med bestämmelserna i 5 kap. 5 § är att en arbetstagare ska vara garanterad lika lång semesterledighet som han skulle ha haft om enbart SemL hade varit tillämplig. Vid uttag av obetald semester görs avdrag för varje semesterdag med 4,6 % av den för arbetstagaren aktuella fasta lönen per månad. Det innebär bl.a. att om arbetstagaren är partiellt ledig vid uttagstillfället reduceras den fasta lönen med hänsyn till tjänstgöringens omfattning.

### **till 5 kap. 7 § Semesterrätt vid viss frånvaro**

Med *centralt fackligt förtroendemannauppdrag* avses uppdrag (inte anställning) i central arbetstagarorganisation (dvs. OFR, SACO-S och SEKO) eller förbund som tillhör en sådan central arbetstagarorganisation. Med ”förbund” avses inte i något fall avdelning, sektion, klubb eller annan del av förbund.

Vid *frånvaro på grund av sjukdom* gäller SemL:s regler. Det innebär att 180<sup>1</sup> frånvarodagar per intjänandeår är semesterlönegrundande enligt 17 § SemL och att sådan frånvaro som varat oavbrutet - utan längre avbrott än fjorton dagar i en följd - under två hela intjänandeår därefter inte ger rätt till betald semester.

*Dagar med partiell frånvaro* på grund av sjukdom räknas som anställningsdagar och begränsar inte rätten till betald semester. Detta gäller även vid koncentrerad förläggning av den partiella sjukfrånvaron.

### **till 5 kap. 8 § Avräkning från lönen**

Om en arbetstagare har fått ut mer semester än han har tjänat in görs avdrag på lönen. Avdraget görs på den fasta lönen i heltids- eller deltidsanställningen utan reducering vid partiell ledighet. Från lönen ska även dras sådant semestertillägg som har utbetalats för de överskjutande semesterdagarna.

Om det inte är möjligt att göra fullt avdrag, ska man låta saken bero och inte kräva in beloppet på annat sätt.

### **till 5 kap. 10 § Beräkning av semesterledighet**

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning tillämpas bestämmelserna i arbetstidskapitlet (4 kap. 18 §) om inte lokalt avtal (*FM not: förbandsavtal*) slutits om annat (se 5 kap. 16 a §). För sådana arbetstagare rekommenderar de centrala parterna i ALFA de lokala parterna att träffa avtal om att beräkna semesterdagarna enligt den formel som framgår av bilaga 7 (*FM not: 5 kap. bilaga 1 i FAS*).

Observera att bestämmelserna i 4 kap. 18§ (*FM not: 3 a § FM avtal om arbetstid*) inte ska tillämpas när en arbetstagare med koncentrerad deltid tar

---

<sup>1</sup> Om frånvaron beror på godkänd arbetsskada gäller 365 dagar.

ut semester både före och efter tjänstgöringsfri dag. Enligt 9 § semesterlagen ska sådan tjänstgöringsfri dag anses ingå i semesterperioden och räknas som semesterdag.

### **till 5 kap. 13 § Semesterlön**

Under semestern ska en arbetstagare ha semestertillägg utöver sin aktuella fasta lön. Aktuell fast lön innebär bl.a. att den fasta lönen reduceras vid partiell ledighet. I semesterlönen ingår i förekommande fall dessutom den s.k. semesterlönegarantin.

Semestertillägget utgörs av två delar.

Den första delen av semestertillägget beräknas som 0,44 procent för varje betald semesterdag av den vid semestertidpunkten aktuella fasta lönen per månad. Denna del av semestertillägget gäller i princip för alla arbetstagare och betalas ut vid ordinarie löneutbetalningstillfälle i samband med eller närmast efter semestern.

Den andra delen av semestertillägget utgör ett belopp motsvarande 0,48 procent för varje betald semesterdag multiplicerat med summan av sådana rörliga lönetillägg som har betalats ut till arbetstagaren året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte redan ingår. Denna del av semestertillägget betalas ut senast i juni månad.

Observera att semestertillägget som sådant inte är ett rörligt lönetillägg utan en del av semesterlönen.

#### *Semesterlön för sparad semester*

Semesterlön för sparad semester beräknas och utbetalas på samma sätt som för årssemestern.

#### *Semesterlön vid partiell sjukfrånvaro*

##### **a) Arbetstagare som har sjukpenning**

Om en arbetstagare som är partiellt ledig för sjukdom har semester görs inte något partiellt sjukavdrag för denna tid utan arbetstagaren har sin vanliga lön och semestertillägg. Att arbetstagaren har semester innebär inte att sjukperioden bryts. Sjukavdragets storlek omedelbart efter semestern beräknas således på samma sätt som om arbetstagaren inte hade haft semester.

b) **Arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 8 §**  
Som framgår av 5 kap. 13 § sista stycket jämställs arbetstagare som har aktivitetsersättning, tidsbegränsad sjukersättning och partiell sjukersättning<sup>2</sup> med partiellt lediga arbetstagare vid beräkning av semesterlönen. Under semestern ska dock sjukavdrag och samordningsavdrag fortsätta att göras på vanligt sätt. Detta innebär att arbetstagarens "sjuklön" (i förekommande fall) utbetalas även under semestern.

### ***till 5 kap. 15 § Semesterersättning***

Semesterersättning ska inte betalas ut vid sådan automatisk övergång till en ny arbetsgivare som avses i 6 b § LAS (jfr. 31 § SemL).

### ***Till 5 kap. 16 § Lokalt avtal***

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning rekommenderar de centrala parterna de lokala parterna att träffa avtal om att beräkna semesterdagarna enligt den formel som framgår av bilaga 7 (FM not: 5 kap. bilaga 1 i FAS).

## ***Övrigt om semester***

### *Utbyte av semester mot annan ledighet*

Under vissa förhållanden har en arbetstagare rätt att få semestern utbytt mot annan ledighet (15 § SemL). Så kan vara fallet om arbetstagaren på grund av sjukdom inte kan utnyttja sin semesterledighet eller om det under denna tid förekommer någon frånvaro som enligt 17 § SemL är semesterlönegrundande (t.ex. föräldraledighet eller ledighet för repetitionsutbildning).

### *Semester vid föräldraledighet*

Under semester har en arbetstagare enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring inte rätt till föräldraledighet med föräldrapenning. Föräldraledighet med föräldrapenning och semester får nämligen inte förläggas till samma tid.

---

<sup>2</sup> T.o.m. 31 december 2002 sjukbidrag och förtidspension.



## 6 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.

### ***Rätten till lön under sjukfrånvaro***

#### **1 §**

Varje arbetstagare har rätt till lön under sjukfrånvaro enligt bestämmelserna i detta kapitel. Dessutom gäller lagen (1991:1047) om sjuklön (SjL).

### ***Villkor för lön under sjukfrånvaro***

#### *Sjukanmälan och skriftlig försäkran*

#### **2 §**

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta, ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. När arbetstagaren återgår i arbete ska han lämna en skriftlig försäkran till arbetsgivaren om att han på grund av sjukdomen helt eller delvis inte har kunnat arbeta.

#### *Upplysning*

Arbetsgivaren är enligt SjL inte skyldig att betala ut sjuklön innan anmälan och skriftlig försäkran har gjorts.

#### *Läkarintyg och tandläkarintyg*

#### **3 §**

Arbetstagaren ska från och med den åttonde dagen i en sjukperiod styrka sjukdomen med läkarintyg eller tandläkarintyg, som visar att arbetstagaren helt eller delvis är oförmögen att arbeta och som även anger sjukperiodens längd.

Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren ska lämna läkarintyg eller tandläkarintyg

- från och med en tidigare dag än den åttonde i en sjukperiod,
- från och med den första dagen av varje kommande sjukperiod under högst tolv månader.

Arbetsgivaren kan också begära att läkarintyg eller tandläkarintyg ska vara utfärdade av den läkare eller tandläkare som arbetsgivaren anvisar.

Med särskilda skäl avses samma grunder som Försäkringskassan tillämpar.

#### **(Råd)**

## **Beräkning av lön under sjukfrånvaro**

### **4 §**

Under sjukfrånvaro ska sjukavdrag göras från lönen.

Om sjukfrånvaron omfattar endast en viss del av tjänstgöringstiden görs ett mindre avdrag som svarar mot frånvarons omfattning (partiellt sjukavdrag).

Om arbetstagarens sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) har dragits in helt eller delvis ska i stället för sjukavdrag löneavdrag enligt 9 kap. 8 § göras i motsvarande grad.

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka att sjukpenning betalats ut från Försäkringskassan.

### **Råd**

## **Sjukavdragets storlek**

*Definitioner*

### **5 §**

#### **Basbeloppstak (Bb-tak)**

Ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt AFL.

### **Daglön**

För en arbetstagare med årslön upp till Bb-taket

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För en arbetstagare med årslön över Bb-taket:

- när det gäller lönedelar upp till Bb-taket

$$\frac{\text{Bb-taket}}{365}$$

- när det gäller lönedelar över Bb-taket

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket}}{365}$$

### Månadslön

Den fasta lönen plus det genomsnittliga månadsbeloppet av sådana rörliga löne-tillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

### Övergångsbestämmelse

För den som var frånvarande på grund av sjukdom m.m. den 1 april 2001, ska beräkningen av rörliga lönetillägg även under återstoden av frånvaron beräknas enligt tidigare gällande bestämmelser.

### Årsarbetstid

Det genomsnittliga antalet arbetsdagar per vecka gånger 52 (260 dagar för den som arbetar 5 dagar i veckan).

### (Råd)

*Sjukavdrag under sjuklöneperioden (dag 1 - 14)*

#### 6 §

För varje dag som en arbetstagare skulle ha arbetat men är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom görs sjukavdrag per arbetsdag med

- för dag 1 (karensdagen)  $\frac{100 \% \text{ av månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$
- fr.o.m. dag 2  $\frac{20 \% \text{ av månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$

Om arbetstagaren är frånvarande endast en del av karensdagen ska sjukavdrag göras enligt följande.

### Sjukfrånvarons längd

### Procent av helt sjukavdrag

Högst 25 % av arbetstiden	25 %
Mer än 25 % men högst 50 %	50 %
Mer än 50 % men högst 75 %	75 %
Mer än 75 %	100 %

## Upplysningar

### 1. Återinsjuknande

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt AFL som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.

### 2. Hög sjukfrånvaro - s.k. allmänt högriskskydd

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar görs enligt SjlL, vid nästkommande sjukperiod, sjukavdrag för den första sjukfrånvarodagen med 20 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

### 3. Vissa kroniskt sjuka - s.k. särskilt högriskskydd

För en arbetstagare som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till förhöjd sjukpenning görs enligt SjlL sjukavdrag för den första sjukfrånvarodagen med 20 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

*Sjukavdrag efter sjuklöneperioden (dag 15 -) när arbetstagaren får sjukpenning från Försäkringskassan*

#### 7 §

För varje kalenderdag då arbetstagaren får sjukpenning görs sjukavdrag enligt följande.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
15-364 <sup>1</sup>	90 %	90 %	12,4 %
365--	100 %	100 %	22,4 %

<sup>1</sup> Gäller fr.o.m. den 1 januari 2011.

*Sjukavdrag när arbetstagaren får förlängd sjukpenning från Försäkringskassan*

**7a §**

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
365 – längst t.o.m. dag 914	100 %	100 %	27,25 %

*Sjukavdrag/löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning<sup>2</sup>*

**8 §**

En arbetstagare som får sjukersättning eller aktivitetsersättning ska ha löneavdrag som svarar mot förmånens omfattning (dvs. hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån).

Avdrag ska dock inte göras om en arbetstagare arbetar och har sjukersättning eller aktivitetsersättning med stöd av 16 kap. 17 § eller sjukersättning enligt 16 a kap. AFL.<sup>3</sup>

**Övergångsbestämmelse**

Om Försäkringskassan har fattat beslut före den 1 januari 1997 om sjukbidrag eller förtidspension och förmånen började utbetalas före årsskiftet ska sjukavdrag göras enligt de bestämmelser som framgår av bilaga 4 a (*FM not: 6 kap, bilaga 1 a i FAS*). Detta gäller även när Försäkringskassan har fattat beslut den 1 januari 1997 eller senare om en förlängning av tidigare beviljad förmån och förmånen har beviljats i samma omfattning som tidigare.

*Sjukavdrag vid förebyggande behandling*

**9 §**

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 3 kap. 7 b § AFL ska ha sjukavdrag per arbetsdag de 14 första dagarna och per kalenderdag resterande dagar. Sjukavdrag görs enligt följande tabell.

<sup>2</sup> T.o.m. den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.

<sup>3</sup> Gäller fr.o.m. den 1 januari 2009.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årlön upp till Bb-taket	Arbetstagare med årlön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket
1 – 14	$\frac{100\% \times \text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$	$\frac{100\% \times \text{Bb-taket}}{\text{årsarbetstiden}}$	$\frac{22,4\% \times (\text{månadslönen} \times 12)}{\text{årsarbetstiden}}$
15-90	90%	90%	12,4%
91 -	100%	100%	22,4%
365- längst t.o.m dag 914	100%	100%	27,25%

*Rehabiliteringsavdrag***10 §**

När en arbetstagare har rehabiliteringspenning ska rehabiliteringsavdrag göras på lönen.

Avdrag görs för varje kalenderdag enligt följande tabell.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årlön upp till Bb-taket, procent på daglönen	Arbetstagare med årlön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
1 - 14	100 %	100 %	22,4 %
15 - 364	90 %	90 %	12,4 %
365– längst t.o.m. dag 914	100 %	100 %	27,25 %

*Löneavdrag vid arbetsskada***11 §**

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning på grund av en godkänd arbetsskada och därför också har arbetsskadelivränta görs helt löneavdrag. Vid partiell arbetsskadelivränta görs partiellt löneavdrag i motsvarande mån.

*Lön till smittbärare***12 §**

Något avdrag ska inte göras på lönen när en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att han är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen eller livsmedelslagen (motsvarande).

**Lokalt avtal****13 §**

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

*OBS! Ovanstående gäller endast parterna på Försvarsmaktsnivå*

Om ett lokalt avtal ska slutas om sjukavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring, rekommenderar parterna att avtalet sluts i enlighet med den schabloniserade modell som redovisas i bilaga 4 (FM not: Kap 6, bilaga 1 i FAS).

*För Försvarsmakten gäller*

*Lokalt avtal***13a §*****Sjukavdrag vid koncentrerad tjänstgöring***

För arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring ska sjukavdrag under sjuklöneperiod hanteras enligt schabloniserade modell som redovisas i bilaga 1.

***Retroaktiv lönehöjning i samband med lönerevision***

Lönehöjning i samband med lönerevision ska få genomslag även för den som är sjukledig och har sjukavdrag enligt underbilaga 1 till kap. 2 bilaga 1. (FM not: Bilagan återfinns numera som rekommendation i råden till 6 kap. 13 §.)

**(Råd)**

## Sjukavdrag vid koncentrerad tjänstgöring

### **Schabloniserad modell**

Om lokala avtal sluts om sjukavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring enligt 6 kap. 13 §, rekommenderar de centrala parterna att den nedan beskrivna schabloniserade modellen med timberäknat sjukavdrag används. Modellen innebär att den genomsnittliga veckoarbetstiden fördelas lika på arbetsveckans samtliga dagar.

#### *För Försvarsmakten gäller*

Parterna på Försvarsmaktsnivå har slutit avtal om sjukavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring enligt 6 kap. 13a §. Nedanstående beskrivna schabloniserade modell ska användas.

Om en arbetsperiod med oregelbundna arbetstider sträcker sig över mer än en vecka, fastställs den genomsnittliga arbetstiden per vecka genom att antalet arbetstimmar i begränsningsperioden divideras med antalet veckor i perioden.

Vid beräkning av sjukavdragets storlek ska karensdagsavdraget - uttryckt i timmar - alltid utgöra en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden.

20 procents sjukavdrag görs därefter för resterande timmar i sjuklöneperioden.

Ett sätt att beräkna timlön är enligt följande formel:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{genomsnittliga veckoarbetstid} \times 52}$$

#### **Exempel 1:**

En arbetstagare arbetar halvtid på koncentrerad arbetstid. Arbetstiden är förlagd till 8 timmar på måndagar och onsdagar samt 4 timmar på torsdagar. Arbetstagarens (genomsnittliga) arbetstid är således 20 timmar per vecka. Arbetstagaren blir sjuk fr.o.m. en måndag och är sjuk hela veckan. Sjukavdrag för frånvarotiden (20 timmar) görs enligt följande:

100 procents sjukavdrag (karensdagsavdrag) görs för 4 timmar.

20 procents sjukavdrag görs för  $20 - 4 = 16$  timmar.



**Exempel 2:**

Samma arbetstagare som ovan blir sjuk och är frånvarande från arbetet på måndagen. Sjukavdrag för frånvarotiden (8 timmar) görs enligt följande:

100 procents avdrag görs för 4 timmar.

20 procents avdrag görs för 4 timmar.

**Exempel 3:**

Samma arbetstagare som ovan insjuknar på måndagen och lämnar arbetsplatsen efter 6 timmars arbete och är därefter sjuk resten av veckan. Sjukavdrag för frånvarotiden (14 timmar) görs enligt följande:

100 procents sjukavdrag görs för 4 timmar.

20 procents sjukavdrag görs för  $14 - 4 = 10$  timmar

**Exempel 4:**

Samma arbetstagare som ovan insjuknar på måndagen och lämnar arbetet efter 6 timmars arbete. Arbetstagaren tillfrisknar och är åter på arbetsplatsen på onsdagen. I detta fall görs 100 procents sjukavdrag för 2 timmar.

**Exempel 5:**

En arbetstagare arbetar heltid och har arbetstiden förlagd så att han vecka 1 arbetar 14 timmar på måndagen och 8 timmar på tisdagen samt 14 timmar på fredagen och 8 timmar på lördagen. Vecka 2 är arbetstiden förlagd så att han arbetar 8 timmar fr.o.m. måndagen t.o.m. torsdagen och 4 timmar på fredagen. Den genomsnittliga veckoarbetstiden är 40 timmar (44 timmar plus 36 timmar dividerat med 2).

Arbetstagaren blir sjuk och är frånvarande från arbetet måndag och tisdag i vecka 1. Sjukavdrag för frånvarotiden (22 timmar) görs enligt följande:

100 procents sjukavdrag görs för 8 timmar (en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden).

20 procents sjukavdrag görs för  $22 - 8 = 14$  timmar.

## **Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 8 §**

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning<sup>1</sup> och omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 8 § görs avdrag med 10 procent av daglönen samt avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag).

Vid partiellt utgående förmån görs sjukavdrag motsvarande förmånens omfattning. Samordningsavdraget får dock inte vara så stort att det inkräktar på den lön som betalas ut för den arbetade tiden.

Om en arbetstagare med partiell förmån blir helt sjuk görs skilda sjukavdrag. För den del av daglönen som motsvarar förmånen sker ingen förändring. Partiellt sjukavdrag och samordningsavdrag ska göras. För den andra delen görs sjukavdrag på vanligt sätt.

---

<sup>1</sup>T.o.m. den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.

## Arbetsgivarverkets råd till 6 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.

### **Allmänt**

I Arbetsgivarverkets handbok 2002 *Lön och förmåner vid sjukfrånvaro – En vägledning för statliga arbetsgivare* ges bl.a. en redogörelse för sjuklönebestämmelserna i ALFA.

### **till 6 kap. 3 § Läkarintyg och tandläkarintyg**

Det bör observeras att det är arbetsgivaren som under sjuklöneperioden bedömer om en arbetstagare har rätt till sjuklön. Om en arbetsgivare anser att det finns särskilda skäl för det kan han enligt 6 kap. 3 § besluta om s.k. förstadagsintyg. Med särskilda skäl avses samma grunder som Försäkringskassan tillämpar. Vilka grunder som försäkringskassan tillämpar framgår bl.a. av publikationen *Riksförsäkringsverkets Vägledning 2004:2*.

Ett exempel på när arbetsgivaren kan kräva läkarintyg är när det finns anledning att misstänka att arbetstagare sjukskriver sig som en missnöjesyttring i stället för att delta i en strejk som är otillåten enligt lag eller avtal.

### **till 6 kap. 4 §**

Fr.o.m. den 1 juli 2008 är grundregeln i AFL att sjukpenning endast ska kunna betalas ut under 364 dagar inom en ramtid av 450 dagar. Enligt förarbetena till lagstiftningen (prop. 2007/07:136) torde de allra flesta sjukfall kunna avslutas innan de 364 dagarna löpt till ända. Det finns dock enligt propositionen sjukfall när så inte är fallet. Det kan t.ex. vara sjukdomar eller skador som kräver långvarig medicinsk behandling och rehabilitering. Det kan också vara fall där ytterligare sjukdomar eller skador tillstöter under sjukskrivningstiden eller andra insatser har dröjt. I dessa och liknande fall kan Försäkringskassan efter ansökan från den försäkrade bevilja s.k. förlängd sjukpenning. Den förlängda sjukpenningen betalas med 75 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) och kan utges under högst 550 dagar utöver de 364 dagarna.

Om det finns synnerliga skäl kan sjukpenning dock fortsätta att utbetalas med 80 procent av SGI. Med synnerliga skäl menas enligt propositionen att

en person är arbetsoförmögen på grund av en mycket allvarlig sjukdom som t.ex. viss tumörsjukdom, neurologisk sjukdom som ALS eller att personen väntar på transplantation av ett vitalt organ.

Efter att en arbetstagare har fått sjukpenning under 364 dagar krävs att arbetstagaren ansöker om fortsatt sjukpenning eller förlängd sjukpenning hos Försäkringskassan för att ersättning ska betalas ut. Eftersom grundregeln är att sjukpenning inte ska betalas ut efter 364 sjukpenningdagar kan det finnas ett särskilt skäl för arbetsgivaren att begära att arbetstagaren efter denna tidpunkt styrker att sjukpenning faktiskt betalas ut från Försäkringskassan. Med stöd av fjärde stycket har arbetsgivaren också rätt att begära detta av arbetstagaren. Sjukavdrag ska endast göras när sjukpenning, förlängd sjukpenning, förebyggande sjukpenning eller rehabiliteringspenning betalas ut. I annat fall görs löneavdrag som framgår av tredje stycket enligt 9 kap. 8 §.

### ***till 6 kap. 5 § Definitioner***

Arbetstagarens lön under sjukfrånvaro baseras på ett särskilt månadslönebegrepp. Detta innebär att den fasta lönen höjs med ett genomsnitt av de rörliga lönetilläggen året före insjuknandeåret under de dagar då sjukavdrag görs. Arbetstagaren får därmed en schablonmässig kompensation för sådana lönetillägg som han eller hon går miste om vid sjukfrånvaro.

Förändringar av rörliga lönetillägg är en fråga för lokala parter. Om man i lokala löneförhandlingar räknar upp de rörliga lönetilläggen anser de centrala parterna att det är naturligt att även räkna upp de rörliga lönetilläggen från föregående år i månadslönebegreppet för sjuklediga på motsvarande sätt.

### ***till 6 kap. 13 § Lokalt avtal***

Om lokalt avtal sluts om att retroaktiva lönehöjningar ska få genomslag även för den som är sjukledig och har sjukavdrag finns följande rekommendation om hur beräkning av den retroaktiva lönen kan göras.

För arbetstagare som har haft sjukavdrag mellan dag 15 och 90 beräknas lönen som skillnaden mellan den gamla och den nya lönen minskad med 10 procent.

För arbetstagare som har haft sjukavdrag fr.o.m. dag 91 beräknas lönen som skillnaden mellan den gamla och den nya lönen minskad med 20 procent.

## 7 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader

### **Grundregler**

#### *Rätt till sjukvårdsersättning*

##### **1 §**

---

Kostnader för sjukvård ersätts enligt bestämmelserna i detta kapitel.

Rätten till ersättning enligt detta kapitel är förfallen om arbetstagaren inte har begärt ersättning hos arbetsgivaren senast två år efter den dag då han hade utgiften.

En arbetstagare som är ledig med helt löneavdrag har rätt till sjukvårdsersättning enligt detta kapitel

- dels under de 30 första dagarna av ledigheten,
- dels under sådan föräldraledighet då föräldrapenningtillägg betalas,
- dels under ledighet för sjukdom eller ledighet med tillfällig föräldrapenning.

#### *Apotekskort/högekostnadskort*

##### **2 §**

---

En förutsättning för att kostnader enligt detta kapitel ska ersättas är att registrering i förekommande fall har skett i ett apotekskort eller högekostnadskort.

**(Råd)**

#### *Särskilda skäl*

##### **3 §**

---

Arbetsgivaren får lämna ersättning för vård utöver vad som sägs i kapitlet, om det finns särskilda skäl.

**(Råd)**

## **Läkarvård, tandvård och psykologbehandling**

### **4 §**

---

Kostnader för läkarvård, tandvård i form av oralkirurgisk behandling samt psykologbehandling ersätts av arbetsgivaren med högst 95 kronor per besök.

Med läkarvård avses

- undersökning och behandling som vid sjukdom ges av den som är behörig att utöva läkaryrket i Sverige samt
- utfärdande av sådant läkarintyg (läkarutlåtande) som arbetsgivaren inforrdar.

Med oralkirurgisk behandling avses behandling som utförs på sjukhus eller vid odontologisk fakultet.

Med psykologbehandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad psykiater, legitimerad psykolog eller legitimerad psykoterapeut.

## **Sjukgymnastik**

### **5 §**

---

Kostnader för sjukgymnastisk behandling ersätts av arbetsgivaren med högst 55 kronor per besök.

Med sjukgymnastisk behandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad sjukgymnast.

**(Råd)**

## **Sjukhusvård**

### **6 §**

---

Sjukhusvård ersätts av arbetsgivaren med högst 70 kronor för varje vård dag.

## **Läkemedel**

### **7 §**

---

Arbetstagarens kostnader för sådana varor som omfattas av läkemedelsförmåner enligt lagen (2002:160) om läkemedelsförmåner m.m. ersätts av arbetsgivaren.

### ***Sjukvård m.m. under tjänstgöring utomlands***

#### **8 §**

Om arbetstagaren insjuknar vid tjänsteresa och förrättning utomlands, ersätter arbetsgivaren skäligen och om möjligt styrkta kostnader för sjukvård, tandvård och läkemedel.

### ***Lokalt avtal***

#### **9 §**

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

Ett sådant avtal kan t.ex. innebära att arbetstagarna avstår från förmåner enligt detta kapitel och att motsvarande medel används i det lokala arbetsmiljö- och företagshälsovårdsarbetet.

*OBS! Ovanstående gäller endast parterna på Försvarsmaktsnivå*

*För Försvarsmakten gäller*

#### ***Ersättning för viss tandvård***

##### **10 §**

En arbetstagare som tillhör den submarina eller flygande personalen och som enligt föreskrifter ska genomgå tandundersökning har ersättning för sådan tandbehandling som har bedömts erforderlig med hänsyn till verksamhetens krav.

#### ***Ersättning för läkarintyg***

##### **11 §**

Den som tillträder anställning för tjänstgöring i marinrättning erhåller ersättning för läkarintyg som fordras för att få en sådan anställning.

## **Arbetsgivarverkets råd till 7 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader**

### ***till 7 kap. 2 § Apotekskort/högekostnadskort***

Högekostnadsskyddet är uppdelat i två delar, ett för läkemedel och ett för öppen hälso- och sjukvård. Kravet att visa upp registrering i ett apotekskort eller högekostnadskort för öppen hälso- och sjukvård för att få ersättning, gäller givetvis endast i fråga om sådan vård som får registreras enligt gällande bestämmelser.

### ***till 7 kap. 3 § Särskilda skäl***

Särskilda skäl att medge ersättning utöver avtalet kan finnas exempelvis när arbetsgivaren anser det angeläget från verksamhetssynpunkt att en arbetstagare snabbt kan återgå i arbete och detta förutsätter att arbetstagaren får behandling hos en kiropraktor, naprapat (motsvarande) eller att en arbetstagare får ersättning för taxiresor till och från arbetsplatsen utöver sådan ersättning från Försäkringskassan. Särskilda skäl att medge ersättning utöver avtalet kan vidare finnas exempelvis när en arbetstagare genomgår behandling vid Svenska psoriasisförbundets anläggningar, dock endast i den mån kostnaden motsvarar kostnaden för behandling hos sjukgymnast (se 7 kap. 5 §).

### ***till 7 kap. 5 § Sjukgymnastik***

Med remiss av läkare likställs annat läkarintyg som visar att sjukgymnastik är erforderlig.



## 8 kap. Lön under föräldraledighet

### **Löneavdrag**

#### **1 §**

Vid föräldraledighet görs löneavdrag för varje kalenderdag som föräldraledigheten omfattar med ett belopp som motsvarar 3,3 procent av den fasta lönen per månad. Om föräldraledigheten omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med hela den fasta lönen.

Vid partiell föräldraledighet görs avdrag för varje kalenderdag i förhållande till minskningen av arbetstid. Detta gäller oavsett om ledigheten är jämnt förlagd eller har förlagts till vissa dagar i veckan.

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag enligt 6 § i detta kapitel.

### **Föräldrapenningtillägg**

*Villkor för föräldrapenningtillägg*

#### **2 §**

En arbetstagare som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn har rätt till föräldrapenningtillägg. Med adoptivbarn likställs barn som har tagits emot i adoptionssyfte.

Föräldrapenningtillägg betalas för sådana dagar under föräldraledigheten då arbetstagaren tar ut föräldrapenning på grundnivån eller däröver. Arbetstagare som tar ut tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning får tre fjärdedels, halvt respektive en fjärdedels föräldrapenningtillägg.

Föräldrapenningtillägg lämnas för högst 360 dagar per barnsbörd.

*Föräldrapenningtilläggets storlek***3 §**

Föräldrapenningtillägget är 10 procent av daglönen på lönedelar upp till basbeloppstaket. På lönedelar som överstiger basbeloppstaket är föräldrapenningtillägget 90 procent av daglönen.

*Beräkning av föräldrapenningtillägg för lediga arbetstagare (helt eller partiellt)***4 §**

Föräldrapenningtillägget beräknas på den aktuella daglönen vid föräldraledighetens början.

Om daglönen är nedsatt på grund av ledighet (hel eller partiell) får föräldrapenningtillägget beräknas på daglönen i anställningen om ledigheten beror på

- offentligt uppdrag.
- ledighet med föräldrapenningtillägg som svarar mot ledighetens omfattning.

Om en arbetstagare har varit ledig för vård av barn och blir gravid på nytt innan det tidigare barnet uppnår en ålder av ett år och nio månader, beräknas föräldrapenningtillägg på den aktuella månadslönen när den nya föräldraledigheten inträffar. Dock ska beräkning utgå från den tjänstgöringsgrad som gällde för arbetstagaren före den första föräldraledigheten.

För övriga arbetstagare som har varit lediga (helt eller partiellt) krävs att ledigheten upphört senast 90 dagar före föräldraledighetens början för att föräldrapenningtillägget ska beräknas på daglönen i anställningen.

Uttag av semester förskjuter den 90:e dagen bakåt med en dag för varje uttagen semesterdag.

*Föräldrapenningtillägg för arbetstagare med reducerad föräldrapenning***5 §**

Om föräldrapenningen har satts ned av Försäkringskassan ska föräldrapenningtillägget reduceras i motsvarande mån.

## **Löneavdrag under ledighet med tillfällig föräldrapenning**

### **6 §**

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje dag som arbetstagaren skulle ha arbetat enligt följande.

Om frånvaron endast omfattar en viss del av tjänstgöringstiden görs ett mindre avdrag som svarar mot frånvarons omfattning.

#### **10 dagar per år**

	Arbetstagare med årslön upp till Bb-taket	Arbetstagare med årslön över Bb-taket	
		Lönedelar upp till Bb-taket	Lönedelar över Bb-taket
10 dagar per år	$\frac{100\% \times \text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$	$\frac{100\% \times \text{Bb-taket}}{\text{årsarbetstiden}}$	$\frac{20\% \times (\text{månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket})}{\text{årsarbetstiden}}$

Arbetsgivaren får, om det finns särskilda skäl, besluta att avdraget ska göras för fler än 10 dagar.

#### **För övrig tid**

$$\frac{100\% \times \text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$$

## **Definitioner**

### **7 §**

#### **Basbeloppstak (Bb-tak)**

Ett belopp som motsvarar 10 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt AFL vad avser 3 § och 7,5 gånger nämnda prisbasbelopp vad avser 6 §.

#### **Daglön**

Med daglön förstås månadslönen x 12 dividerad med 365.

Med aktuell daglön förstås daglönen med avdrag för partiell ledighet.

Med daglön i anställningen förstås daglönen i anställningen utan avdrag för partiell ledighet.

### **Månadslön**

Fast lön plus det genomsnittliga månadsbeloppet av sådana rörliga lönetillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före det år då föräldraledigheten börjar.

### **Övergångsbestämmelse**

För den som den 1 april 2001 var föräldraledig av en anledning som avses i detta kapitel, ska beräkningen av rörliga lönetillägg även under återstoden av föräldraledighetsperioden ske enligt tidigare gällande bestämmelser.

### **Årsarbetstid**

Med årsarbetstid förstås detsamma som i 6 kap. 5 §.

**(Råd)**

## **Lokalt avtal**

### **8 §**

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

*OBS! Ovanstående gäller endast parterna på Försvarsmaktsnivå.*

*För Försvarsmakten gäller*

### **Lokalt avtal**

#### **8 a §**

#### ***Retroaktiv lönehöjning i samband med lönerevision***

Lönehöjning i samband med lönerevision ska få genomslag även för den som är föräldraledig med föräldrapenningtillägg enligt underbilaga 1 till kap. 2 bilaga 1. (FM not: Bilagan återfinns numera som rekommendation i råden till 8 kap. 8 §)

**(Råd)**

## **Arbetsgivarverkets råd till 8 kap. Lön under föräldraledighet**

### ***Allmänt***

I Arbetsgivarverkets skrift (2008) *Om föräldraförmåner – en vägledning för statliga arbetsgivare* finns kommentarer till bl. a. dessa bestämmelser i ALFA.

### ***till 8 kap. 7 § Definitioner***

Arbetstagarens ersättning under föräldraledighet baseras på ett särskilt månadslönebegrepp. Detta innebär att den fasta lönen höjs med ett genomsnitt av de rörliga lönetilläggen. Under den tid då föräldrapenningtillägg betalas (se 8 kap. 2 §) får arbetstagaren därmed en schablonmässig kompensation för sådana lönetillägg som arbetstagaren annars går miste om under föräldraledigheten.

Förändringar av rörliga lönetillägg är en fråga för lokala parter. Om man i lokala löneförhandlingar räknar upp de rörliga lönetilläggen anser de centrala parterna att det är naturligt att även räkna upp de rörliga lönetilläggen från föregående år i månadslönebegreppet för föräldralediga på motsvarande sätt.

### ***Till 8 kap. 8 § Lokalt avtal***

Om lokalt avtal sluts om att retroaktiv lönehöjning i samband med lönerevision ska få genomslag även för den som är föräldraledig finns följande rekommendation om hur beräkning av den retroaktiva lönen kan göras.

För arbetstagare som har haft föräldrapenningtillägg beräknas lönen som skillnaden mellan den gamla och den nya lönen minskad med 10 procent.

## 9 kap. Lön under ledighet i övrigt

### **Ledighet med lön**

*Inget löneavdrag vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök*

#### **1 §**

Om det behövs får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag för läkar- eller tandläkarbesök m.m. i följande fall.

- a) Vid besök hos läkare, företagshälsovård, öppen vård eller mödravårdscentral samt för blodgivning.
- b) Vid akuta tandbesvär samt undersökningar eller behandlingar efter remiss av tandläkare eller läkare.

*Annan ledighet utan löneavdrag*

#### **2 §**

Om arbetsgivaren har beviljat en arbetstagare ledighet med stöd av tjänstledighetsförordningen (1984:111) eller annan författning, har arbetstagaren rätt till lön utan avdrag under ledigheten enligt sammanställningen nedan. Ledighet under en del av en dag räknas som en hel dag.

#### **Skäl**

#### **Tid**

- |  |  |
|--|--|
| a) Allvarligare sjukdomsfall, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen | Den tid som behövs (inkl. restid), dock högst tio arbetsdagar per kalenderår |
| b) Flyttning, om flyttersättning lämnas  | Högst tre arbetsdagar  |
| c) Flyttning i annat fall  | En arbetsdag   |
| d) (Upphört att gälla)   |  |
| e) Fackligt förtroendemannauppdrag   | Högst tio arbetsdagar per kalenderår   |
| f) Examen och tentamen   | Högst fem arbetsdagar per kalenderår   |

*För Försvarsmakten gäller*

g) Besöksresa Skälig tid, inklusive restid, dock högst fyra arbetsdagar.

*Upplysning*

Bestämmelsen i e) gäller inte vid ledighet enligt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och avtalet om fackliga förtroendemän.

**(Råd)**

### ***Lön under ledighet för studier***

#### **3 §**

Om en viss utbildning är betydelsefull för arbetsgivarens verksamhet, bör arbetsgivaren underlätta genomförandet av sådana studier. Arbetsgivaren får medge att arbetstagaren under hela eller en del av studieledigheten får behålla hela eller en viss del av lönen.

### ***Lön under ledighet för viss tjänstgöring i totalförsvaret***

*Huvudregel - lönen dras in*

#### **4 §**

Lönen ska dras in för arbetstagare som är lediga för tjänstgöring i totalförsvaret, om inget annat anges nedan.

*Gäller ej Försvarsmakten*

*Repetitionsutbildning*

#### **5 §**

~~Vid repetitionsutbildning (motsvarande) ska i förekommande fall löneutfyllnad betalas ut så att den totala ersättningen, inklusive dagpenning, motsvarar 90 procent av den fasta lönen.~~

*För Försvarsmakten gäller*

*Repetitionsutbildning*

#### **5 a §**

Vid repetitionsutbildning (motsvarande) skall i förekommande fall löneutfyllnad betalas så att den totala ersättningen, inklusive dagpenning, motsvarar den fasta lönen.

*Tjänstgöring som reservofficer***6 §**

Under ledighet för sådan tjänstgöring, som reservofficerare (motsvarande) är skyldiga att fullgöra, betalas 25 procent av den fasta lönen ut. Enskild överenskommelse får träffas enligt 1 kap 8 § om att en större del av den fasta lönen ska betalas ut.

*Övrig totalförsvarsutbildning***7 §**

När en arbetstagare är ledig för annan tjänstgöring och utbildning i totalförsvaret, kan arbetsgivaren medge att arbetstagaren får behålla en viss del av lönen, om arbetsgivaren anser detta skäligt med hänsyn till den totala ersättningen som arbetstagaren får under ledigheten.

**Ledighet utan lön***Löneavdragets beräkning***8 §**

Under annan ledighet än som anges i 4 - 8 kap. eller i 1-7 §§ detta kapitel ska löneavdrag göras enligt följande.

- a) Vid ledighet om högst 5 arbetsdagar i följd:  
avdrag för varje arbetsdag som ledigheten omfattar med 4,6 procent av den fasta lönen per månad.

Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) beräknas dock avdraget enligt c).

- b) Vid ledighet om 6 arbetsdagar eller mer i följd:  
avdrag för varje kalenderdag som ledigheten omfattar med 3,3 procent av den fasta lönen per månad.
- c) Vid ledighet under en del av dagen:  
avdrag för varje timme med

den fasta lönen per månad (heltid)

175



- d) Vid ledighet för närståendevård med stöd av lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård:

avdrag för varje arbetsdag med

$$\frac{100 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden}}$$

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med hela den fasta lönen.

Om ledigheten endast omfattar en viss del av arbetstiden ska i stället för helt avdrag göras ett mindre avdrag som svarar mot ledighetens omfattning.

**(Råd)**

*Ledighet för att vara ledamot av riksdagen*

**9 §**

---

En arbetstagare har rätt att utan särskilt beslut vara ledig utan lön för uppdrag som ledamot av riksdagen från och med den dag han tillträder uppdraget och till och med den dag han lämnar uppdraget.

Arbetstagaren ska snarast informera arbetsgivaren om uppdraget och den tid detta omfattar. Arbetstagaren har rätt att göra avbrott i ledigheten för att arbeta i sin anställning. Om arbetstagaren vill utnyttja denna rätt ska han informera arbetsgivaren snarast möjligt. Arbetsgivaren är inte skyldig att låta arbetstagaren avbryta ledigheten tidigare än en månad efter det att arbetsgivaren har tagit emot underrättelsen.

**Lokalt avtal**

**10 §**

---

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

*OBS! Ovanstående gäller endast parterna på Försvarsmaktsnivå.*

## Arbetsgivarverkets och Försvarsmaktens råd till 9 kap. Lön under ledighet i övrigt

### **till 9 kap. 2 § Annan ledighet utan löneavdrag**

#### *Punkt a)*

Rätten till sådan ledighet kan följa av lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

#### *För Försvarsmakten gäller*

Med den egna familjen eller närmaste släktkretsen avses make, maka, sambo, registrerad partner, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, mor- och farföräldrar, svärföräldrar och fosterföräldrar. När det är fråga om begravning, bouppteckning eller arvsskifte tillkommer farbror, faster, morbror, moster, syskonbarn, svärson, svärdotter, svåger och svägerska.

Arbetsgivaren kan bevilja en arbetstagare ledighet med rätt till lön i särskilda fall även om det rör andra anhöriga eller närstående. Det kan ju vara så att en arbetstagare har en moster som enda släkting, som dessutom har uppfostrat arbetstagaren och alltså fungerat som förälder.

#### *Punkt e)*

Denna punkt gäller inte ledighet som avser den fackliga verksamheten på den egna arbetsplatsen eller någon annan arbetsplats för den som är facklig förtroendemän. I sådant fall gäller i stället avtalet om fackliga förtroendemän (FMA, SAV cirk 1984 A 39).

Punkten avser i första hand sådana uppdrag i centrala, regionala eller lokala arbetstagarorganisationer som anges i organisationernas stadgar och som arbetstagaren får genom val eller annars genom protokollfört beslut. Det kan t.ex. handla om uppdrag som ordförande, sekreterare, kassör eller annan ledamot i styrelsen för central arbetstagarorganisation, förbund, avdelning, sektion, klubb eller annan del av förbund, uppdrag som ombud vid kongress, representantskap e.dyl. eller som revisor.

Punkten gäller endast när arbetstagaren utövar just den funktion som uppdraget avser, t.ex. som ordförande vid styrelsens sammanträden. Arbetstagaren förutsätts styrka behovet av ledigheten t.ex. genom att visa kallelsen till sammanträdet.

***till 9 kap. 8 § Löneavdragets beräkning***

Löneavdrag ska enligt denna paragraf göras ”under annan ledighet än som anges i 4 - 8 kap. eller i 1 – 7 §§ detta kapitel”. Av 9 kap. 2 § framgår att en arbetstagare har lön utan löneavdrag vid beviljad ledighet för vissa uppräknade ledighetsorsaker och under visst antal arbetsdagar. Om arbetsgivaren beviljar arbetstagaren längre ledighet än som vid tillämpning av 9 kap. 2 § medför rätt till lön utan löneavdrag, ska denna ytterligare ledighet behandlas som ”annan ledighet”, dvs. löneavdraget ska beräknas enligt bestämmelserna i denna paragraf.

## 10 kap. Lön under avstängning m.m.

### *Arbetstagare som omplacerats*

#### 1 §

En arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till en annan anställning inom myndigheten ska behålla den fasta lön som betalades i den tidigare anställningen. Detta gäller endast om omplaceringen skett på grund av arbetsbrist eller på grund av sjukdom eller skada. Med omplacering avses inte det fall när en arbetstagare som samtidigt innehar två anställningar återgår till den anställning som han varit ledig från.

### *Fullmaktshavare som förflyttats*

#### 2 §

En arbetstagare, som med stöd av 8§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA) har förflyttats till en anställning som normalt lönesätts lägre, ska i avlöningshänseende behandlas som innehavare av en anställning med samma lön som betalades i den tidigare anställningen.

### *Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet*

#### 3 §

När en arbetstagare uteblir från arbetet, ska lönen dras in. Om orsaken är att arbetstagaren är anhållen eller häktad eller på grund av brott berövad friheten får dock högst 70 procent av den fasta lönen betalas ut, om arbetsgivaren anser att det finns skäl för detta. Om åtal sedan inte väcks, läggs ned eller ogillas genom lagakraftvunnen dom, ska den indragna lönen betalas ut.

### **(Råd)**

### *Avstängning*

#### 4 §

Om en arbetstagare är avstängd från arbetet i avvaktan på ett eventuellt beslut om avskedande, ska lönen dras in. Om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det får dock högst 70 procent av den fasta lönen betalas ut. Om arbetsgivaren senare finner att avstängningen inte har varit nödvändig, ska den indragna lönen betalas ut.

Om en arbetstagare på grund av sjukdom eller något jämförligt förhållande inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och därför blir avstängd från arbetet enligt 10 § 3 lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA), ska han ha sjuklön enligt 6 kap. Är arbetstagaren avstängd från arbetet enligt

10 § fjärde punkten LFA på grund av att han inte följer ett beslut om läkarundersökning enligt 11 § LFA, ska han ha sjuklön t.o.m. den 30:e dagen av avstängningstiden. Därefter ska lönen dras in.

*Upplysning*

När en arbetstagare är avstängd under uppsägningstid gäller rätten till lön m.m. enligt 12 - 14 §§ LAS.

*”Försättande ur tjänstgöring”*

**5 §**

---

När en arbetstagare är ”försatt ur tjänstgöring” får arbetsgivaren besluta att lönen ska dras in. Detta gäller endast om arbetsgivaren anser det finns särskilda skäl för ett sådant beslut på grund av det agerande som föranlett att arbetstagaren har försatts ur tjänstgöring.

**(Råd)**

## **Arbetsgivarverkets råd till 10 kap. Lön under avstängning m.m.**

### ***till 10 kap. 3 § Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet***

Enligt 2 kap. 7 § sista stycket får arbetsgivaren medge att en arbetstagare inte ska ha löneavdrag om han uteblir från arbetet på grund av snöoväder eller något annat naturhinder.

### ***till 10 kap. 5 § "Försättande ur tjänstgöring"***

Med "försättande ur tjänstgöring" avses en chefs eller arbetsledares rätt att snabbt ställa en arbetstagare åt sidan om detta krävs för att undvika fara eller för att upprätthålla ordningen på arbetsplatsen. Denna rätt är inte författningsreglerad utan grundar sig på arbetsledningsrätten och på allmänna rättsgrundsatser om nöd (se vidare Arbetsgivarverkets skrift 2008, Anställningsskydd).

Med stöd av denna rätt kan en arbetstagare, som t.ex. uppträder berusad eller är våldsam, skickas hem från arbetsplatsen. Arbetsgivaren får dock inte ställa arbetstagaren åt sidan en längre tid utan endast tillfälligt och i en akut nödsituation. Föreligger behov av att skilja en arbetstagare från sina arbetsuppgifter och arbetsplatsen en längre tid måste detta ske i form av avstängning om arbetstagarens agerande uppfyller kraven för en sådan åtgärd (jfr Arbetsgivarverkets temacirkulär 2005:2, Tjänsteansvaret, avsnitten 5 och 9).

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl på grund av arbetstagarens agerande kan arbetsgivaren besluta att lönen ska dras in under tiden för försättandet ur tjänstgöring.

## 11 kap. Uppsägning m.m.

### *Avgångsskyldighet*

#### 1 §

En arbetstagare är skyldig att avgå från sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år.

#### **(Råd)**

### *Uppsägning från arbetstagarens sida*

#### 2 §

Vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller följande uppsägningstider.

<b>Anställningstid</b>	<b>Uppsägningstid</b>
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	2 månader

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd har haft en eller flera statliga anställningar.

En arbetstagare som är anställd med fullmakt eller konstitutorial har dock en uppsägningstid om sex månader.

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare får sluta sin anställning efter kortare uppsägningstid än den som framgår ovan.

### *Övergångsbestämmelse*

Den som har en anställning med beteckningen r har en uppsägningstid om sex månader.

#### **(Råd)**

*Uppsägning från arbetsgivarens sida***3 §**

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller följande uppsägningstider.

<b>Anställningstid</b>	<b>Uppsägningstid</b>
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	3 månader

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd har haft en eller flera statliga anställningar.

I förekommande fall ska dock tillämpas den längre uppsägningstid som gäller enligt 11 § andra stycket lagen om anställningsskydd i dess nya lydelse fr.o.m. den 1 januari 1997 för anställningsavtal som ingåtts den dagen eller senare eller i dess äldre lydelse för anställningsavtal som har ingåtts före den 1 januari 1997.

*Upplysningar:*

Längre uppsägningstider kan även gälla enligt 10 § avtalet om trygghetsfrågor.

*Övergångsbestämmelse*

Den som har en anställning med beteckningen r har en uppsägningstid om sex månader.

**(Råd)***Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning***4 §**

När en arbetstagare går över till en anställning vid en annan myndighet, ska han skriftligen säga upp sig från den tidigare anställningen, om han inte ska vara ledig från denna.

Det som sägs i första stycket gäller dock inte övergång till en annan myndighet inom samma myndighetsområde (se bilaga 1 (*FM not: till 1 kap*)).

**(Råd)**



*Lokalt avtal***5 §**

---

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i 2 och 3 §§.

*OBS! Ovanstående gäller endast parterna på Försvarsmaktsnivå*

*Enskild överenskommelse***6 §**

---

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det får arbetsgivaren och arbetstagaren träffa enskild överenskommelse enligt 1 kap 8 § om annan uppsägningstid än som anges i 2 och 3 §§.

*Anmärkning:*

Med särskilda skäl avses exempelvis det förhållandet att det skulle vara till väsentlig skada för verksamheten om arbetstagaren lämnade sin anställning redan efter den uppsägningstid som anges i avtalet.

## **Arbetsgivarverkets råd till 11 kap. Uppsägning m.m.**

### ***till 11 kap. 2 § Uppsägning från arbetstagarens sida***

### ***till 11 kap. 3 § Uppsägning från arbetsgivarens sida***

Bestämmelserna om uppsägningstiden i 11 kap. 2 och 3 §§ gäller endast arbetstagare med ”anställning tills vidare”. Med sådan anställning avses även avtalad ”anställning tills vidare längst till en viss tidpunkt”.

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd haft en eller flera statliga anställningar.

Uppsägningstiden både från arbetstagarens och arbetsgivarens sida varierar beroende på hur länge arbetstagaren har varit anställd (övergångsvis gäller ålder vid uppsägning från arbetsgivarens sida enligt 11 § 2 st LAS i dess lydelse före den 1 januari 1997).

Den nya beräkningsgrunden för uppsägningstidens längd (dvs. anställningstid i stället för ålder) enligt LAS 11 § 2 st gäller endast för anställningsavtal som har ingåtts den 1 januari 1997 eller senare. De äldre reglerna i LAS om uppsägningstid kan således för anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997 komma att gälla under mycket lång tid. Olika regler kommer att gälla för olika arbetstagare beroende på när anställningsavtalet har ingåtts.

Av 9 och 10 §§ LOA framgår att en uppsägning ska vara skriftlig för att vara giltig.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida måste även lagen om anställningsskydd (LAS) och avtalet om trygghetsfrågor beaktas.

### ***till 11 kap. 4 § Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning***

Föreskriften om skyldighet för en arbetstagare att säga upp sig, när han går över till en anställning vid en annan myndighet och inte ska vara ledig från den tidigare anställningen, är en ordningsföreskrift. I denna situation upphör nämligen den tidigare anställningen, om anställningarna inte får förenas,

utan särskild åtgärd, även om arbetstagaren skulle försumma uppsägnings-  
skyldigheten enligt 11 kap. 4 § första stycket (se 11 § LOA).

Att någon uppsägningsskyldighet inte föreligger vid övergång till en annan  
myndighet inom samma myndighetsområde framgår av andra stycket. Även  
i denna situation upphör den tidigare anställningen utan särskild åtgärd.

## 12 kap. Utbetalning

### ***När betalas lönen ut?***

#### *Månadsutbetalning*

#### **1 §**

Individuell lön samt fasta och rörliga lönetillägg betalas ut per kalendermånad och på sådant sätt att arbetstagaren har tillgång till beloppet tidigast den tjugofemte och senast den sista dagen i den kalendermånad som beloppet hänför sig till.

Följande undantag gäller dock.

- a) När den tjugofemte infaller på en lördag får utbetalningen göras den tjugofjärde.
- b) När midsommarafton infaller den tjugotredje, tjugofjärde eller tjugofemte får utbetalningen i juni göras dagen före midsommarafton.
- c) I december får utbetalningen göras tidigast den tjugoförsta.

Om anställningen upphör före kalendermånadens utgång, får utbetalningen göras redan i samband med att anställningen upphör.

Arbetsgivaren får besluta att lönetillägg ska betalas ut först vid löneutbetalningen efter den kalendermånad som tilläggen hänför sig till.

Arbetsgivaren får vidare besluta att löneavdrag ska göras först vid löneutbetalningen en senare månad än den som avdragen hänför sig till. Om löneavdrag inte kan göras enligt beslutet, är arbetstagaren skyldig att inom den tid och på det sätt som arbetsgivaren bestämmer betala in ett belopp som motsvarar löneavdragen.

Om en arbetstagare avlider och det till följd av bestämmelserna ovan har betalats ut för mycket avlöning, ska arbetsgivaren låta det bero vid den gjorda utbetalningen.

Bestämmelser om när semesterlön och semesterersättning ska betalas ut finns i 5 kap.

*Lön enligt RALS***2 §**

Lön som bestämts enligt RALS ska betalas ut snarast möjligt, dock senast fr.o.m. den tredje kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om lönen träffades.

Löneförmåner som har betalats ut enligt de tidigare bestämmelserna ska rättas till snarast och senast i samband med löneutbetalningen i den fjärde kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om lönen träffades.

*Förskott***3 §**

Om arbetsgivaren i ett visst fall anser att det finns synnerliga skäl för det, får lön och lönetillägg betalas ut tidigare än som anges i 1 §. Utbetalningen får dock inte gälla belopp som avser tid efter utbetalningsdagen.

*Anmärkning:*

Bestämmelser om förskott på förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning finns i 4 § Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar.

**Andra utbetalningar****4 §**

Andra utbetalningar enligt avtalet ska göras snarast möjligt på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

*Gäller ej Försvarmakten*

~~Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning enligt 3 kap. utfärdas av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte beslutar något annat, är rätten till sådana förmåner för viss månad förfallen om reseräkning inte har getts in inom ett år efter utgången av den månaden.~~

*För Försvarmakten gäller*

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa regleras i 3 kap. 4 § Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar.

***Avrundning av belopp*****5 §**

---

Om ett belopp ska utgöra en viss del av ett belopp som anges i avtalet, ska det framräknade beloppet avrundas till närmaste tiotal ören eller, om beloppet slutar på fem öre, till närmast högre tiotal ören. Arbetsgivaren får dock bestämma att beloppet inte ska avrundas.

***Lokalt avtal*****6 §**

---

Lokalt avtal får slutas i frågor som behandlas i detta kapitel.

*OBS! Ovanstående gäller endast parterna på Försvarmaktsnivå*

## **13 kap. Giltighetstid m.m. (FM not: för ALFA och ALFA-T)**

### ***Giltighetstid och uppsägningstid***

#### **1 §**

---

*För OFR/S, O och SEKO gäller följande:*

Avtalet gäller enligt RALS fr.o.m. den 1 oktober 2010 t.o.m. den 30 september 2012, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

*För Saco-S gäller följande:*

Avtalet gäller enligt RALS fr.o.m. den 1 oktober 2010, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

#### ***Uppllysning***

Uppsägningstider för lokala avtal regleras enligt 1 kap. 6 § i detta avtal.

## 14 kap. Befälsförstärkningsavtal (BFA)

### *Inledande bestämmelser*

#### 1 §

Avtalet gäller den som är anställd vid Försvarsmakten för att tillgodose tillfälligt behov av militär personal i grundorganisationen på annat sätt än genom kommendering eller placering av **yrkesofficer**. Anställningen sker med stöd av förordningen (FFS 1987:8) om frivillig tjänstgöring vid Försvarsmakten (1§ punkt 3).

Anställning som omfattas av detta avtal benämns i avtalet frivilligtjänst.

#### 2 §

I fråga om anställning enligt detta avtal tillämpas inte följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd

- 15 § angående besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta
- 25-27 §§ angående företrädesrätt vid återanställning
- 28 § angående underrättelse.

#### 3 §

Med arbetsgivaren avses i detta avtal Överbefälhavaren eller den som han bestämmer.

#### *Protokollsanteckningar:*

Anställning i frivilligtjänst får inte meddelas för längre tid än ett år om inte arbetsgivaren anser att synnerliga skäl föreligger.

Det förutsätts att arbetsgivare, som avser att besluta om anställning enligt detta avtal, samverkar med förbandets arbetstagarorganisationer angående behovet och omfattningen av anställningen i enlighet med FHA-FM.

### *Anställning*

#### 4 §

Anställning i frivilligtjänst meddelas för bestämd tid eller tills vidare längst intill viss tidpunkt.



*Protokollsanteckning:*

Parterna är ense om att en anställning, som är kortare än sex månader, bör meddelas för en viss bestämd tid.

---

**5 §**

En anställning enligt 4 § får förnyas tidigast sex månader efter det att tjänstgöringen enligt den tidigare anställningen har upphört.

Vad som sägs i första stycket gäller dock inte om anställningen endast omfattat en anställningstid om högst tre månader.

Anställning enligt andra stycket får förnyas endast en gång under en ettårsperiod.

***Lön och anställningsvillkor***

---

**6 §**

För arbetstagare som omfattas av detta avtal tillämpas bestämmelser i ALFA med ändringar och kompletteringar enligt Försvarsmaktsavtal som gäller i övrigt för Försvarsmaktens anställda

Arbetstagaren erhåller nödvändiga persedlar enligt arbetsgivarens bestämmande

***Resekostnader m.m.***

---

**7 §**

Om tjänsteställe har bestämts till den plats tjänstgöringen huvudsakligen ska fullgöras ska, trots det, resa för inställelse till tjänstgöring respektive återresa efter tjänstgöringens slut ersättas som vid tjänsteresa.

***Giltighetstid m.m.***

---

**8 §**

Avtalet gäller fr.o.m. 2003-02-01 och har i övrigt samma giltighetstid som ALFA. I och med detta upphävs FAS avd B kap 6.

## 15 kap. Avtal om löne- och anställningsvillkor för reservofficerare.

### 1 §

---

Parterna sluter detta avtal med stöd av Arbetsgivarverkets delegation av rätten att föra lokala förhandlingar (AgV, 1995-06-29, Dnr 9506-0462-FÖRS, 122).

### *Tillämpningsområde*

### 2 §

---

Avtalet gäller för den som är anställd som reservofficer med stöd av Officersförordningen (1994:882), 27 och 28 §§.

### *Definitioner*

### 3 §

---

#### **Insatsorganisation**

Insatsorganisationen är de staber och krigsförband, vilka används för de insatser som sker med militära resurser inom ramen för Försvarmaktens huvuduppgifter.

Insatsorganisationen utgörs av HKV, OPIL, MD, de operativa insatsförbanden samt de nationella skyddsstyrkorna. Dessa förband och styrkor utgör krigsförbanden i insatsorganisationen.

#### **Grundorganisation**

Förband, staber, centrum, skolor eller organisationsenheter som genomför grundutbildning åt insatsorganisationen.

### *Anställning, obligatoriskt tjänstgöringsår*

### 4 §

---

Efter avlagd reservofficersexamen anställs reservofficeren i Försvarmakten. Under det första anställningsåret genomförs det obligatoriska året i grundorganisationen eller i insatsorganisationen vid utlandstyrkan enligt den ettåriga tjänstgöringsplan som i samråd upprättats.

När denna tjänstgöring är genomförd ska en utvärdering göras tillsammans med reservofficeren.

**(Råd)**

### **Tjänstgöring i insatsorganisationen**

#### **5 §**

Senast en månad innan den obligatoriska tjänstgöringen avslutats ska en ny tjänstgöringsplan upprättas i samråd med reservofficeren. I tjänstgöringsplanen ska det framgå hur många tjänstgöringsdagar samt vilken aktivitet för varje år som är planerade. Översyn av tjänstgöringsplanen genomförs var annat år.

Egen utbildning som syftar till kompetenshöjning i krigsbefattning ska finnas med i planen.

### **Tjänstgöring i grundorganisationen**

#### **6 §**

Efter det obligatoriska året kan reservofficeren genomföra tjänstgöring i grundorganisationen eller för egen utbildning. Anställningen är för viss tid dock längst tre år inom en period om åtta år. Anställningen får förnyas.

*Anmärkning:*

Exempel på utbildning i detta fall kan vara den som fordras inför tjänstgöring som observatör i utlandsstyrkan.

Förtidsavgången (FA) och pensionsavgången (PA) officer som är reservofficer kan anställas för tjänstgöring i grundorganisationen för viss tid dock längst tre år inom en period om åtta år.

**(Råd)**

### **Reservofficerspremie**

#### **7 §**

Utöver vad som står i Officersförordningen (1994:882) 26 § om premier, erhåller reservofficeren under anställning i insatsorganisationen följande premier:

För varje anställningsår som förflutit utbetalas en premie om 4 500 kronor. Premien ska utbetalas årligen i efterskott, dock senast månaden efter att tolv månader förflutit.

Förtidsavgången yrkesofficer och reservofficer som anställs utan tjänstgöringsskyldighet, så kallat nollavtal, erhåller inte reservofficerspremie.

Pensionsavgången yrkesofficer erhåller inte reservofficerspremie.

**(Råd)**

### ***Förmåner enligt andra grunder***

#### **7a §**

Parterna i detta avtal kan om särskilda skäl föreligger överenskomma om förmåner enligt andra grunder för de officersaspiranter som genomgick yrkesofficersprogrammet 2003-2005 och sedan anställdes som reservofficerare.

### ***Anställningsvillkor***

#### **8 §**

#### ***Tjänstgöring i insatsorganisationen***

Vid tjänstgöring i insatsorganisationen erhåller reservofficer lägst lön enligt följande:

Befattningsnivå i insatsorganisation	Lön i kronor/månad
3	29 800 kronor
4	26 600 kronor
5	22 800 kronor
6,lt	20 500kronor
6, fk	16 900 kronor

Daglön betalas om tjänstgöringstiden är kortare än en kalendermånad. Daglönen är för 1-5 tjänstgöringsdagar 4,6 % av månadslönen för varje tjänstgöringsdag i perioden. Om tjänstgöringsperioden är längre än 5 dagar är daglönen 3,3% av månadslönen för varje dag i tjänstgöringsperioden.

Reservofficerens lön och en eventuell bibehållen del från annan arbetsgivare ska tillsammans uppgå till den lön reservofficeren har i sin civila anställning under tiden för tjänstgöring i insatsorganisationen. Den övre gränsen för detta är en månadslön som motsvarar 7,5 prisbasbelopp dividerat med tolv.

**Anmärkning:**

Arbetsgivaren får om det finns särskilda skäl besluta om högre månadslön.

Vid tjänstgöring i utlandsstyrkan erhålls befattningslön samt övriga villkor som gäller för utlandsstyrkan.

**Arbets tid**

Reservofficer har oreglerad arbetstid och erhåller ett lönetillägg om 200 kronor per anställningsdag.

**Anmärkning:**

Regler om rast, arbetsperiodens längd, veckovila och annat som påverkar arbetsmiljön ska beaktas.

Ersättning för genomfört övningsdygn är följande:

<b>Övningsdygn</b>	<b>Ersättning per dygn</b>
1-8	370 kronor
9-16	660 kronor
17-24	960 kronor
25-	1 360 kronor.

Reservofficer erhåller jourtillägg då jour fullgöres och restidsersättning då tjänsteresa fullgöres på tid som inte betraktas som normal arbetstid. Med normal arbetstid i detta hänseende anses tiden mellan 0800-1700.

Jourersättning utbetalas med stöd av Försvarmaktens avtal om arbetstid.

Restidsersättningen utbetalas med stöd av Försvarmaktens avtal om rörlighet.

**(Råd)*****Tjänstgöring i grundorganisationen***

Vid tjänstgöring i grundorganisationen tillämpas samma avtal om löne- och anställningsvillkor som för övriga försvarsmaktsanställda.

Vid tjänstgöring i grundorganisationen efter det obligatoriska tjänstgöringsåret fastställs en månadslön i enlighet med förbandets lönestruktur, lönen ska dock lägst vara 16 900 kr per månad.

## **Resor, logi och traktamenten**

### **9 §**

---

#### ***Tjänstgöring i insatsorganisationen***

Vid tjänstgöring i insatsorganisationen i Sverige har reservofficeren tjänstestället i sin ordinarie bostad.

Vid tjänsteresa tillämpas Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättning med följande avvikelse:

- fri hemresa inom Sverige varannan vecka erhålls om tjänstgöringsperioden är längre än tre veckor.
- fritt logi med den standard som erbjuds av arbetsgivaren.

*Anmärkning:*

Reservofficer som ska tjänstgöra enligt tjänstgöringsplan och är stadigvarande bosatt utomlands ska anses påbörja inryckningsresan på bostadsorten utomlands, om han/hon har anmält sin stadigvarande bostad till förbandschefen. Reseersättning utbetalas inte om reservofficeren får motsvarande ersättning av annan arbetsgivare.

#### ***Tjänstgöring i grundorganisationen***

Tjänstestället ska vara vid det förband och på den verksamhetsort där tjänstgöring i grundorganisationen fullgörs.

Arbetsgivaren kan besluta att reservofficeren erhåller fritt logi och en fri hemresa varannan vecka, om den ordinarie bostaden är belägen på ett sådant sätt att tjänstgöringen normalt kräver övernattning

*eller*

om det är normalt med dagliga hemresor till bostadsorten ersätts reservofficeren med rabattkort/periodkort eller billigaste färdstätt.

Vid tjänsteresa tillämpas Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättning.

**(Råd)**

## **Semester**

### **10 §**

---

#### ***Tjänstgöring i insatsorganisationen***

Semesterersättning utbetalas med 13,44 % av kontant utbetald ersättning för varje tjänstgöringsperiod.

*Anmärkning:*

Parterna är överens om följande tillämpning av semesterlagen:

1. Vid tillämpning av 7 § första meningen semesterlagen, ska reservofficer anses ha innehaft anställning i Försvarmakten endast under den tid som svarar mot tjänstgöringen.
2. Arbetsgivaren är inte skyldig att förlägga semesterledighet.

#### ***Tjänstgöring i grundorganisationen***

Semesterbestämmelser enligt ALFA kapitel 5.

## **Fri uniform**

### **11 §**

---

Reservofficeren har rätt till fri uniform enligt UniR FM, Grunder kap 1.5. Uniformen erhålls i samband med att reservofficeren examineras, efter genomfört reservofficersprogram.

## **Uppsägning**

### **12 §**

---

Om en reservofficer säger upp sig från sin anställning tillämpas bestämmelserna i ALFA kapitel 11.

## **Giltighetstid**

### **13 §**

Avtalet gäller från och med den 1 april 2004 och har samma giltighetstid som ALFA. I samband med undertecknandet upphävs tidigare avtal som reglerar löne- och anställningsvillkor för reservofficerare.

## **Övergångsbestämmelser**

### **1. Reservofficerspremie**

Dessa övergångsbestämmelser gäller för de reservofficerare som tecknat anställningsavtal före den 1 april 2004 och till ikraftträdandet av nytt avtal.

Den som tecknat ett anställningsavtal med tjänstgöringsplan för reservtjänstgöring i krigsbefattning, har för varje anställningsperiod om åtta år rätt till reservofficerspremie enligt följande.

<b>Anställningsperiod om 8 år</b>	<b>Premie</b>
1	35 000
2	30 000
3 eller fler	15 000
Med tjänstgöringsplan om högst tre dagar per år	5 000

#### *Anmärkning:*

Reservofficer som säger upp sig från anställningen och inte fullföljt anställningsperioden kan om arbetsgivaren så beslutar bli återbetalningsskyldig för erhållen reservofficerspremie.

För den reservofficer som har avtal kan omräkning göras till de nya bestämmelserna efter halva premieperioden så att den sista delen utbetalas årsvis.

### **2. Lön under det obligatoriska tjänstgöringsåret**

En reservofficersfänrik som, direkt efter examen från ROP -04, anställs i Försvarsmakten med placering inom sjöstridskrafterna kan, efter beslut av förbandschef, erhålla en högre lön än 16 600 kronor per månad under det obligatoriska tjänstgöringsåret.



## **Försvarsmaktens råd och anvisningar till reservofficersavtalet**

### ***Till § 4 Anställning och obligatoriskt tjänstgöringsår***

Reservofficerens anställningstid ska i första hand anpassas till den krigsbefattning där han/hon placeras och därtill kopplad omsättningsplan för förbandet.

Då anställningen som reservofficer i Försvarsmakten upphört och återlämning av utrustning ska ske, tillämpas samma anställningsvillkor, som vid tjänstgöring i insatsorganisationen.

### ***Till § 6 Tjänstgöring i grundorganisationen***

Antal dagar under en åttaårsperiod får inte överstiga 1095. De dagar som genomförs inom ramen för det obligatoriska året i grundorganisationen, ingår inte i de 1095 dagarna.

Om synnerliga skäl föreligger kan förbandschef, efter egen prövning, insända dispensansökan om att avbryta det obligatoriska året för en utnämnd reservofficer. Beslut om detta fattas av chefen för grundorganisationen.

Anställning av förtidsavgången (FA) officer och pensionsavgången (PA) officer i grundorganisationen ska ske ytterst restriktivt och får ske efter samråd med chefen för grundorganisationen.

Officer som erhållit särskild pension, avgångsvederlag eller annan avgångsåtgärd får ej anställas för tjänstgöring i grundorganisationen.

### ***Till § 7 Reservofficerspremie***

För reservofficerare med anpassad utbildning t.ex. reservofficerare som genomgått MedROK, meteorologer, trafikledare eller VVK erhåller premien, enligt officersförordningen 1994:882, 26 §, i förhållande till tjänstgöringstiden under det första året efter examen.

### ***Till § 8 Anställningsvillkor***

Daglön ska utbetalas för varje dag som reservofficeren är inkallad för tjänstgöring i insatsorganisationen, även för lediga dagar som infaller i perioden.

Reservofficeren ska kunna styrka hur stor månadslönen är och hur stort avdrag som görs av annan arbetsgivare vid ledighet för tjänstgöring som reservofficer.

Vid planering av tjänstgöring i insatsorganisationen ska hänsyn tas till arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Verksamhet bör planeras så att sammanhängande tjänstgöring om 6 till 7 dagar undviks.

Exempel: Om reservofficeren är planerad att arbeta 6 dagar i följd ska två dagars ledig tid ingå i anställningstiden.

### **§ 9 Resor och traktamenten**

#### *Tjänstgöring i insatsorganisationen*

Fritt logi med den standard som erbjuds av arbetsgivaren avses enkelrum med dusch och toalett på rummet eller enkelrum med dusch och toalett utanför rummet eller eget sovrum i delad lägenhet.

Vid tjänstgöring på marinens fartyg gäller fartygsstandard.

## 16 kap. Chefsavtal

### *Tillämpningsområde*

#### 1 §

---

Detta avtal gäller vissa arbetstagare vid myndigheterna under regeringen. Avtalet innehåller tillägg till och avvikelser från bestämmelserna i allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) eller affärsverksavtalet (AVA).

#### 2 §

---

De arbetstagare som avses i 1 § skall antingen ingå i den lokala chefskretsen vid respektive myndighet eller i domstolarnas chefskrets. *FM not: Se bilaga 1 till FAS 16 kap för FM chefskrets.*

Den lokala chefskretsen fastställs med tillämpning av bestämmelserna i 4 §. Domstolarnas chefskrets framgår av 5 §.

### *Vissa definitioner*

#### 3 §

---

a) Med *arbetsgivaren* avses Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer<sup>1</sup>, om inte regeringen föreskriver något annat.

b) Med *lokal arbetstagarorganisation* avses den del av en central arbetstagarorganisation som bestäms med stöd av 5 § II huvudavtalet.

### *Den lokala chefskretsen*

#### 4 §

---

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna överenskommer om hur den lokala chefskretsen skall fastställas.

Den lokala chefskretsen bör normalt omfatta de arbetstagare som innehar anställningar som organisatoriskt är placerade direkt under myndighetschefen. Även vissa specialister bör ingå i kretsen. I kretsen bör vidare ingå de arbetstagare som vid sidan av myndighetschefen har ansvar för löneförhandlingar på myndigheten.

Om parterna inte enas om chefskretsens omfattning och under förutsättning att någon part begär det inom två veckor efter det att oenighet konstaterats,

---

<sup>1</sup> Se Arbetsgivarverkets arbetsgivarnyckel, sid 9 *FM not: i detta avtal sid 6.*

får frågan överlämnas för avgörande till en av parterna gemensamt utsedd skiljeman. Kostnaden för sådan skiljeman delas lika mellan berörda parter.

*Anmärkning:*

Endast de specialister som bör ingå i den lokala chefskretsen är sådana som i sitt arbete har att företräda arbetsgivaren.

### ***Domstolarnas chefskrets***

#### **5 §**

Domstolarnas chefskrets består av arbetstagare som innehar följande anställningar:

- a) Justitieråd tillika ordförande, justitieråd tillika avdelningsordförande och övriga justitieråd<sup>2</sup>.
- b) Punkt b) utgår
- c) Hovrättspresident.
- d) Kammarrättspresident.
- e) Lagman
- f) Chef för Hyresnämnden i Stockholm, Göteborg respektive Malmö.
- g) Domstolarnas tekniska ledamöter.

### ***Lönesättning***

#### **6 §**

*För OFR/S, O och SEKO gäller följande:*

Arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets omfattas inte av lönerrevision eller överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision enligt ramavtal om löner m.m. De principer för lönesättning som anges i gällande ramavtal om löner m.m. skall vara vägledande även vid lönesättning av de arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets.

*För Saco-S gäller följande:*

Arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets omfattas inte av lönerrevision eller överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision enligt ramavtal om löner m.m.

Chefens lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt chefens skicklighet och resultat i förhållande till

---

<sup>2</sup> Enligt förhandlingsprotokoll 2011-02-21 om slutande av avtal om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl. i lydelse fr.o.m. den 1 januari 2011.

verksamhetsmålen. En väl utvecklad individuell lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

### 7 §

---

*För OFR/S, O och SEKO gäller följande:*

En väl fungerande chefslönesättning förutsätter en återkommande dialog mellan chef och överordnad chef om bl.a. verksamhetsmål, samarbete, lönekriterier och resultat.

Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Dialogen ska därför vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

*För Saco-S gäller följande:*

En väl fungerande chefslönesättning förutsätter en återkommande dialog mellan chef och överordnad chef om bl.a. verksamhetsmål, samarbete, lönekriterier och resultat.

Dialogen avser att ytterligare tydliggöra sambandet mellan chefens resultat och lön. I dialogen får chef och överordnad chef en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion där chefens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Dialogen ska därför vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

### 8 §

---

*För OFR/S, O och SEKO gäller följande:*

Vid lönesättning/löneförändring föreslår arbetsgivaren löner för dem som ingår i respektive chefskrets. Vid enighet bekräftas lönen av arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation i ett protokoll, om någon part begär det.

På begäran av berörd lokal arbetstagarorganisation skall arbetsgivaren avvakta med beslut i frågan, dock längst i 14 dagar, för att bereda Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet möjlighet att diskutera chefslönesättningen på myndigheten.

Om enighet inte kan uppnås gäller arbetsgivarens förslag.

*För Saco-S gäller följande:*

Chefens lön sätts normalt i dialog med överordnad chef och fastställs genom överenskommelse om ny lön. Om chef och överordnad chef i något fall inte kan komma överens om ny lön ska arbetsgivaren avvakta med beslut i frågan i 14 dagar. Under denna period ges möjlighet till fortsatt dialog mellan chef och överordnad chef. På begäran ska arbetsgivaren informera berörd lokal arbetstagarorganisation om fastställda löner.

### *Allmänna anställningsvillkor*

#### **9 §**

För arbetstagare som omfattas av detta avtal gäller bestämmelserna i ALFA respektive AVA med följande undantag och avvikelser.

#### 1. *Arbets tid*

Arbetstagare i den lokala chefskretsen skall ha förtroendearbets tid om inte arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommit om annat.

*Anmärkning:*

Av 4 kap. 29 § ALFA framgår att arbetstagare i domstolarnas chefskrets har med förtroendearbets tid likställd s.k. oreglerad arbets tid.

#### 2. *Bisysslor*

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han innehar eller avses att åta sig bisysslor. Arbetsgivaren får besluta att arbetstagaren helt eller delvis skall upphöra med bisysslan eller avstå från att åta sig en bisyssla som inverkar hindrande på arbetet.

#### 3. *Uppsägningstid*

En arbetstagare som är anställd med fullmakt skall iaktta en uppsägningstid av sex månader.

För arbetstagare med anställning tills vidare gäller en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. För den som vid detta avtals ikraftträdande har kortare uppsägningstid vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller dock den kortare tiden så länge anställningen består.

Uppsägning för att avgå med ålderspension skall ske samtidigt med att ansökan om pension ges in, dock inte senare än om annars gällande uppsägningstid hade tillämpats.

Arbetsgivaren kan medge att en arbetstagare får sluta sin anställning

efter kortare uppsägningstid. Det förutsätts att arbetsgivaren medger en kortare uppsägningstid om verksamheten tillåter det.

#### 4. *Enskilda överenskommelser*

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna om allmänna anställningsvillkor. En sådan överenskommelse skall vara skriftlig och kan sägas upp med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Innan överenskommelsen träffas skall berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

#### *Samarbetsrådet*

##### **10 §**

---

Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet skall följa och analysera chefskretsarnas löner och allmänna anställningsvillkor samt göra jämförelser med andra arbetsmarknadssektorer.

#### *Giltighet m.m.*

##### **11 §**

---

Detta avtal gäller fr.o.m den 1 april 2001 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

## Arbetsgivarnyckel till chefsavtalet

Arbetsgivarverket meddelar följande föreskrifter i anslutning till 3 § a) chefsavtalet.

Arbetsgivarverket erinrar om att föreskrifterna gäller endast om inte regeringen föreskriver något annat.

Arbetsgivarens befogenheter vid tillämpningen av chefsavtalet utövas av en centralmyndighet.

Med *centralmyndighet* avses

- central förvaltningsmyndighet, central myndighet, chefsmyndighet, tillsynsmyndighet eller motsvarande, om inte något annat anges nedan,
- den myndighet som regeringen bestämmer beträffande Regeringskansliet, utrikesrepresentationen och kommittéerna,
- Rikspolisstyrelsen beträffande dels den lokala polisorganisationen, dels Statens kriminaltekniska laboratorium,
- universitet och högskola enligt bilaga 1 till högskoleförordningen (1993:100),
- styrelsen för sameskolan,<sup>3</sup>
- I annat fall den myndighet (nämnd, styrelse etc.) som frågan närmast rör, men om myndigheten lyder under en annan myndighet avses den sistnämnda myndigheten.

En centralmyndighet får besluta att arbetsgivarens befogenhet skall utövas av en underlydande myndighet (motsvarande). Denna myndighet får i sin tur besluta att befogenheten skall utövas av en myndighet (motsvarande) som lyder under denna.

---

<sup>3</sup> Lydelsen av strecksatsen gäller fr.o.m. den 1 juli 2001. Dessförinnan har strecksatsen följande lydelse: ”styrelsen för statens skolor för vuxna, styrelsen för sameskolan samt styrelsen för respektive resurscenter vid Ekeskolan, Åsbackaskolan, Hällsboskolan och Tomtebodaskolan”.



## **Avtal om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl.**

### **1 §**

---

Regeringen får besluta om tillämpningen av eller avsteg från gällande kollektivavtal om avlöningsförmåner m.m. för nedan angivna anställningar utan att iakttä bestämningarna i 11, 12, 14, 19 eller 20 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

- a) Anställning som justitiekansler, riksåklagare, vice riksåklagare, ordförande i Marknadsdomstolen, Arbetsdomstolen, Patentbesvärsträtten eller Försvarsunderrättelsesdomstolen.
- b) Vid Regeringskansliet sådan anställning som chefstjänsteman som anges i 9 § förordning (1996:1515) med instruktion för Regeringskansliet.
- c) Anställning som landshövding, generaldirektör (motsvarande) eller annan chef för sådan myndighet som lyder omedelbart under regeringen.
- d) Anställning som överdirektör som anställs genom beslut av regeringen, länsråd som är landshövdingens ställföreträdande, biträdande rikskronofogde vid Kronofogdemyndigheten eller kansli vid Presstödsnämnden.

### **2 §**

---

Regeringen får i fråga om anställning som anges i 1 § bestämma om samma undantag från annars tvingande bestämmelser i lag som gäller enligt kollektivavtal som slutits mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna.

### **3 §**

---

För arbetstagare som omfattas av detta avtal gäller – om inte annat beslutats enligt 1 eller 2 § - bestämmelserna om allmänna anställningsvillkor i Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA, ALFA-T) respektive Affärsverksavtalet (AVA, AVA-T).

#### *1. Arbetstid*

Även annan arbetstagare än sådan som avses i 2 § punkt 2 arbetstidslagen (1982:673) ska ha sådan arbetstid som han eller hon md

hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroende att själv disponera (förtroendearbetstid).

### 2. *Bisysslor*

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han eller hon innehar eller avser att åta sig bisysslor. Arbetsgivaren får besluta att arbetstagaren helt eller delvis ska upphöra med bisysslan eller avstå från att åta sig en bisyssla som inverkar hindrande på arbetet.

### 3. *Uppsägningstid*

En arbetstagare som är anställd med fullmakt har en uppsägningstid om sex månader.

För arbetstagare med anställning tills vidare gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Övergångsbestämmelse:

För den som är anställd före 8 oktober 2004, och vid den tidpunkten hade en kortare uppsägningstid än sex månader, gäller den kortare uppsägningstiden så länge anställningen består.

Uppsägning för att avgå med ålderspension ska ske samtidigt med att ansökan om pension ges in, dock inte senare än om annars gällande uppsägningstid hade tillämpats.

Arbetsgivaren kan medge att en arbetstagare får sluta sin anställning efter kortare uppsägningstid. Det förutsätts att arbetsgivaren medger en kortare uppsägningstid om verksamheten tillåter det

## 4 §

---

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 januari 2011 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

## Försvarsmaktens chefsavtal

### *Precisering av chefskretsen i Försvarsmakten*

---

#### 1 §

Parterna överenskommer med stöd av Chefsavtalet (2001:1A-7) (*upphört att gälla*) att chefskretsen inom Försvarsmakten skall omfatta arbetstagare enligt 2 §.

---

#### 2 §

I Försvarsmaktens chefskrets ingår arbetstagare som:

- är överste/kommandör eller högre tjänstegrad, och som inte tillhör regeringens frikrets.
- som utövar en befattning som förbands- eller skolchef (enligt Försvarsmaktens föreskrifter om verksamheten vid Försvarsmakten (verksamhetsordning), och som inte är öv/kmd eller högre
- är försvarsattachéer och ej är öv/kmd eller högre
- är lägst avdelningschef i HKV samt lägst Stf C FMLOG

---

#### 3 §

Arbetsgivarens befogenheter i detta avtal utövas av överbefälhavaren, eller den han bestämmer.

---

#### 4 §

I fråga om lönesättning och allmänna anställningsvillkor för chefskretsen tillämpas det som föreskrivs i chefsavtalet. (~~Cirkulär 2001:A-7~~) *Upphört att gälla*

~~Övriga villkor för Försvarsmaktens chefskrets, se bilaga 1~~ *Upphört att gälla. I stället gäller:*

För chefer i chefskretsen som anställts före den 1/6 2007 ska följande gälla

Ersättning motsvarande ersättning för fullgjord jour, insatsdygn och övningsdygn enligt inlämnad och godkänd tidrapport för perioden 2007-06-

01—2008-10-31<sup>1</sup> utbetalas som minst två engångsbelopp under 2008.<sup>2</sup> För tid därefter ska parterna enas om nytt kompensationsystem för alla chefer i chefskretsen.

Utökning av den lokala chefskretsen med anledning av omorganisation i HKV (HKV 03), se bilaga 2.

### 5 §

Detta avtal gäller fr.o.m. 2003-01-01 och har i övrigt samma giltighetstid som ALFA. I och med detta upphävs FAS avd B kap 10 a och b.

---

<sup>1</sup> I avtalet står att slutdatumet är 2008-11-01. Parterna på Försvarsmaktsnivå är dock överens om att sluttidpunkten ska vara 2008-10-31.

<sup>2</sup> Se vidare i HKV skr 2008-04-16, 16 115:66953, *Utbetalning av ersättning motsvarande ersättning för jour, övningsdygn och insatsdygn till de som ingår i Försvarsmaktens chefskrets (chefsavtalet). Skrivelsen ska fortsätta att tillämpas(även efter2008-10-31) intill dess att parterna ingått en överenskommelse om annan tillämpning.*

## **Parterna träffar följande utökning av den lokala chefskretsen inom Försvarmakten**

Med anledning av den omorganisation som genomförts vid HKV (HKV 03) vilket innebar att ett antal avdelningschefs befattningar förändrades. De civila avdelningschefer, som före omorganisationen, tillhörde Försvarmaktens lokala chefskrets skall även i den nya organisationen omfattas av Försvarmaktens chefskrets.

*Anmärkning:*

Inplacering i chefskretsen är individrelaterad och innebär inte att befattningen i framtiden skall tillhöra Försvarmaktens chefskrets.

## **17 kap. Försvarmaktsavtal om vissa villkor för Kungahusets adjutanter**

### **1 §**

---

Avtalet gäller för i beslut förordnade och namngivna adjutanter hos Kungahuset. Avtalet gäller dock inte för en inte förordnad officer som beordras till tjänstgöring som adjutant.

### **2 §**

---

En adjutant hos H M Konungen tjänstgör normalt en månad under ett kalenderår och står övrig tid till förfogande. Adjutanter för andra medlemmar av Kungahuset tjänstgör vid behov under förordnandetiden.

### **3 §**

---

En adjutant erhåller en avlöningsförstärkning med 6 000 kronor per månad i 2009 års nivå.

## **18 kap. Avtal om avlöningsförmåner för officer anställd på reservstat inom Försvarsmakten (Reservstatsavtalet)**

### *Tillämpningsområde*

#### **1 §**

---

Avtalet gäller officer anställd på reservstat inom Försvarsmakten

För officer på reservstat tillämpas Försvarsmaktens avtal om lön-, arbetstid-, rörlighets och kostnadsersättningar med de ändringar som följer av detta avtal

Avtalet reglerar dels årsarvode och dels de avlöningsförmåner som utges för författningsenlig fredstjänstgöring inom landet, om inte annat särskilt sägs i detta avtal.

### *Arbetsgivaren*

#### **2 §**

---

Med arbetsgivaren avses överbefälhavaren, eller den han bestämmer.

### *Upplysning*

Arbetsgivarnyckel enligt bilaga 1

### *Reservstatsarvode*

#### **3 §**

---

Officer anställd på reservstat uppstår årsarvode (reservstatsarvode) med belopp motsvarande 20 procent av den årslön som följer av 5 §. Med årslön förstås ett belopp motsvarande 12 gånger månadslönen.

### *Lön under in- och utryckningsdag utöver reservstatsarvode*

#### **4 §**

---

Officer anställd på reservstat erhåller under författningsenlig tjänstgöring, samt under in- och utryckningsdagar, utöver reservstatsarvode, månadslön som följer av 5 §. Med inryckningsdag förstås dagen före den dag då den författningsenliga tjänstgöringen börjar och med utryckningsdag dagen efter den dag då den författningsenliga tjänstgöringen slutar.

Lön utges dock endast för sådan in- och utryckningsdag varunder antingen arbete ägt rum minst två timmar eller minst tre timmar mellan klockan 6 och 19 tas i anspråk för färd för inryckning till tjänstgöring eller för färd för utryckning från tjänstgöring

**Lön under författningsenlig tjänstgöring****5 §**

Officer anställd på reservstat erhåller lön under författningsenlig tjänstgöring samt under in- och utryckningsdagar enligt följande.

<b>Lönegrupp</b>	<b>Månadslön i kronor</b>	
1	26 500	Före 1 jan. 1990 = Rs 15
2	28 200	Före 1 jan. 1990 = Rs 21
3	29 500	Före 1 jan. 1990 = Rs 24

Officer anställd på reservstat som före 1 januari 1990 innehade tjänst i någon av lönegraderna Rs 15, Rs 21 eller Rs 24 behåller den mot då svarande Rs-lönegraden gällande pensionsåldern. (50 år för Rs 15 och 55 år för Rs21 och Rs 24).

**Daglön****6 §**

Lönen utges för dag med daglönen i aktuell kalendermånad. Denna beräknas enligt ALFA  
2 Kap, 6 §.

**Tillfällig avlöningsförstärkning****7 §**

Arbetsgivaren får under författningsenlig tjänstgöring för officer anställd på reservstat besluta om en tillfällig avlöningsförstärkning utöver den lön som följer av 5 § med högst 4 800 kronor per månad.

De allmänna bestämmelserna om lönesättning enligt ALFA 2 Kap, skall härvid beaktas i tillämpliga delar och den tillfälliga avlöningsförstärkningen fastställas med utgångspunkt från den lönesättning som i förekommande fall gäller för yrkesofficer med motsvarande arbetsuppgifter, kvalifikationer och erfarenheter.

**Anmärkning:**

Sådan tillfällig avlöningsförstärkning berättigar inte officer anställd på reservstat till förhöjd reservstatsarvode enligt 3 § eller pension.



Parterna förutsätter att beslut om tillfällig avlöningsförstärkning även fortsättningsvis kommer att tillämpas.

### *Sjukavdrag*

#### **8 §**

Vid förhinder att tjänstgöra vidkänns officer anställd på reservstat löneavdrag enligt de grunder som gäller för yrkesofficer. Den som själv har rätt att uppbära sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning från allmän försäkringskassa vidkänns samma löneavdrag som gäller för yrkesofficer.

Avdraget får dock inte överstiga lönen för en och samma tjänstgöringsperiod.

Med förhinder att tjänstgöra likställs förhinder att rycka in eller rycka ut på fastställd in- och utryckningsdag.

Lön utges inte för sådan dag under semesterledighet då semesterlön erhålls.

### *Arbetstid under författningssenlig tjänstgöring*

#### **9 §**

Officer på reservstat har under författningsreglerad tjänstgöring oreglerad arbetstid och erhåller därför ett tjänstgöringstillägg på 200 kronor per tjänstgöringsdag.

Officer på reservstat erhåller dock jourtillägg då jour fullgöres och restidsersättning då tjänsteresa fullgöres på tid som inte betraktas som normal arbetstid, enligt Försvarsmaktens avtal om rörlighet- och kostnadsersättning samt Försvarsmaktens avtal om arbetstid. Med normal arbetstid i detta hänseende anses tiden mellan 0800-1700.

När övningsverksamhet genomförs utbetalas för varje övningsdygn ett tjänstgöringstillägg med 300 kronor

### *Tjänsteställe*

#### **10 §**

Vid tillämpning av 11 -13 §§, anses officer anställd på reservstat i avtalets mening ha tjänsteställe på den ort där han stadigvarande är bosatt.

***Ersättningar för resekostnader m.m. inom Sverige*****11 §**

Officer anställd på reservstat erhåller resekostnadsersättning och traktamente m.m. motsvarande de bestämmelser som gäller för yrkesofficer vid tjänsteresa och förrättning samt vid övningsverksamhet i Sverige.

Om officer anställd på reservstat vistas stadigvarande på annan plats i Sverige än där han bor stadigvarande betalas i stället resekostnadsersättning och traktamente m.m. för resa till och från denna plats.

In- och utryckningsresa skall i ersättningshänseende betraktas som tjänsteresa.

***Ersättningar för resekostnader utomlands*****12 §**

För tjänsteresa och förrättning utomlands erhåller officer anställd på reservstat förmåner enligt utlandsresereglementet (1991:1754, ändrad 1994:1534).

In- och utryckningsresa skall i ersättningshänseende betraktas som tjänsteresa.

Officer anställd på reservstat som är stadigvarande bosatt utomlands skall anses börja inryckningsresan på bostadsorten utomlands endast om följande villkor är uppfyllda:

1. Reservstatsofficeren skall ha anmält till arbetsgivaren att han stadigvarande bor på denna plats utom Sverige och
2. Reservstatsofficeren skall kunna styrka att han inte får motsvarande förmån från någon annan arbetsgivare som han är anställd hos.

Om dessa villkor inte är uppfyllda anses inryckningsresan i ersättningshänseende påbörjad på den plats i Sverige till vilken den anställda först anländer vid resan från utlandet.

Det som här sagts om inryckningsresan skall på motsvarande sätt gälla även utryckningsresan.

***Annan resa än tjänsteresa*****13 §**

Officer anställd på reservstat erhåller ersättning vid annan resa än tjänsteresa med motsvarande tillämpning enligt Försvarsmaktens avtal om rörlighet- och kostnadsersättning till och från den plats där han bor stadigvarande eller från annan plats där han vistas stadigvarande.

Bor reservstatsofficeren stadigvarande utomlands erhåller han sådan resa endast till och från den plats i Sverige till vilken han först anländer vid resan från utlandet.

***Fria uniformspersedlar m.m.*****14 §**

Officer anställd på reservstat har rätt att erhålla uniformspersedlar och material m.m. samt att använda skyddsbeklädnad m.m. enligt de grunder som gäller för yrkesofficer. Ekiperingsbidrag enligt Försvarsmaktens avtal om rörlighet- och kostnadsersättningar utges dock inte.

***Semesterförmåner*****15 §**

I fråga om semester gäller semesterlagen (1997:480) med följande avvikelser.

Semester erhålls under intjänandeåret med 30 dagar per år. Semesterlönen ingår i arvodet enligt 5 §

***Protokollsanteckning:***

Parterna är ense om följande tolkning av semesterlagen.

1. Vid tillämpning av 7 § första stycket första meningen semesterlagen skall arbetstagaren anses ha innehaft anställning hos arbetsgivaren endast under tid som motsvarande tjänstgöringsomgång samt sådana in- och uttryckningsdagar för vilka lön utbetalats.
2. Arbetsgivaren är inte skyldig förlägga semesterledighet, som är förenad med semesterlön, till tid för författningsenlig tjänstgöring.
3. Arbetsgivaren är skyldig att ta upp frågan om förläggning av obetald semesterledighet, endast om arbetstagaren begär det.

Skyldighet att förlägga obetald semesterledighet till tid för författningsenlig tjänstgöring föreligger endast om ledigheten inte kan förläggas till annan del av semesteråret. Denna skyldighet anses fullgjord, om arbetsgivaren bereder arbetstagaren anstånd med hela eller del av tjänstgöringsomgången.

### *Sjukvårdsförmåner*

#### **16 §**

Under tjänstgöring har officer anställd på reservstat rätt till sjukvårdsförmåner enligt de grunder som, gäller för yrkesofficer. Den som på grund av sjukdom eller skada under tjänstgöring har tagits in på statligt eller kommunal sjukvårdsinrättning har rätt till sjukvårdsförmåner så länge sjukhusvård erfordras, dock längst till dess sex månader har förflutit från tjänstgöringsperiodens slut.

#### *Anmärkning:*

Under icke tjänstgöring ersätts dock kostnad för sådant läkarintyg som erfordras för befordran.

## **Arbetsgivarnyckel till Avtal om avlöningsförmåner för officer anställd på reservstat inom Försvarsmakten. (Reservstatsavtalet)**

Försvarsmakten meddelar följande föreskrifter i anslutning till 2 § i avtal om avlöningsförmåner för officer anställd på reservstat inom Försvarsmakten (Reservstatsavtalet).

Befogenhet som tillkommer arbetsgivaren enligt detta avtal utövas av förbands- och skolchefer enligt Försvarsmaktens föreskrifter om verksamheten vid Försvarsmakten (verksamhetsordningen).

## 19 kap. Beredskaps- och insatsavtal (I-avtalet)

### *Tillämpningsområde*

#### 1 §

---

Detta avtal gäller för arbetstagare som är anställda vid Försvarmakten, förutom arbetstagare som omfattas av Försvarmaktens chefsavtal.

### *Tid då avtalet gäller*

#### 2 §

---

Avtalet gäller när arbetstagaren deltar i I-verksamhet och när arbetstagaren fullgör sådan övertid efter I-verksamhet som avses i 6 §.

### *Begreppet I-verksamhet*

#### 3 §

---

Med I-verksamhet avses

1. Förbandsverksamhet och stabsverksamhet för att lösa incidentuppgifter som har beordrats av överbefälhavaren eller chefen för operativa insatsledningen.
2. Förbandsverksamhet och stabsverksamhet i samband med sådan höjd försvarsberedskap, som har beordrats av överbefälhavaren.
3. Förbandsverksamhet och stabsverksamhet i samband med beredskapskontroll som har beordrats av överbefälhavaren eller chefen för operativa insatsledningen.
4. Punkterna 1-3 ovan är tillämpliga även när det är fråga om sammanhängande verksamhet i sådan stödfunktion (sambandstjänst, stridsledningstjänst, expeditionstjänst, flygtrafiktjänst, underhållstjänst m.m.) som behövs för att man skall kunna tillgodose de militära förbandens stridsduglighet och operativa förmåga.

### *Ändring av vissa avtal*

#### 4 §

---

Parterna har kommit överens om de avvikelser från bestämmelser i Försvarmaktens avtal om arbetstid som följer av bestämmelserna i detta avtal.

***I-övertid och I-mertid*****5 §**

---

Under I-verksamhet är en arbetstagare skyldig att fullgöra den allmänna övertid (I-övertid) och den allmänna mertid (I-mertid) som verksamheten kräver.

Detta gäller även om det enligt Försvarmaktens avtal om arbetstid annars tillåtna antalet övertids- och mertidstimmar härigenom kommer att överskridas.

***Extra övertid*****6 §*****Villkor för uttag av extra övertid***

Utöver I-övertid enligt 5 § kan en arbetstagare åläggas extra övertid för annan verksamhet än I-verksamhet.

För att extra övertid skall få tas ut måste 2 villkor vara uppfyllda, nämligen 1) arbetstagaren skall ha fullgjort hela den enligt Försvarmaktens avtal om arbetstid för kalenderåret tillåtna allmänna övertiden, d v s normalt 200 timmar och 2) arbetstagaren skall ha fullgjort minst 25 timmar av den allmänna övertiden i form av I-övertid.

***Den extra övertidens omfattning under ett kalenderår.***

Extra övertid får under ett år tas ut med början fr o m kalendermånaden omedelbart efter den då båda de ovan angivna villkoren uppfyllts. Den extra övertiden som får tas ut under året beräknas per kalenderkvartal. Härvid gäller att övertiden under varje kvartal får uppgå till högst 30 timmar när extra övertid får tas ut fr o m första månaden i kvartalet och till högst 20 respektive 10 timmar när extra övertid får tas ut fr o m den andra respektive tredje månaden i kvartalet. Extra övertid som inte har utnyttjats under ett visst kalenderkvartal får inte tas i anspråk efter kvartalets utgång.

***Förbandsavtal om ytterligare extra övertid.***

När det behövs på grund av omständigheterna får förbandsavtal träffas om uttag av ytterligare extra övertid.

***Bokföring av övertid och mertid*****7 §**

Övertid och mertid skall bokföras i vanlig ordning. Av bokföringen skall framgå vad som är allmän övertid, I-övertid, I-mertid respektive extra övertid.

***Indelning i I-dygn*****8 §**

Bestämmelserna i Försvarmaktens avtal om arbetstid gäller inte under I-verksamhet. Tjänstgöringen under I-verksamhet delas in i I-dygn så långt detta är möjligt.

***Begreppet I-dygn*****9 §**

Med I-dygn menas varje hel period om 24 timmar som infaller under den tid då I-verksamhet pågår. Det första I-dygnen börjar alltså vid det klockslag då I-verksamheten påbörjas.

För den som beordras att delta i I-verksamhet efter det att den verksamheten redan har börjat, räknas första I-dygnen fr.o.m. det klockslag då arbetstagaren påbörjar I-verksamheten.

***Arbetstidsberäkning under I-dygn.*****10 §**

Under ett I-dygn genomsnittsbäknas arbetstiden. Den genomsnittsbäknade arbetstiden är 16 timmar. Dessa timmar skall ingå i den ordinarie arbetstiden (veckoarbetstiden) så långt den arbetstiden räcker till.

***Arbetstidsberäkning under I-verksamhet som inte är I-dygn.*****11 §**

Tjänstgöringen under den del av I-verksamheten, som inte är I-dygn, räknas som arbetstid i vanlig ordning.

***Ordinarie arbetstid*****12 §**

Under varje I-dygn får som ordinarie arbetstid disponeras det antal ordinarie arbetstimmar som finns utlagda i arbetstagarens lista mellan de klockslag som I-dygnen omfattar. Härvid skall sådan ordinarie arbetstid, som är att



hänföra till övningsdygn, anses vara utlagd i listan räknat från övningsdygnets början.

*Anmärkning:*

1. När I-verksamheten upphör, skall han/hon omedelbart efter I-verksamhetens slut återgå till den ordinarie listan.
2. När en arbetstagare har avslutat I-verksamhet och deltagit i den verksamheten under minst 10 dagar i följd iaktas följande.

Om arbetstagaren inte fått veckovila i vanlig ordning, skall arbetstagaren, när han återinträder i sin normala tjänstgöring, ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet, om inte särskilda skäl hindrar detta.

När arbetstagaren har rätt till kompensationsledighet enligt 14 §, anmärkningen, kan kompensationsledigheten förläggas så att arbetstagaren genom den ledighetens förläggning får här avsedd 36-timmarsledighet. I annat fall får arbetstidsförläggningen under begränsningsperioden disponeras om så att arbetstagaren får minst 36 timmars sammanhängande ledighet.

## **Övertid**

### **13 §**

Under ett I-dygn är skillnaden mellan 16 timmar och den ordinarie arbetstiden under I-dygnets övertid.

Som övertid anses dock inte arbetstid som är mertid.

När en arbetstagare fullgör övertidstjänstgöring under ett I-dygn, är övertiden enkel respektive kvalificerad övertid enligt följande.

- a) Enkel övertid är all övertid som inte är kvalificerad övertid enligt b) nedan.
- b) Kvalificerad övertid är all övertid under ett sådant I-dygn som börjar på ett arbetsfritt kalenderdygn eller i övrigt på en lördag, en söndag eller en helgdag. Med arbetsfritt kalenderdygn avses ett dygn då arbetstagaren inte skall fullgöra ordinarie arbetstid.

*Anmärkning:*

Det förutsätts att minst 4 timmar av den kvalificerade övertiden under ett I-dygn skall gottgöras i form av

kompensationsledighet, om arbetstagaren önskar det och ledigheten inte direkt medför att annan arbetstagare måste anlitas för övertidstjänstgöring.

***I-tillägg mm*****14 §**

---

När en arbetstagare deltar i I-verksamhet och därvid fullgör ett I-dygn, har han I-tillägg med samma belopp per dygn som, enligt Försvarmaktens avtal om arbetstid, gäller för övningsdyngstillägg under övningsdygnen 1-8.

I-tillägget höjs med 100 kronor för I-dygn varav mer än 12 timmar är förlagda till lördag, söndag eller helgdag.

*Anmärkning:*

När en arbetstagare har I-tillägg har han inte obekvämtidstillägg.

**Giltighetstid m.m.****15 §**

---

Detta avtal gäller fr.o.m. 2003-10-01 med samma giltighet som ALFA. I och med detta upphävs FAS avd B kap 4.

En uppsägning skall vara skriftlig och åtföljas av förslag till nytt avtal.

## 20 kap. Avtal om övningsverksamhet m.m. inom Försvarmakten (ÖVA)

Avtalet är tillämpligt vid övningsverksamhet eller motsvarande verksamhet.

### *Definitioner*

Med *Förbandsövning* avses övning i förband för att öva och samträna stabs- och förbandsenheter i deras krigsuppgifter samt att pröva enheters krigsanvändbarhet.

### *Särskilda förmåner*

#### 1 §

---

Arbetstagaren erhåller fria måltider i följande fall

1. Vid förbandsövning och annan övningsverksamhet av sådan art att arbetstagaren inte kan svara för sin egen kost, bl a vid sjötjänstgöring.
2. Vissa beredskaps- och insatssituationer (I-avtalet)
3. Tjänstgöring i högvakterna
4. Tjänstgöring under sådana förhållanden att rast ersätts med måltidsuppehåll
5. Överlevnadsövning
6. Deltagande som tävlande eller lagledare i av Försvarmakten anordnade idrottstävlingar.

#### *Anmärkning:*

Med av Försvarmakten anordnade idrottstävlingar avses produktionsuppdrag från HKV GRO. Vid Försvarmakten anordnade idrottstävlingar sker allt deltagande frivilligt.

Förbandsavtal får träffas om att fri måltid inte skall erhållas i fall som ovan avses eller att sådan måltid skall erhållas i annat fall än som där anges.

---

**2 §**

---

Arbetstagare har fritt logi när denne på grund av verksamhetens krav inte kan nyttja ordinarie bostad.

---

**3 §**

---

Vid förbandsövning och annan övningsverksamhet samt vid sjötjänstgöring på marinens och andra av marinen bemannade fartyg, har arbetstagaren rätt till fria måltider samt ett tjänstgöringstillägg med 62 kronor/dygn. Sådan måltid kan erbjudas vid förbandet eller genom hänvisning till förtäringställe där måltid erbjuds på arbetsgivarens bekostnad.

Tjänstgöringstillägget utbetalas för varje kalenderdygn varav mer än 8 timmar tagits i anspråk för verksamhet enligt 1 § p 1-3 och 5.

Om annan verksamhet än som avses i första stycket genomförs på ö i skärgården eller annars på en isolerad ort som ej har förbindelse genom allmänna kommunikationsmedel, och övernattning sker på orten, skall arbetstagaren - i fall där han ej har rätt till traktamente enligt ALFA - erhålla fria måltider.

Kan arbetsgivaren i fall som avses i första och tredje styckena på grund av föreliggande förhållanden inte tillhandahålla de fria måltiderna, skall arbetstagaren erhålla en ersättning motsvarande traktamente och förrättningstillägg.

För enstaka måltid som ej tillhandahålls erhåller arbetstagaren ersättning med ett belopp beräknat på traktamente och förrättningstillägg för dag 1-15 enligt Försvarmaktens avtal om rörlighet- och kostnadsersättningar, med 20 % för frukost och 40% för vardera lunch och middag.

***Överlevnadsövningar mm***

---

**4 §**

---

Vid överlevnadsövningar eller annan likställd verksamhet erhåller arbetstagaren det antal måltider som är förenligt med övningens mål och syfte.

Någon ersättning för ej erhållen måltid enligt 3 § fjärde och femte stycket utbetalas ej.

***Giltighetstid*****5 §**

---

Detta avtal gäller fr.o.m. 2003-02-01 med samma giltighet som ALFA. I och med detta upphävs FAS avd B kap 3 b.

## **21 kap. Försvarens avtal om villkor vid idrottsverksamhet inom Försvarensmakten**

### *Allmänt*

#### **1§**

---

Som grund för all idrottsverksamhet inom Försvarensmakten gäller Försvarensmakts avtal om arbetstid, lön, ledighet, rörlighet samt avtal om övningsverksamhet m.m. inom Försvarensmakten (ÖVA). Detta avtal ersätter vissa delar av nämnda avtal i samband med viss idrottsverksamhet.

### *Deltagande i nationell tävlings- och träningsverksamhet*

#### **2§**

---

Vid deltagande i inom Försvarensmakten arrangerad tävling eller av Försvarensmakten sanktionerad tävling/träning skall den logistandard som arrangören erbjuder anses godtagbar.

Vid deltagande i för Försvarensmakts förband, skolor och centra obligatoriska tävlingar, t.ex. FMM budkavle och FMM patrulltävlan, gäller ÖVA. Deltagande på icke tjänstetid är frivilligt.

### *Deltagande i internationell tävlings- och träningsverksamhet*

#### **3§**

---

Vid deltagande i av Försvarensmakten sanktionerad idrottstävling/träning gäller Utlandsreseförordningen (UrF). Deltagarna erhåller fritt logi enligt arrangörens erbjudande. Erbjuds fri kost, reduceras traktamentet enligt UrF:s regler.

Arbetstagaren är undantagen från arbetstidsreglering under denna tid. Normalt arbetstidsmått per dag/vecka läggs ut i lista.

### *Deltagande i Försvarensmakts elitsatsning*

#### **4§**

---

Som grund för denna verksamhet ligger Försvarensmakts riktlinjer för deltagare i FM-elit. Atleten disponerar överenskommen del av sin arbetstid för tävling/träning.

Vid deltagande i idrottstävling eller träningsläger utom riket gäller Utlandsreseförordningen (UrF). Deltagarna erhåller fritt logi enligt arrangörens erbjudande. Erbjuds fri kost, reduceras traktamentet enligt UrF:s regler.

Arbetstagaren är undantagen från arbetstidsreglering under denna tid. Normalt arbetstidsmått per dag/vecka läggs ut i lista.

---

### 5§

Det som sägs i 2-4§§ gäller förutom deltagare även ledare och tränare.

## 22 kap. Avtal om löner för flygförare inom Försvarsmakten (ALFF)

### 1 §

---

Bestämmelserna i detta avtal är träffade med stöd av 2 kap. 4 § ALFA och kompletterar bestämmelserna i 2 kap. ALFA.

#### Tillämpningsområde

Avtalet gäller för arbetstagare som är yrkesofficer inom Försvarsmakten, och som genomgått grundläggande flygutbildning (GFU/GHU.) Därutöver skall han eller hon vara kommenderad i flygtjänst (flygförare) och endera :

- tjänstgöra vid flygande förband som chef eller förare
- vara krigsplacerad vid flygande förband som chef eller förare
- avses inom en nära framtid placeras som chef eller förare eller krigsplaceras vid flygande förband
- vara placerad på befattning som kräver ingående kunskaper om flygande förbands utveckling eller verksamhet.

Detta avtal tillämpas inte på flygförare ingående i Försvarsmaktens chefskrets.

### 2 §

---

En flygförare erhåller lön under utbildningstiden fram till den tidpunkt då flygföraren kvalificerat sig för inplacering i lönestege för flygförare enligt utbildningstabell. Bilaga 1

### 3 §

---

En flygförare inplaceras i lönestege för flygförare enl. bilaga 2. Inplaceringen sker 36 månader efter start av GFU/GHU. Inplacering i nästa lönesteg sker årligen när en tolv månadsperiod har förflutit sedan den förra höjningen skedde enligt bilaga 2.

### 4 §

---

En flygförare erhåller efter genomgången FHS SP (motsv.) respektive FHS ChP (motsv.) en inplacering fem (5) resp. sju (7) lönesteg vid månadsskiftet efter examen utöver den årliga lönestegshöjningen.



Flygförare kan då särskilda skäl föreligger erhålla en tidsbegränsad eller en personlig inplacering i lönestegen, enligt Försvarmaktens avtal om kompletteringar till ALFA, 2003-02-20 6 a § samt 6 b §. Personlig inplacering sker tidigast efter det att flygföraren erhållit inplacering i lönesteg nummer tio (10). Om särskilda skäl föreligger kan avvikelser göras.

---

#### 5 §

---

Till flygförare, som erhåller lön enligt detta avtal, utbetalas en premie när lönestege för flygförare har tillämpats i 15 år. Premien är ett engångsbelopp motsvarande 15 prisbasbelopp. Premien utbetalas i samma månadsskifte då inplacering i nästa lönesteg sker.

---

#### 6 §

---

En flygförare som av medicinska skäl inte längre kan fullgöra flygtjänst har lön enligt detta avtal så länge hans eller hennes anställning som yrkesofficer i Försvarmakten kvarstår. Detta gäller från och med att han eller hon inplacerats i lönestege dock längst till och med 55 års ålder.

Han eller hon skall därvid vid 55 års ålder i pensionsavseende anses ha fullgjort 25 flygtjänstår. Detta skall även tillämpas på den flygförare som lämnar detta avtal med anledning av inträde i Försvarmaktens chefskrets.

---

#### 7 §

---

En flygförare som genom arbetsgivarbeslut ej längre uppfyller kraven enligt definitionen i § 1 är inte underkastad detta avtal och inplaceras i lön efter de avtal som tillämpas för yrkesofficerare i övrigt. Yrkesofficeren bibehåller dock lägst den lön han eller hon hade i lönestegen.

---

#### 8 §

---

Om en flygförare som efter egen ansökan lämnar flygtjänst för att gå till en annan befattning i Försvarmakten, får arbetsgivaren inplacera honom eller henne i lön enligt den lönevärdering som tillämpas för befattningen i fråga.

---

#### 9 §

---

En flygförare som erhåller lön enligt detta avtal erhåller inte ersättning för övertid upp till 200 timmar per år eller OB ersättning. Vidare erhålls inte ersättning för jour 1 eller 2 som är direkt kopplad till flygtjänsten.

Anmärkning

En flygförare som erhåller lön enligt detta avtal har i sin lön kompenserats för 200 timmars övertid enligt skyldigheten för övertid. Det innebär inte att flygföraren har en utökad arbetskyldighet, utan skall i likhet med andra anställda beordras för ev. övertidstjänstgöring. Förbandschefen skall bokföra genomförd, beordrad, övertid för officerarna som omfattas av detta avtal. Om flygföraren genomför mer än 200 timmar övertid, erhåller han eller hon övertidsersättning enligt Försvarmaktens avtal om arbetstid. Framställan om utökad övertidsuttag skall göras till arbetstagarorganisationen innan den anställde fullgjort 150 timmar övertid.

---

**10 §**

---

En flygförare som är anställd utan fullmakt och som omfattas av detta avtal gäller en ömsesidig uppsägningstid om 12 månader.

För flygförare som är anställd med fullmakt gäller denna uppsägningstid för uppsägning från arbetstagarens sida.

Om ett beslut om ny placering som innebär byte av arbetsort fattas senare än sex månader innan det ska träda i kraft gäller de uppsägningstider som framgår av 11 kap. ALFA.

---

**11 §**

---

För anställningsvillkor vilka inte reglerats i detta avtal tillämpas avtalen intagna i FAS, eller annat avtal som tillämpas för anställda vid Försvarmakten.

---

**12 §**

---

En flygförare som inplaceras i lönestege för flygförare enligt detta avtal och som övergår till annan anställning med flygtjänst inom tre år efter entledigandet erlägger till arbetsgivaren belopp enl. nedanstående tabell som återbetalning av utbildningskostnaden:

Inom perioden

1-3 år efter inplacering i lönestege för flygförare	500.000 SEK
4-6 efter inplacering i lönestege för flygförare	400.000 SEK
7-10 efter inplacering i lönestege för flygförare	300.000 SEK

*Anm.:*

- 1) Med annan anställning med flygtjänst avses anställning som innebär att flygtjänst utövas i anställning, som uppdrag eller i egen verksamhet.
- 2) Denna paragraf tillämpas längst intill det att tio (10) år förflutit från (36) trettiosex månader efter start av GFU/GHU.

---

### 13 §

---

Parterna är överens om att justeringar av beloppen i respektive lönetariff och lönestege sker efter förhandling i samband med RALS inom Försvarmakten.

---

### 14 §

---

Detta avtal gäller från och med den 1 november 2006 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre (3) månader. Samtidigt upphör Försvarmaktens avtal 1999-09-23 om löner för flygförare inom Försvarmakten att gälla.

Övergångsbestämmelser:

1. Detta avtal tillämpas på flygförare födda 1956 eller senare och som lämnat skriftligt medgivande enligt § 1 från och med 1999-07-01. Detta medgivande skall ha lämnats senast 1999-12-31 för att omfattas av avtalets retroaktiva verkan från 1999-07-01.
2. För den flygförare som omfattas av detta avtal upphör Försvarmaktens avtal om arbetstid att gälla vad avser det som föreskrivs angående ersättning för övertid, OB ersättning eller ersättning för jour 1 och 2 från och med 1999-07-01.
3. För den flygförare som omfattas av avtalet utbetalas premie enligt detta avtal proportionerligt i förhållande till tidpunkten för beräkning av inplaceringstidpunkt för tillämpningen av avtalet och 15 årsgränsen för utbetalning.
4. Den flygförare som erhållit eller kommer att erhålla krigsplaceringspremie enligt SFS 1985:728 erhåller ej premie enligt detta avtal.

5. Beräkning för inplacering i återbetalningsperiod enl 12 § sker för den som övergår från tidigare avtal med utgångspunkt från dagen då tolv månader förflutit från kursomgångens planerade GFSU start.

## **Lönetariff för flygförare under utbildning fram till inplacering i lönestege för flygförare enligt avtalets 2 §.**

vid utnämning till fänrik	21.000:-/mån
två år efter utnämning till fänrik	22.500:-/mån
fyra år efter utnämning till fänrik och fram till inplacering i lönestege för flygförare.	25.000:-/mån

Den yrkesofficer som senare i karriären rekryteras och utbildas till flygförare behåller sin tidigare lön i de fall han har högre lön i sin anställning i Försvarmakten än den som beskrivs i tariffen ovan.

## Lönestege för flygförare

Lönesteg	Mån lön	Lönesteg	Mån lön
1	38 000	23	51 200
2	38 600	24	51 800
3	39 200	25	52 400
4	39 800	26	53 000
5	40 400	27	53 600
6	41 000	28	54 200
7	41 600	29	54 800
8	42 200	30	55 400
9	42 800	31	56 000
10	43 400	32	56 600
11	44 000	33	57 200
12	44 600	34	57 800
13	45 200	35	58 400
14	45 800	36	59 000
15	46 400	37	59 600
16	47 000	38	60 200
17	47 600	39	60 800
18	48 200	40	61 400
19	48 800	41	62 000
20	49 400	42	62 600
21	50 000	43	63 200
22	50 600	44	63 800
		45	64 400

O.S.V

## **Försvarets allmänna råd för tillämpning av Avtal om löner för flygförare inom Försvaretsmakten (ALFF)**

### ***Råd till § 7***

Om arbetsgivaren omplacerar en flygförare till en befattning där ALFF ej tillämpas så gäller för denna nya befattning uppsägningstider enligt ALFA.

## 23 kap. Försvarmaktens timanställningsavtal

### *Tidsbegränsad anställning*

#### 1 §

---

Avtalet gäller för sådan arbetstagare som under begränsad tid kan anställas

- som ersättare för tillsvidareanställd arbetstagare enligt 5 § punkten 2 i lagen (1982:80) om anställningsskydd
- för arbetsanhopning enligt 5 § punkten 3 i lagen (1982:80) om anställningsskydd
- som extra arbetskraft för viss tid med stöd av 9 § punkt 2 i anställningsförordningen ((1994:373)).

Avtalet gäller dock endast för sådan anställning som vid anställningstidpunkten beräknas uppgå till högst två månader.

Vid anställning på viss tid som beräknas pågå under längre tid gäller vad som följer av lagen om anställningsskydd, anställningsförordningen eller annat kollektivavtal.

### *Förnyad tidsbegränsad anställning*

#### 2 §

---

Ett avtal om anställning enligt detta avtal får förnyas tidigast sex månader efter det att en tidigare anställning enligt avtalet upphört. Anställning enligt detta avtal får dock förnyas i direkt anslutning till en tidigare anställning om berörd arbetstagarorganisation enligt detta avtal medger detta

### *Arbetsökande står till arbetsgivarens förfogande*

#### 3 §

---

Om arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna enas om detta, får överenskommelse träffas med arbetsökande om att de skall stå till förfogande för anställning enligt detta avtal. Om arbetsgivaren väljer att anställa någon, som på detta sätt anmält sig som sökande, är parterna ense om att arbetsgivaren kan besluta om anställning, utan att ha samverkat med berörda arbetstagarorganisationer i frågan. Arbetsgivaren skall dock snarast informera berörda arbetstagarorganisationer om anställning och de anställningsvillkor som arbetsgivaren beslutat om för anställningen.



**Lön****4 §**

---

Anställning enligt detta avtal skall ske mot timlön. Vid bestämmande av ersättningsnivå ska hänsyn tas till lönenivån för en vikarie i samma befattning. Semesterersättning enligt lag ska ingå i timersättningen.

Timlönen fastställs på följande sätt:

- en 165-del av månadslön för vikarie i samma befattning
- 12 % i semesterersättning (enligt SemL)

**Inget besked om anställnings upphörande****5 §**

---

Vid anställning enligt detta avtal gäller inte 15-17 § anställningsskyddslagen.

**Beslut om anställning med stöd av detta avtal****6 §**

---

Anställning med stöd av detta avtal kan göras av ekonomibiträde, kock/kokerska och sjuksköterska.

Om behov av anställning av annan yrkesgrupp finns ska hemställen om detta lämnas till parterna i detta avtal för beslut. Parterna på förbandsnivå ska vara eniga om behovet.

**Beslut om anställning och förmåner vid anställning****7 §**

---

Beslut om anställning ska vid varje enskilt tillfälle vara skriftligt.

Ett avtal mellan arbetstagarare som står till förfogande med stöd av detta avtal och arbetsgivare ska innehålla de uppgifter som framgår av bilaga 1.

**Avtalets giltighetstid****8 §**

---

Avtalet gäller från och med den 1 december 2003 med en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader

**Bilaga 1****Överenskommelse om att stå till förfogande för timanställning med stöd av Försvarmaktens avtal om timanställning § 3**

Personnummer .....

Namn .....

Adress .....

From .....

*Namn* ställer sig till förfogande för att kunna anställas med stöd av Försvarmaktens timanställningsavtal som *befattning* för att vid behov och efter överenskommelse tjänstgöra vid

*Förband/Skola/Centrum***Förmåner****Timersättning**

.....kronor inklusive semesterersättning enligt lag.

**Arbetstid och övertid**

Arbetstid som överstiger 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka i begränsningsperioden eller 8 timmar i genomsnitt per arbetsdag är övertid. Avstämning av antal arbetade timmar skall ske varje kalendermånad eller för dem med kortare tjänstgöringsperiod än en kalendermånad annan kortare begränsningsperiod.

**Övertidsersättning**

Ersättning för övertid är timersättningen förhöjt med 50 % när det är enkel övertid och timersättningen förhöjd med 100 % när det är kvalificerad övertid.

**Övrigt**

När den timanställda är ianspråktagen för tjänstgöring har han/hon samma förmåner som en tillsvidareanställd arbetstagare i samma befattning. Planering av arbetstid sker dock så snart det är möjligt.

**Löneutbetalning**

Lön utbetalas i efterhand för varje kalendermånad enligt ordinarie lönerutin.

Ort och datum .....

---

Underskrift av  
arbetsgivare

---

Underskrift av  
arbetstagare

---

Underskrift av ATO

**Bilaga 2****Anställning av personal med stöd av Försvarens  
timanställningsavtal**

Period:.....

Personnummer	Namn	Datum	Antal timmar	Kontering

Ovanstående person/ personer anställs under tiden som anges i denna lista, lön och övriga villkor enligt den överenskommelse som tecknats.

**Beslut**

Datum:.....

Namn och befattning.....

Haft del:

Datum:..... ATO:.....

### ***Bilaga 3***

## **Arbetsgivarnyckel till Försvarmaktens timanställningsavtal**

Arbetsgivarens befogenheter utövas i detta avtal av chef för organisationsenhet enligt gällande verksamhetsordning.

## 24 kap. Försvarmaktsavtal om särskild verksamhet

### 1 §

---

Detta avtal sluts med stöd av 4 kap 24 § ALFA.

### *Arbetstagare som omfattas av avtalet*

### 2 §

---

Avtalet gäller arbetstagare som är anställd och tjänstgörande i Försvarmakten för särskild verksamhet som berör arbetstagare ur flera förband och som leds av Försvarmaktens telenät- och marktelefonförband (FMTM).

### *Särskild verksamhet*

### 3 §

---

Med särskild verksamhet (SV) menas underrättelseverksamhet och fredskrisverksamhet. Den sammanhängande verksamheten bedrivs på ett sådant sätt att arbetstagarens arbetsinsatser inte kan tidsplaneras.

### *Tid då avtalet gäller*

### 4 §

---

Avtalet gäller när arbetstagaren deltar i särskild verksamhet och under efterföljande ledighet. 9 § kan dock tillämpas därefter.

### *Definitioner*

### 5 §

---

Fredskris	I detta avtal är definitionen fredskris en politisk händelseutveckling med militära och/eller samhälleliga följdverkningar. Kriser i närområdet sammankopplas med beredskapshöjningar.
Dygn för särskild verksamhet (SV-dygn)	Tidsperiod om 24 timmar. SV-dygnet börjar vid den tidpunkt då arbetstagaren tas i anspråk för att delta i särskild verksamhet som fastställts i order.

***Avvikelser i arbetstidsavtal*****6 §**

---

När detta avtal tillämpas sker de avvikelser från bestämmelser i "Försvarsmaktens avtal om arbetstid" samt förbandsavtal om arbetstid som följer av bestämmelserna i detta avtal.

***Tillämpning*****7 §**

---

Avtalet tillämpas

- vid underrättelseverksamhet, som i särskild ordning är beordrad av överbefälhavaren eller chefen för operativa insatsledningen.
- vid fredskrisverksamhet, denna verksamhet kan bara beordras av överbefälhavaren.
- vid fredskris eller underrättelseverksamhet som framgår av order och är överordnat annan planerad arbetstid och arbetsuppgifter.
- Planerade övningsdygn stryks både vad avser ersättning, ledighet och numrering medan inplanerad arbetstid kvarstår.
- Styrkta merkostnader som uppkommer för arbetstagaren på grund av beordrat deltagande i verksamhet enligt detta avtal skall ersättas av arbetsgivaren. Arbetstagaren skall meddela arbetsgivaren vilka merkostnader som kommer att uppstå i samband med att denne blir beordrad. Arbetsgivaren kan i efterhand efter prövning bevilja ersättning för kostnader som inte kunnat förutses av arbetstagaren.

***SV-övertid och SV-mertid*****8 §**

---

Under särskild verksamhet är en arbetstagare skyldig att fullgöra den allmänna övertid (SV-övertid) och den allmänna mertid (SV-mertid) som verksamheten kräver.

Detta gäller även om det enligt Försvarsmaktens avtal om arbetstid annars tillåtna antalet övertids- och mertidstimmar härigenom kommer att överskridas.

Har arbetstagaren särskilda skäl och arbetsgivaren medger det kan undantag från denna skyldighet göras.

***Extra övertid*****9 §**

---

***Villkor för uttag av extra övertid***

Utöver SV-övertid enligt 8 § kan en arbetstagare åläggas extra övertid för annan verksamhet än SV-verksamhet.

För att extra övertid skall få tas ut måste två villkor vara uppfyllda, nämligen 1) arbetstagaren skall ha fullgjort hela den enligt Försvarmaktens avtal om arbetstid för kalenderåret tillåtna allmänna övertiden, d v s normalt 200 timmar och 2) arbetstagaren skall ha fullgjort minst 25 timmar av den allmänna övertiden i form av SV-övertid och/eller I-övertid

***Den extra övertidens omfattning under ett kalenderår***

Extra övertid får under ett år tas ut med början fr o m kalendermånaden omedelbart efter den då båda de ovan angivna villkoren uppfyllts. Den extra övertiden som får tas ut under året beräknas per kalenderkvartal. Härvid gäller att övertiden under varje kvartal får uppgå till högst 30 timmar när extra övertid får tas ut fr o m första månaden i kvartalet och till högst 20 respektive 10 timmar när extra övertid får tas ut fr o m den andra respektive tredje månaden i kvartalet. Extra övertid som inte har utnyttjats under ett visst kalenderkvartal får inte tas i anspråk efter kvartalets utgång.

***Förbandsavtal om ytterligare extra övertid***

När det behövs på grund av omständigheterna får förbandsavtal träffas om uttag av ytterligare extra övertid.

***Bokföring av övertid och mertid*****10 §**

---

Övertid och mertid skall bokföras i vanlig ordning. Av bokföringen skall framgå vad som är allmän övertid, SV-övertid, SV-mertid respektive extra övertid.

***Indelning i SV-dygn*****11 §**

---

Bestämmelserna i Försvarmaktens avtal om arbetstid gäller inte under särskild verksamhet. Tjänstgöringen under särskild verksamhet delas in i SV-dygn så långt detta är möjligt.

***Begreppet SV-dygn*****12 §**

Med SV-dygn menas varje hel period om 24 timmar som infaller under den tid då särskild verksamhet pågår. Det första SV-dygnen börjar alltså vid det klockslag då den särskilda verksamheten påbörjas.

För den som beordras att delta i särskild verksamhet efter det att den verksamheten redan har börjat, räknas första SV-dygnen fr.o.m. det klockslag då arbetstagaren påbörjar den särskilda verksamheten.

***Förläggning av arbetstid*****13 §**

Det ska framgå av order fr.o.m. vilket datum och vilket klockslag SV-dygnen börjar för arbetstagaren.

För varje SV-dygn förläggs en schablonarbetstid om 16 timmar

Om arbetsgivaren avbryter ett påbörjat SV-dygn anses det fullgjort, avbryter arbetstagaren ett påbörjat SV-dygn anses det fullgjort om deltagande varit 8 timmar av dygnet.

Tjänstgöringen under den del av den särskilda verksamheten, som inte är SV-dygn, räknas som arbetstid i vanlig ordning.

Under varje SV-dygn får som ordinarie arbetstid disponeras det antal ordinarie arbetstimmar som finns utlagda i arbetstagarens lista mellan de klockslag som SV-dygnen omfattar. Härvid skall sådan ordinarie arbetstid, som är att hänföra till övningsdygn, anses vara utlagd i listan räknat från övningsdygnets början.

***Övertid*****14 §**

Under ett SV-dygn är skillnaden mellan 16 timmar och den ordinarie arbetstiden under SV-dygnen övertid.

Som övertid anses dock inte arbetstid som är mertid.

När en arbetstagare fullgör övertidstjänstgöring under ett SV-dygn, är övertiden enkel respektive kvalificerad övertid enligt följande.

a) Enkel övertid är all övertid som inte är kvalificerad övertid enligt b) nedan.



b) Kvalificerad övertid är all övertid under ett sådant SV-dygn som börjar på ett arbetsfritt kalenderdygn eller i övrigt på en lördag, en söndag eller en helgdag. Med arbetsfritt kalenderdygn avses ett dygn då arbetstagaren inte skall fullgöra ordinarie arbetstid.

Särskild verksamhet skall, för varje SV-dygn som har genererat minst två timmar SV-övertid, gottgöras i form av tre timmars ledighet per SV-dygn direkt efter genomförd verksamhet. Ledigheten ligger inom ramen för den särskilda verksamheten.

*Anmärkning:*

Det förutsätts att minst fyra timmar av den kvalificerade övertiden under ett SV-dygn skall gottgöras i form av kompensationsledighet, om arbetstagaren önskar det och ledigheten inte direkt medför att annan arbetstagare måste anlitas för övertidstjänstgöring.

***SV-tillägg***

**15 §**

---

När en arbetstagare deltar i särskild verksamhet och därvid fullgör ett SV-dygn har arbetstagaren SV-tillägg med samma belopp per dygn som, enligt Försvarmaktens avtal om arbetstid, gäller för övningsdygnstillägg under övningsdyggen 1-8.

SV-tillägget höjs med 100 kronor för SV-dygn varav mer än 12 timmar är förlagda till lördag, söndag eller helgdag.

*Anmärkning:*

När en arbetstagare har SV-tillägg erhålls inte obekvämtidstillägg eller jourtillägg.

***Kost och logi***

**16 §**

---

Under SV-dygn tillämpas förmåner enligt Avtal om övningsverksamhet m.m. inom Försvarmakten, FAS kapitel 20

***Giltighetstid m.m.*****17 §**

---

Detta avtal gäller fr.o.m. 2005-03-01 t.o.m. 2005-12-31. Det upphör dock att gälla samtidigt som ALFA. Parterna kommer noggrant att följa utvecklingen och en utvärdering ska genomföras före den 1 januari 2006.



## Förhandlingsprotokoll

### till Försvarmsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande OFR/O FM eller OFR/S

#### 1 §

Parterna tecknar Försvarmsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats.

#### 2 §

Genom att parterna sluter Försvarmsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats upphör Försvarmsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande OFR/O FM eller OFR/S (2012-02-13). 5 § i det tidigare upphävda Försvarmsmaktsavtalet om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan upphör att gälla när Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande OFR/O FM och OFR/S 2012-10-08 träder i kraft.

#### 3 §

Parterna konstaterar gemensamt att i och med slutandet av Försvarmsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats av den 13 februari 2012 erhöll samtliga anställda individuell lön (I-lön). Systemet med befattningslöner upphörde därmed att gälla.

#### 4 §

Parterna är överens om att vid genomförande av insatser där risknivån motsvarar den som normalt råder under en fredsframtvingande insats under dess inledande skede, eller är högre, ska en ersättning om 2 000 kronor per månad betalas ut. Detta är en faktor som ingår i insatstilläggs-kalkylatorn. Ersättningen betalas ut under den tid de anställda arbetar under den högre risknivån.

Parterna är vidare överens om att denna regel ska utvärderas årligen. Första utvärdering ska ske ett år efter den 1 april 2013.

Innan arbetsgivaren fattar beslut om risknivå enligt första stycket ska arbetsstagarorganisationerna på försvarsmaktsnivå informeras om det tilltänkta beslutet.

Anteckning:

Följande definitioner är hämtade ur prop. 2009/10:160, sid. 141-142

*Internationella militära insatser*

Fredsfrämjande verksamhet är inte något entydigt begrepp. De fredsfrämjande insatserna bygger i regel på beslut av Förenta nationerna, men någon enhetlig definition av sådana insatser finns inte i FN-stadgan. I stället har en avgränsning av vad som anses höra till fredsfrämjande verksamhet vuxit fram efterhand. I Sverige har begreppet fått inkludera konfliktförebyggande, fredsskapande, fredsbevarande, fredsframtvingande och fredsfrämjande insatser. Avväpning och avrustning har också ansetts kunna ingå som en fredsfrämjande åtgärd.

Fredsbevarande insatser i traditionell bemärkelse avser insatser som görs efter ett freds- eller eldupphöravtal. Insatserna baseras på parternas medgivande samt på en opartisk inställning till konflikten. Våldsanvändning kan förekomma inom ramen för självförsvar. Det använda våldet ska då vara ett direkt svar på en motsvarande åtgärd från någon av parterna, våldet ska stå i proportion till vad angriparen använt och våldet ska inte förorsaka onödig skada eller onödigt lidande.

Fredsframtvingande insatser utförs för att med militärt våld, eller hot om militärt våld, upprätthålla eller återställa fred i ett område. Denna typ av insatser kan alltså innebära våldsanvändning utöver vad som kan anses vara självförsvar. Både våldsanvändningen och själva insatsen i sig kan ske utan medgivande från parterna i konflikten.

5 §

Parterna är överens om att arbetstagare som reser till ett insatsområde för att utföra de ordinarie arbetsuppgifterna i en vakant befattning ska ingå in insatsförbandet.

6 §

Parterna är överens om att vid tjänstgöring mindre än 30 dagar vid vakansrekrytering kan parterna i Försvarsmaktens avtalsråd pröva om vakanstillägg ska utbetalas. Detta trots att tjänstgöringen inte är en hel månad med hänsyn till att verksamhetens krav inte beaktats.

7 §

Parterna är överens om att tidigast ett år, dock senast två år, efter avtalets ikraftträdande följa upp i hur stor omfattning utbildning som undantas från arbetstidsreglering genomförs utomlands under längre tid än 14 dagar i en följd.

Stockholm 2012-10-08

Vid protokollet

Björn Stålhamre

Försvarsmakten

OFR/S

Marie-Louise Räisänen

Hans Jonsson

OFR/O FM

Niklas Simson



## **Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande OFR/O FM eller OFR/S**

### **1 §**

#### **Inledande bestämmelser**

Detta avtal är träffat med stöd av 1 kap. 4 § Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA).

Detta avtal gäller all personal som utbildas inför tjänstgöring i eller tjänstgör i internationella militära insatser inom Försvarsmakten. Med tjänstgöring i internationella militära insatser avses även andra tjänsteresor till insatsområdet.

Följande bestämmelser i ALFA ska tillämpas.

2 kapitlet  
3 kapitlet under utbildningen  
5 kapitlet, dock inte upplysningen i 12 §  
6 kapitlet under utbildningen, dock inte för direktrekryterade  
7 kapitlet  
8 kapitlet  
9 kapitlet med undantag av 2 § b) – f) under utbildningen för direktrekryterade och GSS/T  
9 kapitlet 2 § a) och 8 § d) under utlandstjänstgöringen  
10 kapitlet  
11 kapitlet dock inte för direktrekryterade och GSS/T  
12 kapitlet  
13 kapitlet

Försvarsmaktens avtal om lön tillämpas inte vid utlandstjänstgöring.

Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar ska tillämpas under utbildningen, dock inte för direktrekryterade och GSS/T. För GSS/T och direktrekryterade gäller 2 § förutom rätten till logitillägg.

Försvarsmaktens avtal om arbetstid tillämpas inte vid utlandstjänstgöring förutom det som finns reglerat under rubriken Insatsverksamhet i 27 §.

Avtalet om övningsverksamhet m.m. inom Försvarsmakten och Försvarsmaktens avtal om villkor vid idrottsverksamhet inom Försvarsmakten tillämpas inte vid utlandstjänstgöring.

Avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands ska, med undantag av 5 och 6 §§, inte tillämpas under:

- utbildning inför en utpekad internationell militär insats
- utlandstjänstgöring

## 2 §

### Vissa definitioner

<i>Anställd</i>	Den som ska tjänstgöra i en internationell militär insats.
<i>Barn</i>	Med barn avses hemmavarande barn under 18 år eller hemmavarande barn under 20 år som inte har avslutat gymnasieskola, som är den anställdes egna barn eller make/makas barn. Med barn avses även adoptivbarn, fosterbarn och barn för vilka den anställde eller hans eller hennes make/maka är rättslig vårdnadshavare. Vidare avses även barn som vid delad vårdnad bor minst halva tiden hos den anställde.
<i>Direktrekryterad</i>	Personer som har rekryterats och anställts särskilt för att genomföra en tjänstgöringsperiod.
<i>Försvarsmaktsanställd</i>	Den som är anställd i Försvarsmakten.
<i>Individuell lön (I-lön)</i>	Den anställdes tillsvidarelön.
<i>Make/maka</i>	Med maka/make ska, förutom registrerad partner, likställas en person som den anställde sammanbor med under äktenskapsliknande förhållanden och som är folkbokförd på samma fastighet som den anställde sedan minst sex månader.
<i>Tjänstgöringsperiod</i>	Tjänstgöringsperioden omfattar utbildning, insats och hemkomstperiod

(då inarbetad semester och annan ledighet uttas).

*Utbildning*

*Utbildning inför utlandstjänstgöring*  
Utbildning av förband eller enskilda arbetstagare som genomförs av HKV eller anställande förband motsv. då insatsområdet är känt. Förbandet lämnar Sverige i nära anslutning till att utbildningen genomförts. Avser även utbildning inför upprättandet av en s.k. EU Battle Group.

*Utlandstjänstgöring*

Tjänstgöring i insatsområdet i en internationell militär insats.

### 3 §

#### **Lön vid tjänstgöring i Sverige**

En anställd som tjänstgör en eller flera perioder i Sverige i ordinarie befattning under tiden för utlandstjänstgöring erhåller I-lön. Tillägg enligt 6 § samt i förekommande fall 7 § första stycket nedan utbetalas inte. Detsamma gäller vid omplacering till Sverige.

En anställd som i en eller flera perioder tjänstgör i Sverige inom ramen för sin befattning i en internationell militär insats erhåller lön enligt 4 § första meningen och tillägg enligt 6 § samt i förekommande fall 7 § nedan.

Styrkta merkostnader som uppkommer för arbetstagaren på grund av omplacering till Sverige som beror på omständigheter som inte kan påverkas av den enskilda ska ersättas av arbetsgivaren. Den anställde är skyldig att begränsa sina kostnader så långt som möjligt. Kostnaden för eventuell bostad ersätts högst med kostnaden på orten för en bostad motsvarande den som den anställde har.

### 4 §

#### **Lön under utlandstjänstgöring**

Anställda som tjänstgör i en internationell militär insats erhåller I-lönen multiplicerad med en faktor 1,3 samt ett belopp på 8 000 kronor per månad. Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren sätta en högre tidsbegränsad lön.



Anställda som har en tidsbegränsad lön och ska tjänstgöra i en internationell militär insats där den kompetens som orsakar den tidsbegränsade lönen används erhåller den tidsbegränsade lönen multiplicerad med en faktor på 1,3 samt ett belopp på 8 000 kronor per månad.

Löneavdrag vid tjänstledighet utan lön ska för varje kalenderdag vara 3,3 % av den fasta lönen per månad.

## 5 §

### **Övriga villkor under utbildningstid i Sverige**

Under utbildningstiden för en försvarsmaktsanställd erhålls, då behov utifrån utbildningsmålet så motiveras (t.ex. teambuilding), fritt logi under maximalt sju dygn. Under denna tid tillämpas den förläggningsstandard som erbjuds och finns tillgänglig.

En försvarsmaktsanställd som i ovanstående situation erbjuds enkelrum med dusch och toalett utanför rummet eller eget sovrum i delad lägenhet erhåller ett logitillägg om 200 kronor per natt. Är endast logementstandard tillgänglig på arbetsorten erhåller arbetstagaren ett logitillägg om 400 kronor per natt.

## 6 §

### **Tillägg under utlandstjänstgöring**

#### **Insatstillägg**

Ett insatstillägg utbetalas. Detta fastställs för varje internationell militär insats genom en bedömning av ett antal kriterier enligt insatstilläggs-kalkylatorn se bilaga 2. Arbetet med att ta fram förslag till insatstillägg sker i samverkan mellan parterna i detta avtal. Insatstillägget kan variera inom insatsområdet.

Översyn av insatstillägget genomförs en gång per år, gällande från 1 april, eller från annan tidpunkt då särskilda skäl föreligger.

Det insatstillägg som gäller vid påbörjandet av en internationell militär insats gäller under hela den aktuella utlandstjänstgöringen utom om insatstillägget under denna period höjs, då det högre beloppet betalas ut.

Insatstillägget utbetalas fr.o.m. avresedatum till insatsområdet t.o.m. hemkomstdatum från insatsområdet.

## Utlandstillägg

Under utlandstjänstgöring mer än 30 dagar utbetalas ett utlandstillägg. Detta täcker de omkostnader som den enskilde har i Sverige p.g.a. utlandstjänstgöring. Utlandstilläggets storlek är 3 000 kronor per månad. För den som har barn är utlandstillägget 7 000 kronor per månad. Om alla barn vid "familjeinsatser" följer med under hela tjänstgöringen, eller del därav, erhålls 3 000 kronor per månad för motsvarande tid.

Utlandstillägget utbetalas fr.o.m. avresedatum till insatsområdet t.o.m. hemkomstdatum från insatsområdet. Vid medicinsk repatriering bibehålls utlandstillägget intill dess att arbetstagaren återgår till tjänst i Sverige.

## 7 §

### Utlandstjänstgöring med kort varsel

#### Tillägg för hög tjänstgöringsfrekvens

Om tjänstgöring enligt 4 § ovan innebär att den anställda inte får lika långt uppehåll mellan den senaste och kommande utlandstjänstgöring som den senaste tjänstgöringens längd och/eller den nya utlandstjänstgöringen överstiger 15 månader erhåller en försvarsmaktsanställd ett tillägg om 2 500 kronor per månad. Vid tjänstgöring som redan vid tidpunkten för beslutet, utifrån den försvarsmaktsanställdes önskemål, är längre än 15 månader utbetalas inte detta tillägg.

#### Vakanstillägg

Försvarsmaktsanställd personal kan med kort varsel komma att tjänstgöra i en internationell militär insats för att ersätta en annan anställd som är uttagen för tjänstgöring men inte kan fortsätta denna (s.k. vakansrekrytering), bemanna en uppkommen nyinrättad befattning eller fylla ut en lucka som inte kunnat fyllas i tid.

En försvarsmaktsanställd som placeras i ett insatsförband inför, dock inte i samband med den av en verksamhetsplan styrda ordinarie bemanningen av verksamheten, eller under insats erhåller följande ersättning. Under förutsättning att det är kortare tid än tre månader kvar till avresedagen för utlandstjänstgöring i ett insatsområde utbetalas ett belopp om 2 000 kronor multiplicerat med antalet hela månader som insatsen planeras pågå.

En försvarsmaktsanställd som under uppkommen insatsberedskap enligt "Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande OFR/O FM eller OFR/S" 25 § punkterna a) och b) tas i

anspråk för utlandstjänstgöring i insatsområde erhåller ett belopp om 2 000 kronor multiplicerat med antalet hela månader som den berörda arbetstagaren avses tjänstgöra i insatsområdet.

Beloppet utbetalas om möjligt i samband med första lönen efter påbörjad insats.

Om den anställda även uppfyller kravet för tillägg för hög tjänstgöringsfrekvens utbetalas inte vakanstillägg.

## 8 §

### Reseförmåner

#### Resa i samband med sjukdom och dödsfall m.m.

En anställd som blir sjuk under ledighet ska erhålla återresa till förrättningsplatsen så snart sjukdomen medger det.

En anställd som beordrats att resa till Sverige för vård, ska erhålla en resa till platsen för vården och åter.

Om en anställd beviljas tjänstledighet med lön utan avdrag vid allvarligt sjukdomsfall, dödsfall eller begravning för nära anhörig erhålls resa till hemorten och åter till tjänstgöringsplatsen.

#### Hemresa

Lägsta antal hemresor framgår av nedanstående tabell. Resorna genomförs till hemorten i Sverige och åter till tjänstgöringsplatsen. Den lediga tiden i Sverige ska vara lägst sex dagar<sup>1</sup>. Hemresor ska om möjligt genomföras med flyg motsvarande ekonomiklass.

Utlandstjänstgöring om	Antal hemresor till Sverige
3 månader	1
6 månader	2
9 månader	3
12 månader	4

#### Anmärkning

Om hemorten inte ligger i Sverige avgörs eventuella hemresor från fall till fall.

<sup>1</sup> Om särskilda skäl föreligger kan parterna i detta avtal medge kortare ledighet i Sverige.

Vid "familjeinsats" då familjen medföljer erhålls inga fria hemresor.

Arbetsgivaren får, inför rekrytering till ny internationell militär insats, besluta om möjlighet till ytterligare hemresor utöver ovan angivna antal. Styrande för antalet är om insatsen är nyetablerad (kräver hög bemanning) eller om insatsen är etablerad sedan en längre tid (lägre krav på bemanning). En annan omständighet är att det måste vara så att det operativa läget i insatsområdet eller eventuella andra regelverk gör en hemresa möjlig.

## 9 §

### Familjeförmåner

En anställd som tjänstgör i "familjeinsats" under en avtalsbunden tid om minst 12 månader ska ersättas för medföljande anhörig enligt avsnitten 1-2 nedan.

1. Make eller maka och barn har rätt till resa med ev. övernattning samt ev. anslutningsresor från ordinarie bostad i Sverige till tjänstgöringsplatsen och åter. Resan ska ske i ekonomi- eller turistklass.
2. Kostnader för skolgång för medföljande barn ska ersättas med skäliga och styrkta skolkostnader enligt arbetsgivarens bestämmande. Skolkostnader ska ersättas fr.o.m. det läsår under vilket barnet fyller sex år längst t.o.m. det läsår under vilket barnet fyller 20 år (motsv. gymnasienivå).

Med läsår avses det för den aktuella utbildningen gällande läsår (normalt höst- och vårtermin).

Med skolkostnader ska avses terminsavgifter, obligatoriska anmälnings- och inskrivningsavgifter, kostnader för läromedel och dagliga resor till och från skolan med skolbuss eller allmänna kommunikationsmedel.

Till skolkostnader ska inte räknas kostnader för skolmåltider, skoldräkt, extraundervisning i musik eller gymnastik eller undervisning i syfte att erhålla överbetyg, icke obligatoriska avgifter till skolförening, bibliotek, deltagande i icke-obligatoriska sport- och skolresor etc.

Vid val av skola förutsätts att onödigt dyra undervisningsalternativ undviks. Om det inte finns lämplig skola på bostadsorten kan skolgång medges på annan ort efter särskild förhandsprövning av arbetsgivaren.

Förskott för skolkostnader ska beställas genom arbetsgivaren.

Ersättning ska erhållas för pass, viseringar och vaccinationer för medföljande maka eller make och barn enligt arbetsgivarens bestämmande.

## 10 §

### Övriga förmåner

Under tjänstgöring ska arbetsgivaren tillhandahålla den utrustning som fordras för tjänstgöringen.

Intill dess att Försvarsmakten kan tillhandahålla viss utrustning gäller nedanstående:

En kvinnlig arbetstagare har under utlandstjänstgöring rätt att erhålla ersättning med max 1 800 kronor för varje sexmånadersperiod inklusive utbildningstid mot uppvisande av kvitto för sådan inköpt utrustning.

Nödvändiga vaccinationer inför utlandstjänstgöringen erhålls fritt.

## 11 §

### Semester och annan ledighet

#### Semester

Betald semesterledighet som är intjänad under utlandstjänstgöring bör av arbetsgivaren förläggas i direkt anslutning till hemkomsten efter avslutad tjänstgöring utomlands. Om en försvarsmaktsanställd önskar har han eller hon rätt att få semesterledighet i direkt anslutning till hemkomst. För direktrekryterade förlägger arbetsgivaren semester efter avslutad tjänstgöring utomlands om det ryms inom aktuell anställning.

Vid betald semesterledighet enligt föregående stycke ska den anställde erhålla semesterlön motsvarande lön enligt 4 §.

En försvarsmaktsanställd har dock rätt att istället spara del av semester för senare uttag. Sammanlagt antal sparade semesterdagar får dock inte överstiga 35 dagar. Om då antalet sparade semesterdagar vid ett årsskifte överstiger 35 dagar får den anställde ta ut de dagar som överstiger 35 dagar (eller det högre antal dagar som den anställde kan ha enl. övergångsbestämmelser till ändring av 5 kap. 9 § ALFA) senast två månader efter hemkomstdatum.

Om ordinarie årssemester är förbrukad innan utlandstjänstgöringen påbörjas genereras inga dagar med den högre semesterlönen. Dock kan sparade semesterdagar användas för att fylla upp för dessa dagar. Om en försvarsmaktsanställd önskar har han eller hon rätt att få semesterledighet i direkt anslutning till hemkomst.

Ovanstående ledighet avräknas med fem dagar per vecka.

Ovanstående reglering kring semester gäller inte för arbetstagare som gör andra tjänsteresor till insatsområdet som är mindre än en kalendermånad.

### **Annan ledighet**

Vid utlandstjänstgöring mer än 6 dagar erhålls 0,166 dagars ledighet per tjänstgöringsdag. Brutet tal avrundas uppåt. Dessa dagar tas ut i samband med planerad ledighet inom tjänstgöringsperioden, dock inte under utbildningen. Eventuell återstående ledighet upp t.o.m. 21 dagar som ryms inom anställningstiden tas ut i samband med hemkomst. Om ytterligare ledighetsdagar återstår utbetalas en ersättning för dessa med 3,3 % per dag av den lön som anges i 4 §. Ledighetsdagarna ska tas ut före eventuellt semesteruttag.

Ovanstående ledighet avräknas med sju dagar per vecka.

Vid planerad stödinsats, uppkommen stödinsats och uppkommen insats gäller istället det som regleras i 27 § i Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande OFR/O FM och OFR/S.

## **12 §**

### **Förhandlingsordning**

Följande förhandlingsordning gäller vid beslut om förändring av insatstillägg enligt 6 § och beslut om ytterligare hemresor enligt 8 §. Innan arbetsgivaren fattar beslut enligt ovanstående bestämmelser ska arbetstagarorganisationerna på försvarsmaktsnivå informeras om det tilltänkta beslutet.

Arbetstagarorganisationerna har rätt att begära förhandling om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran ska göras inom fem arbetsdagar räknat från den dag organisationen fick information om det tilltänkta beslutet. Om parterna inte enas vid en förhandling enligt denna bestämmelse eller om förhandling inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Vid beslut om högre lön enligt 4 § ska informationen enligt ovan ske till arbetstagarorganisationen på förbandsnivå. I övrigt gäller förhandlingsordningen ovan.

## 13 §

### Övergångsbestämmelse

För FS 24 och KS 26 tillämpas I-lön enligt 3 § i förhandlingsprotokollet och Försvarens avtal om arbetstid under utbildningen. För arbetstagarorganisationen som den 1 september 2012 tjänstgör utomlands i en militär insats tillämpas Försvarens avtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan under resterande utlandstjänstgöring. För observatörer, solitärer, stabsarbetare m.fl. med enskilda rotationer tillämpas detta avtal från och med den 1 september 2012.

## 14 §

### Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 september 2012 tills vidare under ALFA:s giltighetstid med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Stockholm den 8 oktober 2012

För Försvarens avtal

Marie-Louise Räisänen

För OFR/O FM

Niklas Simson

För OFR/S

Hans Jonsson



## Faktorer som ingår i insatstilläggs-kalkylatorn

- Typ av insats
  
- Uppgift och grad av parternas "concent"
  
- Allmän hotbild kopplad till:
  - Minfara eller OXA
  - Kriminalitet/terrorism
  - Katastrof, jordbävning, ras, översvämning
  - Smittorisk
  - Hot om våld mot insatspersonal
  - Övrigt
  
- Personliga umbäranden och förutsättningar
  - Klimat
  - Förlägningsstandard
  - Hygienförhållanden
  - Arbetstidsuttag och förläggning över dygnet
  - Möjlighet till leave
  - Övrig personalvård
  
- Militär hotbild
  - Enligt MUST
  
- Övrigt
  - Tilläggsnivåer i närliggande områden
  - Tidigare nivåer i samma område
  - Ersättningsnivå på övrig svensk personal i området





## Förhandlingsprotokoll

### till Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande SACO Försvar

#### 1 §

Parterna tecknar Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats.

#### 2 §

Genom att parterna sluter Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats upphör Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande SACO Försvar (2012-02-13). 5 § i det tidigare upphävda Försvarsmaktsavtalet om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan upphör att gälla när Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande SACO Försvar 2012-10-08 träder i kraft.

#### 3 §

Parterna konstaterar gemensamt att i och med slutandet av Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats av den 13 februari 2012 erhöll samtliga anställda individuell lön (I-lön). Systemet med befattningslöner upphörde därmed att gälla.

#### 4 §

Parterna är överens om att vid genomförande av insatser där risknivån motsvarar den som normalt råder under en fredsframtvingande insats under dess inledande skede, eller är högre, ska en ersättning om 2 000 kronor per månad betalas ut. Detta är en faktor som ingår i insatstilläggs-kalkylatorn. Ersättningen betalas ut under den tid de anställda arbetar under den högre risknivån.

Parterna är vidare överens om att denna regel ska utvärderas årligen. Första utvärdering ska ske ett år efter den 1 april 2013.

Innan arbetsgivaren fattar beslut om risknivå enligt första stycket ska arbetsstagarorganisationerna på försvarsmaktsnivå informeras om det tilltänkta beslutet.

Anteckning:

Följande definitioner är hämtade ur prop. 2009/10:160, sid. 141-142

*Internationella militära insatser*

Fredsfrämjande verksamhet är inte något entydigt begrepp. De fredsfrämjande insatserna bygger i regel på beslut av Förenta nationerna, men någon enhetlig definition av sådana insatser finns inte i FN-stadgan. I stället har en avgränsning av vad som anses höra till fredsfrämjande verksamhet vuxit fram efterhand. I Sverige har begreppet fått inkludera konfliktförebyggande, fredsskapande, fredsbevarande, fredsframtvängande och fredsfrämjande insatser. Avväpning och avrustning har också ansetts kunna ingå som en fredsfrämjande åtgärd.

Fredsbevarande insatser i traditionell bemärkelse avser insatser som görs efter ett freds- eller eldupphöravtal. Insatserna baseras på parternas medgivande samt på en opartisk inställning till konflikten. Våldsanvändning kan förekomma inom ramen för självförsvar. Det använda våldet ska då vara ett direkt svar på en motsvarande åtgärd från någon av parterna, våldet ska stå i proportion till vad angriparen använt och våldet ska inte förorsaka onödig skada eller onödigt lidande.

Fredsframtvängande insatser utförs för att med militärt våld, eller hot om militärt våld, upprätthålla eller återställa fred i ett område. Denna typ av insatser kan alltså innebära våldsanvändning utöver vad som kan anses vara självförsvar. Både våldsanvändningen och själva insatsen i sig kan ske utan medgivande från parterna i konflikten.

5 §

Parterna är överens om att arbetstagare som reser till ett insatsområde för att utföra de ordinarie arbetsuppgifterna i en vakant befattning ska ingå in insatsförbandet.

6 §

Parterna är överens om att vid tjänstgöring mindre än 30 dagar vid vakansrekrytering kan parterna i Försvarens avtalsråd pröva om vakanstillägg ska utbetalas. Detta trots att tjänstgöringen inte är en hel månad med hänsyn till att verksamhetens krav inte beaktats.

7 §

Parterna är överens om att tidigast ett år, dock senast två år, efter avtalets ikraftträdande följa upp i hur stor omfattning utbildning som undantas från arbetstidsreglering genomförs utomlands under längre tid än 14 dagar i en följd.

Stockholm 2012-10-08

Vid protokollet

Björn Stålhamre

Försvarsmakten

SACO Försvar

Marie-Louise Räisänen

Camilla Robertsson



## **Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats för arbetstagare tillhörande SACO Försvar**

### **1 §**

#### **Inledande bestämmelser**

Detta avtal är träffat med stöd av 1 kap. 4 § Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA-T).

Detta avtal gäller all personal som utbildas inför tjänstgöring i eller tjänstgör i internationella militära insatser inom Försvarsmakten. Med tjänstgöring i internationella militära insatser avses även andra tjänsteresor till insatsområdet.

Följande bestämmelser i ALFA-T ska tillämpas.

2 kapitlet  
3 kapitlet under utbildningen  
5 kapitlet, dock inte upplysningen i 12 §  
6 kapitlet under utbildningen, dock inte för direktrekryterade  
7 kapitlet  
8 kapitlet  
9 kapitlet med undantag av 2 § b) – f) under utbildningen för direktrekryterade och GSS/T  
9 kapitlet 2 § a) och 8 § d) under utlandstjänstgöringen  
10 kapitlet  
11 kapitlet dock inte för direktrekryterade och GSS/T  
12 kapitlet  
13 kapitlet

Försvarsmaktens avtal om lön tillämpas inte vid utlandstjänstgöring.

Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar ska tillämpas under utbildningen, dock inte för direktrekryterade och GSS/T. För GSS/T och direktrekryterade gäller 2 § förutom rätten till logitillägg.

Försvarsmaktens avtal om arbetstid tillämpas inte vid utlandstjänstgöring förutom det som finns reglerat under rubriken Insatsverksamhet i 27 §.

Avtalet om övningsverksamhet m.m. inom Försvarsmakten och Försvarsmaktens avtal om villkor vid idrottsverksamhet inom Försvarsmakten tillämpas inte vid utlandstjänstgöring.

Avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands ska, med undantag av 5 och 6 §§, inte tillämpas under:

- utbildning inför en utpekad internationell militär insats
- utlandstjänstgöring

## 2 §

### Vissa definitioner

<i>Anställd</i>	Den som ska tjänstgöra i en internationell militär insats.
<i>Barn</i>	Med barn avses hemmavarande barn under 18 år eller hemmavarande barn under 20 år som inte har avslutat gymnasieskola, som är den anställdes egna barn eller make/makas barn. Med barn avses även adoptivbarn, fosterbarn och barn för vilka den anställde eller hans eller hennes make/maka är rättslig vårdnadshavare. Vidare avses även barn som vid delad vårdnad bor minst halva tiden hos den anställde.
<i>Direktrekryterad</i>	Personer som har rekryterats och anställts särskilt för att genomföra en tjänstgöringsperiod.
<i>Försvarsmaktsanställd</i>	Den som är anställd i Försvarsmakten.
<i>Individuell lön (I-lön)</i>	Den anställdes tillsvidarelön.
<i>Make/maka</i>	Med maka/make ska, förutom registrerad partner, likställas en person som den anställde sammanbor med under äktenskapsliknande förhållanden och som är folkbokförd på samma fastighet som den anställde sedan minst sex månader.
<i>Tjänstgöringsperiod</i>	Tjänstgöringsperioden omfattar utbildning, insats och hemkomstperiod

(då inarbetad semester och annan ledighet uttas).

*Utbildning*

*Utbildning inför utlandstjänstgöring*  
Utbildning av förband eller enskilda arbetstagare som genomförs av HKV eller anställande förband motsv. då insatsområdet är känt. Förbandet lämnar Sverige i nära anslutning till att utbildningen genomförts. Avser även utbildning inför upprättandet av en s.k. EU Battle Group.

*Utlandstjänstgöring*

Tjänstgöring i insatsområdet i en internationell militär insats.

### 3 §

#### **Lön vid tjänstgöring i Sverige**

En anställd som tjänstgör en eller flera perioder i Sverige i ordinarie befattning under tiden för utlandstjänstgöring erhåller I-lön. Tillägg enligt 6 § samt i förekommande fall 7 § första stycket nedan utbetalas inte. Detsamma gäller vid omplacering till Sverige.

En anställd som i en eller flera perioder tjänstgör i Sverige inom ramen för sin befattning i en internationell militär insats erhåller lön enligt 4 § första meningen och tillägg enligt 6 § samt i förekommande fall 7 § nedan.

Styrkta merkostnader som uppkommer för arbetstagaren på grund av omplacering till Sverige som beror på omständigheter som inte kan påverkas av den enskilda ska ersättas av arbetsgivaren. Den anställde är skyldig att begränsa sina kostnader så långt som möjligt. Kostnaden för eventuell bostad ersätts högst med kostnaden på orten för en bostad motsvarande den som den anställde har.

### 4 §

#### **Lön under utlandstjänstgöring**

Anställda som tjänstgör i en internationell militär insats erhåller I-lönen multiplicerad med en faktor 1,3 samt ett belopp på 8 000 kronor per månad. Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren sätta en högre tidsbegränsad lön.

Anställda som har en tidsbegränsad lön och ska tjänstgöra i en internationell militär insats där den kompetens som orsakar den tidsbegränsade lönen används erhåller den tidsbegränsade lönen multiplicerad med en faktor på 1,3 samt ett belopp på 8 000 kronor per månad.

Löneavdrag vid tjänstledighet utan lön ska för varje kalenderdag vara 3,3 % av den fasta lönen per månad.

## 5 §

### **Övriga villkor under utbildningstid i Sverige**

Under utbildningstiden för en försvarsmaktsanställd erhålls, då behov utifrån utbildningsmålet så motiveras (t.ex. teambuilding), fritt logi under maximalt sju dygn. Under denna tid tillämpas den förläggningsstandard som erbjuds och finns tillgänglig.

En försvarsmaktsanställd som i ovanstående situation erbjuds enkelrum med dusch och toalett utanför rummet eller eget sovrum i delad lägenhet erhåller ett logitillägg om 200 kronor per natt. Är endast logementstandard tillgänglig på arbetsorten erhåller arbetstagaren ett logitillägg om 400 kronor per natt.

## 6 §

### **Tillägg under utlandstjänstgöring**

#### **Insatstillägg**

Ett insatstillägg utbetalas. Detta fastställs för varje internationell militär insats genom en bedömning av ett antal kriterier enligt insatstilläggs-kalkylatorn se bilaga 2. Arbetet med att ta fram förslag till insatstillägg sker i samverkan mellan parterna i detta avtal. Insatstillägget kan variera inom insatsområdet.

Översyn av insatstillägget genomförs en gång per år, gällande från 1 april, eller från annan tidpunkt då särskilda skäl föreligger.

Det insatstillägg som gäller vid påbörjandet av en internationell militär insats gäller under hela den aktuella utlandstjänstgöringen utom om insatstillägget under denna period höjs, då det högre beloppet betalas ut.

Insatstillägget utbetalas fr.o.m. avresedatum till insatsområdet t.o.m. hemkomstdatum från insatsområdet.

## Utlandstillägg

Under utlandstjänstgöring mer än 30 dagar utbetalas ett utlandstillägg. Detta täcker de omkostnader som den enskilde har i Sverige p.g.a. utlandstjänstgöring. Utlandstilläggets storlek är 3 000 kronor per månad. För den som har barn är utlandstillägget 7 000 kronor per månad. Om alla barn vid "familjeinsatser" följer med under hela tjänstgöringen, eller del därav, erhålls 3 000 kronor per månad för motsvarande tid.

Utlandstillägget utbetalas fr.o.m. avresedatum till insatsområdet t.o.m. hemkomstdatum från insatsområdet. Vid medicinsk repatriering bibehålls utlandstillägget intill dess att arbetstagaren återgår till tjänst i Sverige.

## 7 §

### Utlandstjänstgöring med kort varsel

#### Tillägg för hög tjänstgöringsfrekvens

Om tjänstgöring enligt 4 § ovan innebär att den anställda inte får lika långt uppehåll mellan den senaste och kommande utlandstjänstgöring som den senaste tjänstgöringens längd och/eller den nya utlandstjänstgöringen överstiger 15 månader erhåller en försvarsmaktsanställd ett tillägg om 2 500 kronor per månad. Vid tjänstgöring som redan vid tidpunkten för beslutet, utifrån den försvarsmaktsanställdes önskemål, är längre än 15 månader utbetalas inte detta tillägg.

#### Vakanstillägg

Försvarsmaktsanställd personal kan med kort varsel komma att tjänstgöra i en internationell militär insats för att ersätta en annan anställd som är uttagen för tjänstgöring men inte kan fortsätta denna (s.k. vakansrekrytering), bemanna en uppkommen nyinrättad befattning eller fylla ut en lucka som inte kunnat fyllas i tid.

En försvarsmaktsanställd som placeras i ett insatsförband inför, dock inte i samband med den av en verksamhetsplan styrda ordinarie bemanningen av verksamheten, eller under insats erhåller följande ersättning. Under förutsättning att det är kortare tid än tre månader kvar till avresedagen för utlandstjänstgöring i ett insatsområde utbetalas ett belopp om 2 000 kronor multiplicerat med antalet hela månader som insatsen planeras pågå.

En försvarsmaktsanställd som under uppkommen insatsberedskap enligt "Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande SACO Försvar" 25 § punkterna a) och b) tas i anspråk



för utlandstjänstgöring i insatsområde erhåller ett belopp om 2 000 kronor multiplicerat med antalet hela månader som den berörda arbetstagaren avses tjänstgöra i insatsområdet.

Beloppet utbetalas om möjligt i samband med första lönen efter påbörjad insats.

Om den anställda även uppfyller kravet för tillägg för hög tjänstgöringsfrekvens utbetalas inte vakanstillägg.

## 8 §

### Reseförmåner

#### Resa i samband med sjukdom och dödsfall m.m.

En anställd som blir sjuk under ledighet ska erhålla återresa till förrättningsplatsen så snart sjukdomen medger det.

En anställd som beordrats att resa till Sverige för vård, ska erhålla en resa till platsen för vården och åter.

Om en anställd beviljas tjänstledighet med lön utan avdrag vid allvarligt sjukdomsfall, dödsfall eller begravning för nära anhörig erhålls resa till hemorten och åter till tjänstgöringsplatsen.

#### Hemresa

Lägsta antal hemresor framgår av nedanstående tabell. Resorna genomförs till hemorten i Sverige och åter till tjänstgöringsplatsen. Den lediga tiden i Sverige ska vara lägst sex dagar<sup>1</sup>. Hemresor ska om möjligt genomföras med flyg motsvarande ekonomiklass.

Utlandstjänstgöring om	Antal hemresor till Sverige
3 månader	1
6 månader	2
9 månader	3
12 månader	4

#### Anmärkning

Om hemorten inte ligger i Sverige avgörs eventuella hemresor från fall till fall.

<sup>1</sup> Om särskilda skäl föreligger kan parterna i detta avtal medge kortare ledighet i Sverige.

Vid "familjeinsats" då familjen medföljer erhålls inga fria hemresor.

Arbetsgivaren får, inför rekrytering till ny internationell militär insats, besluta om möjlighet till ytterligare hemresor utöver ovan angivna antal. Styrande för antalet är om insatsen är nyetablerad (kräver hög bemanning) eller om insatsen är etablerad sedan en längre tid (lägre krav på bemanning). En annan omständighet är att det måste vara så att det operativa läget i insatsområdet eller eventuella andra regelverk gör en hemresa möjlig.

## 9 §

### Familjeförmåner

En anställd som tjänstgör i "familjeinsats" under en avtalsbunden tid om minst 12 månader ska ersättas för medföljande anhörig enligt avsnitten 1-2 nedan.

1. Make eller maka och barn har rätt till resa med ev. övernattning samt ev. anslutningsresor från ordinarie bostad i Sverige till tjänstgöringsplatsen och åter. Resan ska ske i ekonomi- eller turistklass.
2. Kostnader för skolgång för medföljande barn ska ersättas med skäliga och styrkta skolkostnader enligt arbetsgivarens bestämmande. Skolkostnader ska ersättas fr.o.m. det läsår under vilket barnet fyller sex år längst t.o.m. det läsår under vilket barnet fyller 20 år (motsv. gymnasienivå).

Med läsår avses det för den aktuella utbildningen gällande läsår (normalt höst- och vårtermin).

Med skolkostnader ska avses terminsavgifter, obligatoriska anmälnings- och inskrivningsavgifter, kostnader för läromedel och dagliga resor till och från skolan med skolbuss eller allmänna kommunikationsmedel.

Till skolkostnader ska inte räknas kostnader för skolmåltider, skoldräkt, extraundervisning i musik eller gymnastik eller undervisning i syfte att erhålla överbetyg, icke obligatoriska avgifter till skolförening, bibliotek, deltagande i icke-obligatoriska sport- och skolresor etc.

Vid val av skola förutsätts att onödigt dyra undervisningsalternativ undviks. Om det inte finns lämplig skola på bostadsorten kan skolgång medges på annan ort efter särskild förhandsprövning av arbetsgivaren.

Förskott för skolkostnader ska beställas genom arbetsgivaren.

Ersättning ska erhållas för pass, viseringar och vaccinationer för medföljande maka eller make och barn enligt arbetsgivarens bestämmande.

## 10 §

### Övriga förmåner

Under tjänstgöring ska arbetsgivaren tillhandahålla den utrustning som fordras för tjänstgöringen.

Intill dess att Försvarsmakten kan tillhandahålla viss utrustning gäller nedanstående:

En kvinnlig arbetstagare har under utlandstjänstgöring rätt att erhålla ersättning med max 1 800 kronor för varje sexmånadersperiod inklusive utbildningstid mot uppvisande av kvitto för sådan inköpt utrustning.

Nödvändiga vaccinationer inför utlandstjänstgöringen erhålls fritt.

## 11 §

### Semester och annan ledighet

#### Semester

Betald semesterledighet som är intjänad under utlandstjänstgöring bör av arbetsgivaren förläggas i direkt anslutning till hemkomsten efter avslutad tjänstgöring utomlands. Om en försvarsmaktsanställd önskar har han eller hon rätt att få semesterledighet i direkt anslutning till hemkomst. För direktrekryterade förlägger arbetsgivaren semester efter avslutad tjänstgöring utomlands om det ryms inom aktuell anställning.

Vid betald semesterledighet enligt föregående stycke ska den anställde erhålla semesterlön motsvarande lön enligt 4 §.

En försvarsmaktsanställd har dock rätt att istället spara del av semester för senare uttag. Sammanlagt antal sparade semesterdagar får dock inte överstiga 35 dagar. Om då antalet sparade semesterdagar vid ett årsskifte överstiger 35 dagar får den anställde ta ut de dagar som överstiger 35 dagar (eller det högre antal dagar som den anställde kan ha enl. övergångsbestämmelser till ändring av 5 kap. 9 § ALFA-T) senast två månader efter hemkomstdatum.

Om ordinarie årssemester är förbrukad innan utlandstjänstgöringen påbörjas genereras inga dagar med den högre semesterlönen. Dock kan sparade semesterdagar användas för att fylla upp för dessa dagar. Om en försvarsmaktsanställd önskar har han eller hon rätt att få semesterledighet i direkt anslutning till hemkomst.

Ovanstående ledighet avräknas med fem dagar per vecka.

Ovanstående reglering kring semester gäller inte för arbetstagare som gör andra tjänsteresor till insatsområdet som är mindre än en kalendermånad.

### **Annan ledighet**

Vid utlandstjänstgöring mer än 6 dagar erhålls 0,166 dagars ledighet per tjänstgöringsdag. Brutet tal avrundas uppåt. Dessa dagar tas ut i samband med planerad ledighet inom tjänstgöringsperioden, dock inte under utbildningen. Eventuell återstående ledighet upp t.o.m. 21 dagar som ryms inom anställningstiden tas ut i samband med hemkomst. Om ytterligare ledighetsdagar återstår utbetalas en ersättning för dessa med 3,3 % per dag av den lön som anges i 4 §. Ledighetsdagarna ska tas ut före eventuellt semesteruttag.

Ovanstående ledighet avräknas med sju dagar per vecka.

Vid planerad stödinsats, uppkommen stödinsats och uppkommen insats gäller istället det som regleras i 27 § i Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för arbetstagare tillhörande SACO Försvar.

## **12 §**

### **Förhandlingsordning**

Följande förhandlingsordning gäller vid beslut om förändring av insatstillägg enligt 6 § och beslut om ytterligare hemresor enligt 8 §. Innan arbetsgivaren fattar beslut enligt ovanstående bestämmelser ska arbetstagarorganisationen på försvarsmaktsnivå informeras om det tilltänkta beslutet.

Arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran ska göras inom fem arbetsdagar räknat från den dag organisationen fick information om det tilltänkta beslutet. Om parterna inte enas vid en förhandling enligt denna bestämmelse eller om förhandling inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Vid beslut om högre lön enligt 4 § ska informationen enligt ovan ske till arbetstagarorganisationen på förbandsnivå. I övrigt gäller förhandlingsordningen ovan.

## 13 §

### Övergångsbestämmelse

För FS 24 och KS 26 tillämpas I-lön enligt 3 § i förhandlingsprotokollet och Försvarens avtal om arbetstid under utbildningen. För arbetstagare som den 1 september 2012 tjänstgör utomlands i en militär insats tillämpas Försvarens avtal om villkor vid tjänstgöring i utlandsstyrkan under resterande utlandstjänstgöring. För observatörer, solitärer, stabsarbetare m.fl. med enskilda rotationer tillämpas detta avtal från och med den 1 september 2012.

## 14 §

### Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 september 2012 tills vidare under ALFA-T giltighetstid med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Stockholm den 8 oktober 2012

För Försvarens avtal

Marie-Louise Räisänen

För SACO Försvar

Camilla Robertsson



## Faktorer som ingår i insatstilläggs-kalkylatorn

- Typ av insats
  
- Uppgift och grad av parternas "concent"
  
- Allmän hotbild kopplad till:
  - Minfara eller OXA
  - Kriminalitet/terrorism
  - Katastrof, jordbävning, ras, översvämning
  - Smittorisk
  - Hot om våld mot insatspersonal
  - Övrigt
  
- Personliga umbäranden och förutsättningar
  - Klimat
  - Förlägningsstandard
  - Hygienförhållanden
  - Arbetstidsuttag och förläggning över dygnet
  - Möjlighet till leave
  - Övrig personalvård
  
- Militär hotbild
  - Enligt MUST
  
- Övrigt
  - Tilläggsnivåer i närliggande områden
  - Tidigare nivåer i samma område
  - Ersättningsnivå på övrig svensk personal i området

## 26 kap. Förhandlingsordningsavtal för Försvarsmakten FHA- FM

### *Inledande bestämmelser*

#### 1 §

Parterna sluter detta avtal med stöd av, 8, 10 och 11 §§ huvudavtalet den 13 juni 2000 mellan Arbetsgivarverket (AgV) å ena sidan och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna och Facket för Service och Kommunikation (SEKO) å andra sidan.

#### 2 §

Avtalet gäller ordningen och formerna för information och förhandlingar mellan de lokala parterna inom Försvarsmakten vid tillämpningen av lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, och det statliga huvudavtalet.

#### *Upplysningar till 2 §*

1. Avtalet om samverkan för utveckling inom Försvarsmaken, ASU-FM (TFG 010003) och det centrala avtalet Samverkan för utveckling (AgV Cirk. 1997:A 9) ger parterna vid Försvarsmaktens förband, skolor och centrum m.m. befogenhet att i förbandsavtal ersätta arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet enligt MBL med information och samverkan. Om parterna träffar ett sådant förbandsavtal gäller bestämmelserna i ASU-FM i stället för bestämmelserna i detta avtal i de frågor, som behandlas i samverkan enligt förbandsavtalet.
2. Detta avtal ger parterna vid Försvarsmaktens förband, skolor och centrum m.m. möjlighet att träffa lokala kollektivavtal (förbandsavtal) om ordningen och formerna för information och förhandling vid respektive förband, skola eller centrum m.m.
3. Med ”organisationsenhet” avses i detta avtal detsamma som i Försvarsmaktens föreskrifter (FFS 2000:7) om verksamheten vid Försvarsmakten (verksamhetsordning).

#### 3 §

Med arbetsgivaren avses i detta avtal överbefälhavaren eller den han bestämmer.

#### 4 §

Med lokal arbetstagarorganisation avses i detta avtal dels arbetstagarorganisation som är part i avtalet, dels del av sådan organisation som denna bestämmer enligt föreskrifterna för detta i huvudavtalet.

## **Information enligt 19-20 §§ MBL**

### *Information*

#### **5 §**

Arbetsgivaren skall fortlöpande informera berörda lokala arbetstagarorganisationer enligt 19 § första stycket MBL. Sådan information bör ges en gång per månad, dock minst en gång per kvartal. Berörda parter kan överenskomma om att inte genomföra sådan information under visst kvartal.

### *Information vid förband, skolor och centrum m.m.*

#### **6 §**

Arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer vid förband, skolor och centrum m.m. får träffa kollektivavtal (förbandsavtal) om formerna för tillämpning av 19 § första stycket MBL vid respektive förband, skola eller centrum m.m.

### *Upplysningar till 6 §*

1. De lokala parterna bör sträva efter att finna gemensamma former för tillämpningen av 19 § första stycket MBL vid respektive förband, skola eller centrum m.m.
2. Om kollektivavtal träffas med stöd av 6 § gäller dess bestämmelser i stället för bestämmelserna i 5 § detta avtal.

## **Samverkansförhandling enligt 11, 12 och 14 §§ MBL**

### *Förenklad samverkansförhandling*

#### **7 §**

Efter överenskommelse (förbandsavtal) mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer vid förband, skolor och centrum m.m. kan parterna tillämpa följande metod med förenklad samverkansförhandling.

För ärenden, som är enkla och rutinbetonade, kan arbetsgivarens förhandlingsskyldighet fullgöras genom att beslutsunderlag och beslutsavsikt översänds till berörda lokala arbetstagarorganisationer. Arbetsgivaren skall därvid ange att underlaget avser förenklad samverkansförhandling.

Berörd lokal arbetstagarorganisation kan därefter meddela att den endera inte har något att erinra mot beslutsavsikten eller att den begär samverkansförhandling i ärendet.

Begäran om samverkansförhandling enligt föregående stycke, skall ske senast på femte arbetsdagen efter den dag då arbetsgivaren sänder beslutsunderlag och beslutsavsikt till arbetstagarorganisationen. Om arbetstagarorganisationen inte begär förhandling inom nämnda tid skall arbetsgivaren anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet i ärendet enligt MBL.



*Upplysning till 7 §*

Parterna förutsätter att arbetsgivaren använder sådana metoder för att överlämna beslutsunderlag och beslutsavsikt att handlingarna når arbetstagarorganisationens utsedde företrädare på avsändningsdagen.

*Förhandlingsordning vid förband, skolor och centrum m.m.***8 §**

Arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer vid förband, skolor och centrum m.m. får träffa kollektivavtal (förbandsavtal) om den närmare ordningen för förhandling enligt 6-7 §§ i huvudavtalet vid respektive förband, skola eller centrum m.m.

*Upplysningar till 8 §*

1. De lokala parterna bör sträva efter att finna en gemensam förhandlingsordning vid respektive förband, skola eller centrum m.m.
2. Om kollektivavtal träffas med stöd av 8 § gäller dess bestämmelser i stället för bestämmelserna i 7 § detta avtal.

**Samverkansförhandling och facklig vetorätt i vissa fall enligt 38-40 §§ MBL***Förhandlingsordning vid förband, skolor och centrum m.m.***9 §**

Vid samverkansförhandling enligt 38 § MBL skall 6-7 §§ i huvudavtalet ha motsvarande tillämpning.

Förklaring enligt 39 § MBL meddelas av en arbetstagarorganisation, som är central arbetstagarorganisation enligt bestämmelserna för detta i huvudavtalet.

Arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer vid respektive förband, skola och centrum m.m., som omfattas av huvudavtalet, får träffa kollektivavtal (förbandsavtal) i frågor som avses i 38 § MBL.

*Upplysning till 9 §*

De lokala parterna bör sträva efter att finna en gemensam ordning för behandling av frågor som avses i 38 § MBL vid förbandet, skolan eller centrumet m.m.

**Avslutande bestämmelser**

Avtalet gäller fr.o.m. den 1 januari 2002 och tills vidare med en uppsägningstid på sex månader. Det upphör dock att gälla samtidigt som huvudavtalet upphör att gälla.

Detta avtal ersätter Förhandlingsordningsavtal för Försvarmakten, FHA-FM, från den 1 december 2000, som upphör att gälla den 1 januari 2002.

Stockholm den 3 december 2001.

## ARBETSGIVARNYCKEL

### **Försvarmaktens föreskrifter för tillämpningen av förhandlingsordningsavtal för Försvarmakten**

1. För ärenden som avser den centrala ledningen av verksamheten i Försvarmakten utövas arbetsgivarens befogenheter och skyldigheter i 5 - 9 §§ förhandlingsordningsavtal för Försvarmakten av följande chefer:

Överbefälhavaren, cheferna för strategiledningen, krigsförbandsledningen, grundorganisationsledningen, militära underrättelse- och säkerhetstjänsten, operativa insatsledningen, juridiska staben, ÖB controller och Försvarmaktens internrevision i högkvarteret

- 2.1 För ärenden som avser den lokala ledningen av verksamheten i Försvarmakten utövas arbetsgivarens befogenheter och skyldigheter i 5 - 9 §§ förhandlingsordningsavtal för Försvarmakten av följande chefer:

chefen för högkvarteret,  
cheferna för militärdistrikten,  
chefen för Försvarmaktens logistik,  
cheferna för förbanden, skolorna och centrumen m.m. enligt Försvarmaktens föreskrifter, (FFS 2001:9 och 2002:04), om verksamheten vid Försvarmakten (verksamhetsordningen) och  
cheferna för avvecklingsorganisationerna enligt Försvarmaktens föreskrifter, (FFS 2001:9 och 2002:04), om verksamheten vid Försvarmakten (verksamhetsordningen).

- 2.2 För ärenden, som avser verkställigheten av Försvarmaktens omstrukturering utövas arbetsgivarens befogenheter och skyldigheter i 5 - 9 §§ förhandlingsordningsavtal för Försvarmakten av:

dels särskilt utsedda chefer, som i överbefälhavarens order avseende Försvarmaktens omstrukturering, gets uppgifter att genomföra verkställigheten av omstruktureringen,

dels chefer, som senare i särskilda beslut, ges uppgifter att genomföra verkställigheten av omstruktureringen

Befogenheterna och skyldigheterna som arbetsgivare gäller för var och en chef i sådan verksamhet som ankommer på honom enligt föreskrifterna i verksamhetsordningen, bestämmelserna i FörLed och arbetsordning för Högkvarteret i fred eller särskilda beslut av överbefälhavaren.

3. Högkvarteret företräder Försvarmakten vid förhandling i rättstvist enligt B, 6 och 7 kap. huvudavtalet.

## Handlingsregler för tillämpningen av FHA-FM

I Arbetsgivarverkets MBL-cirkulär (AgV Cirk 1999:A 4) finns en översiktlig redogörelse för föreskrifterna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL och deras tillämpning på det statliga arbetstagarområdet. I cirkuläret belyses också samspelet mellan MBL, lagen (1994:260) om offentlig anställning, LOA, huvudavtalet och avtalet Samverkan för utveckling.

Följande handlingsregler för tillämpningen av förhandlingsordningsavtal för Försvarmakten, FHA-FM, belyser tillämpningen av vissa medbestämmanderegler inom Försvarmakten.

Samspelet mellan bestämmelserna i förhandlingsordningsavtal för Försvarmakten, FHA-FM och avtalet om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM, beskrivs inom rutor i handlingsreglerna.

Handlingsreglerna utfärdas med stöd av AgV:s föreskrifter till huvudavtalet om utövande av arbetsgivarens befogenheter enligt 3 § huvudavtalet.

### *Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM*

Med stöd av det centrala avtalet Samverkan för utveckling (AgV Cirk. 1997:A 9), har de lokala parterna inom Försvarmakten träffat ett försvarsmaktsavtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM (TFG 010003).

När det vid en organisationsenhet finns förbandsavtal om samverkan för utveckling, gäller bestämmelserna i ASU-FM i stället för bestämmelserna i FHA-FM. Detta gäller de ärenden, som enligt ASU-FM och respektive förbandsavtal ska behandlas i samverkan.

En central samverkansgrupp i Högkvarteret eller en lokal samverkansgrupp vid en organisationsenhet kan komma överens om att ett visst ärende skall behandlas enligt FHA-FM i stället för i samverkan i samverkansgruppen enligt ASU-FM. En sådan överenskommelse i en samverkansgrupp skall göras innan ärendet börjar behandlas i samverkan enligt ASU-FM.

## **Kollektivavtalsförhandlingar enligt 10 § MBL**

Kollektivavtal sluts på statens vägnar av Arbetsgivarverket (AgV) enligt föreskrifterna i 2 § förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal m.m, KAF.

Detta innebär att Försvarmakten inte har en självständig behörighet att föra en kollektivavtalsförhandling eller sluta ett kollektivavtal.

AgV får emellertid till myndigheterna under regeringen lämna över sådana uppgifter som ankommer på verket. Detta sker med stöd av föreskrifterna i 3 § KAF.

Av det som nu har sagts följer att en myndighet är behörig att föra en kollektivavtalsförhandling och sluta ett lokalt kollektivavtal bara i de fall då regeringen eller AgV uttryckligen lämnat över behörigheten till myndigheten.

AgV lämnar över behörigheten att sluta lokala kollektivavtal till myndigheter under regeringen, exempelvis Försvarmakten. Detta sker i centrala kollektivavtal och s.k. arbetsgivarnycklar till dessa eller genom särskilda beslut.

När en chef, som enligt verksamhetsordningen företräder Försvarmakten som arbetsgivare, träffar ett lokalt kollektivavtal (förbandsavtal), skall det i avtalet uttryckligen anges på vilken bestämmelse behörighet att träffa lokalt kollektivavtal grundas.

Överbefälhavaren (ÖB) har i 6 kap. Personal, Försvarmaktens föreskrifter (FFS 2001:9 och 2002:04) om verksamheten vid Försvarmakten (verksamhetsordningen) föreskrivit att ”cheferna för organisationsenheterna skall företräda myndigheten Försvarmakten som arbetsgivare vid egen enhet och utöva arbetsgivarens befogenheter och skyldigheter för all personal vid enheten utom i de fall överbefälhavaren, eller den han bestämmer, beslutar annat”.

ÖB har i 6 kap. Personal, verksamhetsordningen också föreskrivit att ”Högkvarteret får samordna verksamheten genom att uppdra åt en chef för en organisationsenhet att stödja en eller flera sådana chefer med personaladministration. Därvid lyder den understödjande chefen, vad avser beredning inför personaladministrativa beslut, under den eller de chefer som understöds.”

Dessa föreskrifter i verksamhetsordningen innebär att om AgV i ett centralt kollektivavtal och arbetsgivarnyckeln till detta, till Försvarmakten överlämnat behörigheten att sluta lokalt kollektivavtal i en viss fråga, disponerar cheferna för organisationsenheterna denna behörighet, utom i de fall ÖB eller den han bestämmer, beslutar annat.

När chefen för en organisationsenhet träffat ett lokalt kollektivavtal (förbandsavtal) med stöd av sådan behörighet som beskrivs i föregående stycke, blir bestämmelserna i det lokala kollektivavtalet bindande för Försvarmakten som arbetsgivare, men skall tillämpas endast för de arbetstagare hos Försvarmakten som är placerade och tjänstgör vid den organisationsenhet vars chef träffat avtalet för Försvarmakten.

När Försvarmakten genom Högkvarteret med stöd av den behörighet, som getts i ett centralt kollektivavtal och AgV:s arbetsgivarnyckel till detta träffat ett lokalt kollektivavtal (försvarmaktsavtal) blir det bindande för Försvarmakten som arbetsgivare och alla eller vissa angivna arbetstagare hos Försvarmakten.

Behörigheten att träffa lokalt kollektivavtal är i ett sådant fall förbrukad av Högkvarteret och kan inte samtidigt eller senare disponeras av chefen för en organisationsenhet. Det är

emellertid fullt möjligt att Högkvarteret i försvarsmaktsavtalet och i en arbetsgivarnyckel till detta eller i ett särskilt beslut, lämnar över behörigheten till cheferna för organisationsenheterna att med stöd av försvarsmaktsavtalet eller det särskilda beslutet, träffa förbandsavtal i angivna frågor.

### **Information enligt 19-20 §§ MBL**

*Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten, ASU-FM*

De lokala parterna vid en organisationsenhet kan i förbandsavtal bestämma att arbetsgivarens skyldighet att informera enligt föreskrifterna i 19 § MBL, i stället skall genomföras i samverkansgrupp eller annan samverkansform vid organisationsenheten.

"Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken."(19 § MBL).

*Vad avses med "fortlöpande"?*

I förarbetena till MBL sägs följande (prop. 1975/76: 105 bilaga 1 s. 365). "I kravet att informationen skall lämnas fortlöpande ligger att den skall lämnas så snart det kan ske, om inte parterna enas om annat."

I 5 § FHA-FM har parterna enats om att arbetsgivaren fortlöpande skall informera berörda lokala arbetstagarorganisationer enligt 19 § första stycket MBL. Sådan information bör ges en gång per månad, dock minst en gång per kvartal. Berörda parter kan överenskomma om att inte genomföra sådan information under visst kvartal.

Bestämmelsen i 5 § FHA-FM är avsiktligt så formulerad att den, av de lokala parterna, kan anpassas till förutsättningarna på varje arbetsplats inom Försvarsmakten.

Dessutom kan parterna vid en organisationsenhet, med stöd av 6 § FHA-FM, träffa kollektivavtal om formerna för tillämpningen av 19 § första stycket MBL vid organisationsenheten.

*Informationens innehåll*

I 19 § MBL finns föreskrifter om arbetsgivarens informationsskyldighet till arbetstagarorganisation som han har kollektivavtal med. Av 5 § MBL följer att informationsskyldigheten även gäller under tillfälligt avtalslöst tillstånd.

I förarbetena till MBL sägs bl.a. följande om informationsskyldigheten, (prop. 1975/76: 105 bilaga 1 s. 365). "Arbetsgivaren skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationen underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt. Häri ligger inte bara en skyldighet att lämna uppgifter som är av betydelse för att bedöma utsikterna för framtiden.

Även uppgifter som hänför sig till vad som har varit eller om det aktuella läget omfattas av informationsplikten. Arbetsgivaren skall också hålla arbetstagarorganisationen underrättad om riktlinjerna för personalpolitiken."

Informationsskyldigheten avser följaktligen inte enskilda beslut, som arbetsgivaren avser att fatta, utan endast övergripande frågor.

Om ett enskilt beslut skall behandlas mellan parterna, skall detta ske enligt föreskrifterna i 11,12 eller 14 §§ MBL.

#### *Särskilda utredares informationsskyldighet*

När en chef inom Försvarmakten ger ett utredningsuppdrag till en enskild person eller organisation (projekt- eller arbetsgrupp) inom Försvarmakten som inte har en arbetsgivarroll i sitt utredningsarbete eller till en person eller en organisation utanför Försvarmakten skall han tillse att berörda arbetstagarorganisationer blir informerade om utredningsarbetet och dess resultat. Här avses endast sådana utredningar, som skulle ha inneburit skyldighet för arbetsgivaren att informera berörda arbetstagarorganisationer, om de genomförts av en chef med arbetsgivaransvar inom Försvarmakten.

Denna informationsskyldighet skall åstadkommas genom att den chef som ger ett sådant utredningsuppdrag till någon person eller organisation också anger att utredaren skall informera berörda arbetstagarorganisationer om sitt utredningsarbete och resultatet av detta.

### **Samverkansförhandlingar enligt 11, 12 och 14 §§ MBL**

#### *Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM*

De lokala parterna vid en organisationsenhet, kan i förbandsavtal bestämma att arbetsgivarens skyldighet att samverkansförhandla enligt föreskrifter i 11-12 §§ MBL, i stället skall genomföras i form av information och samverkan i samverkansgrupp eller annan form för samverkan vid organisationsenheten.

Om detta sker, skall parterna i förbandsavtalet också bestämma att en arbetstagarorganisation, med stöd av 14 § MBL och 7 § huvudavtalet, kan begära att arbetsgivaren förhandlar med central arbetstagarorganisation om ett ärende som varit föremål för samverkan enligt bestämmelserna i förbandsavtalet

Syftet med samverkansförhandlingar är att ge arbetsgivaren ett bättre beslutsunderlag och arbetstagarerna medbestämmande i en eller annan form om de beslut som skall fattas av arbetsgivaren. Även om parterna har samma uppfattning om vad arbetsgivaren skall besluta, får förhandlingsresultatet inte ges formen av kollektivavtal om inte parterna har behörighet att sluta ett sådant avtal om ärendet. Om parterna inte kan komma fram till samma uppfattning om ärendet efter lokal och i förekommande fall på begäran av arbetstagersidan central



förhandling, kan arbetsgivaren, när han fullgjort sin förhandlingsskyldighet, fatta beslut enligt i samverkansförhandlingen redovisad beslutsavsikt.

#### *Arbetsgivare inom Försvarmakten*

”En chef som för myndigheten Försvarmaktens räkning avser utreda, föreslå eller besluta om viktigare förändring av verksamheten eller om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare, svarar för att arbetsgivarens skyldigheter avseende förhandlingar och information enligt MBL, övriga författningar och kollektivavtal, fullgörs.” (H Pers).

Cheferna för organisationsenheterna företräder Försvarmakten som arbetsgivare enligt föreskrifterna i 6 kap. verksamhetsordningen.

När dessa chefer utreder, föreslår eller avser besluta om verksamheten inom sitt ansvarsområde kan det vara fråga om en viktigare förändring som är av betydelse för arbetstagarna. De är då skyldiga att som företrädare för myndigheten Försvarmakten tillämpa föreskrifterna om samverkansförhandlingar enligt MBL, huvudavtalet och FHA-FM eller information och samverkan enligt ASU-FM.

När en chef inom Försvarmakten överlämnar ett uppdragsförslag eller redovisar resultatet av ett genomfört utredningsuppdrag till den som givit uppdraget skall han i förekommande fall bifoga protokoll från i ärendet genomförda samverkansförhandlingar eller genomförd information och samverkan enligt ASU-FM.

#### *Förenklad samverkansförhandling*

Metoden förenklad samverkansförhandling får tillämpas vid en organisationsenhet först efter överenskommelse (förbandsavtal) mellan där berörda parter.

Syftet med metoden förenklad samverkansförhandling är att upprätthålla en snabb, enkel och effektiv ordning för arbetstagarnas medbestämmande i enkla och rutinbetonade ärenden.

För att nå snabbhet vid hanteringen av dessa ärenden har parterna enats om en tidsgräns (femte arbetsdagen) för att påkalla samverkansförhandling. Med hänsyn till denna tidsgräns är det viktigt att arbetsgivaren använder ett sådant kommunikationsmedel att beslutsunderlag och beslutsavsikt når den lokala arbetstagarorganisationens utsedde företrädare på avsändningsdagen. Exempelvis kan e-post, fax, bud eller personligt överlämnande användas. Detta är viktigt dels för att nå snabbhet i hanteringen, dels för bevisningen vid en eventuell rättslig prövning av om arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter enligt författningar och avtal.

Om berörda parter finner att beslutsunderlag och beslutavsikt inte kan nå arbetstagarorganisationens utsedde företrädare på avsändningsdagen bör de handla på följande sätt. De bör komma överens om vilken dag som beslutsunderlag och beslutsavsikt kan nå arbetstagarorganisationens utsedde företrädare. Det blir då denna dag som parterna utgår från när de räknar fem arbetsdagar enligt föregående stycke.

### *Central samverkansförhandling*

Uppnås inte enighet vid lokal samverkansförhandling eller vid samverkan enligt ASU-FM, skall arbetsgivaren enligt föreskrifterna i 14 § MBL och 7 § huvudavtalet, på begäran förhandla med central arbetstagarorganisation.

Begäran om central samverkansförhandling skall, enligt bestämmelserna i 7 § huvudavtalet, framställas hos arbetsgivaren senast på femte arbetsdagen efter den dag då den lokala samverkansförhandlingen eller samverkan enligt ASU-FM avslutades. Det är därför viktigt att parterna klart konstaterar när en samverkansförhandling eller när en samverkan enligt ASU-FM är avslutad.

I huvudavtalet anges vad som i detta sammanhang avses med central arbetstagarorganisation enligt följande.

- ”SACO-S-förbundens gemensamma centrala samverkansorgan. I det fall samverkansorganet konstaterar att högst tre förbund berörs av frågan kan samverkansorganet besluta att ett eller flera förbund skall ersätta samverkansorganet.
- SEKO
- OFR/S, OFR/P eller OFR/O. Om ett förbundsområde beslutar det kan förbundsområdet ersättas av högst två förbund var för sig inom varje förbundsområde.”

Om en arbetstagarorganisation begär central samverkansförhandling, med stöd av 14 § MBL och 7 § huvudavtalet, är den chef inom Försvarmakten som genomfört den lokala samverkansförhandlingen eller samverkan enligt ASU-FM också arbetsgivare i den centrala samverkansförhandlingen.

När en arbetstagarorganisation begär central samverkansförhandling, med stöd av 14 § MBL och 7 § huvudavtalet, skall berörd chef, informera berörd ledning eller stab i Högkvarteret om detta och parternas ståndpunkter i den lokala samverkansförhandlingen eller samverkan enligt ASU-FM. Berörd chef skall också inhämta Högkvarterets synpunkter på parternas ståndpunkter.

### ***Samverkansförhandling och facklig vetorätt enligt 38-40 §§ MBL***

I detta avsnitt av MBL finns föreskrifter om skyldighet för arbetsgivare, som avser att anlita uppdragstagare eller annan hos arbetsgivaren ej anställd arbetskraft, att samverkansförhandla före beslut (38 §). I avsnittet finns också föreskrifter om vetorätt för kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation mot den tilltänkta åtgärden, om den kan antas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal för arbetet eller annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom avtalsområdet (39 §). I 40 § finns föreskrifter om vissa undantag från den fackliga vetorätten.

Föreskrifterna i 38-40 §§ är dispositiva, vilket innebär att lokala parter kan träffa avtal om bestämmelser med annan lydelse än föreskrifterna i lagen.

*Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM*

De lokala parterna vid en organisationsenhet, kan i förbandsavtal bestämma att arbetsgivarens skyldighet att samverkansförhandla enligt föreskrifter i 38 § MBL, i stället skall genomföras i form av information och samverkan i samverkansgrupp eller annan form för samverkan vid organisationsenheten.

*Verksamhetsbeslutet*

När arbetsgivaren avser besluta att ett arbete skall utföras genom entreprenad i stället för i egen regi, har han en primär förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL. Likaså har arbetstagarorganisation rätt att påkalla samverkansförhandling i ärendet enligt 12 § MBL.

Om ett visst arbete brukar utföras av en entreprenör i stället för i egen regi, behöver arbetsgivaren inte samverkansförhandla på eget initiativ, innan beslut fattas och verkställs att genomföra arbetet.

Denna beslutsavsikt om hur verksamheten skall genomföras omfattas således inte av förhandlingsskyldigheten i 38 § MBL.

*Valet av entreprenör*

I 38 § MBL finns föreskrifter om primär förhandlingsskyldighet (första stycket) eller skyldighet att på begäran förhandla före beslut (andra stycket) för arbetsgivare i frågor om anlitande av ej anställd arbetskraft. Arbetsgivare är enligt 38 § förhandlingsskyldig mot varje arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för det aktuella arbetet.

Arbetsgivaren har inte primär förhandlingsskyldighet om

1. arbetet är av kortvarig och tillfällig natur,
2. arbetet kräver särskild sakkunskap eller
3. den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av organisationen.

Undantagen enligt 1 och 2 gäller dock inte om det är fråga om att anlita uthyrd arbetskraft enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. I ett sådant fall skall arbetsgivaren alltid primärförhandla innan han fattar beslut.

### *Vetorätten*

I 39 § MBL anges formerna och förutsättningarna för utövande av den fackliga vetorätten mot anlitan av ej anställd arbetskraft samt rättsverkningarna av att vetorätten har utövats.

Det är endast de centrala arbetstagarorganisationerna som får förklara veto enligt 39 § MBL. I huvudavtalet anges att det är det i detta fall OFR/S, P eller O, SACO-S-förbundens gemensamma centrala samverkansorgan eller SEKO som är centrala arbetstagarorganisationer.

### *Vetorättens verkningar*

I 40 § MBL föreskrivs bl.a. att förbud för arbetsgivaren att anlita en viss entreprenör enligt 39 § inte inträder om arbetstagarorganisation som har avgivit vetoförklaring saknar fog för sin ståndpunkt. Här åsyftas fall, i vilka vetorätten kan anses ha blivit missbrukad, dvs. om en organisations företrädare i ond tro har hävdats en vetorätt som inte grundas på de i lagen angivna förutsättningarna.

I AgV:s MBL-cirkulär finns på sidorna 99-111 en mera ingående beskrivning av föreskrifterna i 38-40 §§ MBL.

## **Information och samverkansförhandling före beslut om anställning**

### *Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM*

De lokala parterna vid en organisationsenhet, kan i förbandsavtal bestämma att arbetsgivarens skyldighet att informera och samverkansförhandla före beslut om anställning enligt bestämmelserna i 2, 3, 7 och 9 §§ i det tidigare gällande "Avtalet om förhandlingsordning i frågor om tillsättning av vissa tjänster hos staten (ATS)", i stället skall genomföras genom information och samverkan i samverkansgrupp eller annan samverkansform vid organisationsenheten.

Innan Försvarmakten avgör ärende om vem som skall få viss anställning eller om förord eller förslag därtill skall Försvarmakten som arbetsgivare lämna information till arbetstagarorganisationerna om det tilltänkta beslutet. Påkallar en arbetstagarorganisation inom fem arbetsdagar efter informationen förhandling i frågan, skall arbetsgivaren samverkansförhandla med organisationen, eller i förekommande fall med berörda organisationer, innan ärendet avgörs ( se 3 § Alt 2. ATS).

I vissa fall skall Försvarmakten enligt sin instruktion göra anmälan för regeringen, som beslutar om anställning. Även i dessa fall har Försvarmakten informations- och förhandlingsskyldighet enligt ATS innan anmälan lämnas till regeringen.

## **Förhandling i rättstvist enligt 63-69 §§ MBL**

De grundläggande föreskrifterna om tvisteförhandling och rättegång i arbetstvister finns i 63-69 §§ MBL. På statens område har dessa föreskrifter, i fråga om förhandlingar i rättstvist, i sin helhet ersatts av motsvarande bestämmelser i huvudavtalet.

### *Huvudavtalets bestämmelser*

AgV å ena sidan och de centrala arbetstagarorganisationerna å andra sidan har i huvudavtalet överenskommit om ordningen för tvisteförhandlingar. Dessa bestämmelser tillämpas inom Försvarmakten.

I B, 6 kap. huvudavtalet finns bestämmelser om ordningen för förhandling i rättstvist i allmänhet. Bestämmelser för förhandling i vissa särskilda rättstvister finns i B, 7 kap. huvudavtalet. I B, 7 kap. avses tvister om tidsbegränsning av förordnande, avstängning, läkarundersökning, disciplinansvar, avskedande eller annat skiljande från anställning eller förfarandet i sådant ärende.

### *Förhandling i rättstvist*

AgV har i föreskrifter till huvudavtalet till Försvarmakten överlämnat befogenheter att föra lokal tvisteförhandling enligt B, 6 kap. huvudavtalet. Vidare har AgV i ett särskilt beslut (AgV Cirk. 1996:A 12) om rätt att företräda staten i tvister om anställningsskydd och tjänsteansvar m.m, överlämnat dessa befogenheter till Försvarmakten för arbetstagare hos Försvarmakten.

Högkvarteret företräder Försvarmakten i förhandling i rättstvist enligt B, 6 och 7 kap. huvudavtalet.

Enligt arbetsordning för Högkvarteret i fred svarar chefen för juridiska staben inom Högkvarteret för förhandling i rättstvist inom Försvarmakten.

### *Överläggningar*

Vid oenighet mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation, som är eller brukar vara bundna av samma kollektivavtal, om tillämpningen av bestämmelserna i vissa författningar eller avtal för arbetstagare vid en organisationsenhet inom Försvarmakten bör berörda parter vid organisationsenheten genomföra överläggningar om frågan. Dessa överläggningar är till för att utjämna meningsmotsättningar och om möjligt undanröja oenigheten.

En sådan överläggning är inte förhandling i rättstvist. Det som framkommit vid överläggningen skall dokumenteras i ett protokoll mellan parterna.

*Tolkningsföretråde*

De grundläggande föreskrifterna om arbetstagarorganisationernas rätt till tolkningsföretråde i vissa fall vid tillämpning av avtal och vissa författningar och arbetsgivarens skyldighet att genomföra förhandling i rättstvist finns i 33-37 §§ MBL. Föreskrifter om tolkningsföretråde i tvist om medbestämmandeavtal och avtal om påföljd för arbetstagares avtalsbrott finns i 33 §. I tvister om arbetstagares arbetskyldighet gäller tolkningsföretråde för arbetstagarorganisationen enligt föreskrifterna i 34 §. Föreskrifter om skyldighet för arbetsgivaren att ta initiativ till förhandling och rättegång vid tvist om lön och annan ekonomisk ersättning till arbetstagare finns i 35 §.

Det centrala avtalet Samverkan för utveckling är ett sådant kollektivavtal om medbestämmande som avses i 32 § MBL. Detta gäller också för det lokala avtalet om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM, som är träffat med stöd av det centrala avtalet och förbandsavtal som är träffade med stöd av ASU-FM.

De centrala parterna har i 3 § protokollet den 22 september 1997 bl.a. gjort följande gemensamma uttalande. ”Parterna är ense om att genom information och vägledning (t.ex. i form av partsgemensam idéskrift/handbok) söka undvika att rättstvist eller andra svårigheter uppkommer vid tillämpningen. Om problem trots allt uppstår skall parterna ta upp diskussioner i positiv anda för att lösa dem.”

Skulle det trots allt bli fråga om en tvist mellan parterna i avtalet om dess tillämpning, behandlas denna enligt bestämmelserna i huvudavtalet. Föreskrifter om en arbetstagarparts tolkningsföretråde finns i 33 § MBL.

## 27 kap. Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten, ASU-FM

### A *Inledande bestämmelser*

- A.1 Parterna sluter detta avtal med stöd av avsnitt C, punkt 3, avtalet Samverkan för utveckling den 22 september 1997 mellan Arbetsgivarverket (AgV) å ena sidan och de centrala arbetstagarorganisationerna å andra sidan.
- A.2 Avtalet behandlar ordningen och formerna för samt omfattningen av informationen och samverkan mellan de lokala parterna inom Försvarsmakten vid tillämpningen av det centrala avtalet Samverkan för utveckling.
- A.3 Bestämmelserna i detta avtal skall inte tillämpas under tid när föreskrifterna i 5-9 §§ arbetsrättslig i beredskapslag (1987:1267) tillämpas.
- A.4 Bestämmelserna i detta avtal skall endast tillämpas för verksamhet, som Försvarsmakten leder och genomför i Sverige.
- A.5 I 14 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) föreskrivs att vid övning som leds av Försvarsmakten gäller inte 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Parterna är ense om att med sådan övning avses sammanhängande övningsverksamhet med minst bataljons (motsvarande) storlek som bedrivs på ett sådant sätt att arbetstagarnas arbetstid inte kan tidsplaneras.
- A.6 Parternas syfte med detta avtal är att ge arbetstagarna inom Försvarsmakten förutsättningar för information och samverkan enligt inriktningen i det centrala avtalet Samverkan för utveckling (AgV Cirk. 1997:A 9). Behörigheten att bestämma ordningen och formerna för samt omfattningen av informationen och samverkan delegeras i avtalet till parterna vid Försvarsmaktens organisationsenheter för att där uppnå anpassning till förutsättningarna vid respektive enhet.

#### *Uppllysning*

Med ”organisationsenhet” avses i detta avtal detsamma som i Försvarsmaktens föreskrifter<sup>1</sup>, om verksamheten vid Försvarsmakten (verksamhetsordningen).

- A.7 Parternas uppfattning är att utgångspunkten för samverkan är ett gemensamt intresse för verksamhetens resultat och kvalitet.
- A.8 Med arbetsgivaren avses i detta avtal överbefälhavaren eller den han bestämmer.

---

<sup>1</sup> FFS 2007:2

- A.9 Med lokal arbetstagarorganisation avses i detta avtal dels arbetstagarorganisation som är part i detta avtal, dels del av sådan organisation som denna bestämmer. Om fler än ett förbund inom SACO S eller inom OFR:s respektive förbundsområden på det statliga förhandlingsområdet berörs, skall de företrädas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal part.
- A.10 Parterna vill särskilt uppmärksamma bestämmelserna i punkt C.4 avtalet Samverkan för utveckling som innebär "Medverkan i det lokala samverkansarbetet är en del i de anställdas ordinarie arbetsuppgifter".

## **B Förbandsavtal**

- B.1 Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationer, som arbetstagarparterna i detta avtal bestämmer, kan med stöd av detta avtal träffa avtal (förbandsavtal) om ordningen och formerna för samt omfattningen av informationen och samverkan vid tillämpningen av det centrala avtalet Samverkan för utveckling inom respektive organisationsenhet.
- B.2 Parterna i ett förbandsavtal kan bestämma att arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet enligt 11, 12, 19 och 38 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, skall fullgöras genom information och samverkan i en samverkansgrupp eller i annan samverkansform. Om detta sker, skall parterna i förbandsavtalet också bestämma att en arbetstagarorganisation, med stöd av 14 § MBL och 7 § huvudavtalet, HA, kan begära att arbetsgivaren förhandlar med central arbetstagarorganisation om en fråga som varit föremål för samverkan enligt bestämmelserna i förbandsavtalet.
- B.3 Bestämmelserna i bilagan till det centrala avtalet Samverkan för utveckling gäller vid respektive organisationsenhet om inte berörda parter träffat förbandsavtal om samverkan för utveckling och i detta avtal kommit överens om att bilagans bestämmelser, helt eller i vissa delar, inte skall tillämpas vid organisationsenheten.
- B.4 I förbandsavtalet skall anges om en viss samverkansgrupp (motsvarande) är skyddskommitté enligt 6 kap. 8 § arbetsmiljölagen (1997:1160).
- B.5 Förbandsavtal, som sluts med stöd av detta försvarsmaktsavtal, upphör att gälla när detta avtal upphör att gälla.

## **C Centrala samverkansgrupper för utveckling inom Försvarsmakten**

- C.1 Hos myndighetschefen skall finnas en central samverkansgrupp för utveckling.



Instruktion för samverkansgruppen finns i bilaga A.

- C.2 I Försvarsmaktens centrala ledning skall finnas fem centrala samverkansgrupper för utveckling.

Den centrala samverkansgruppen för utveckling hos chef ledningsstaben, (C LEDS).

Instruktion för samverkansgruppen finns i bilaga B.

Den centrala samverkansgruppen för utveckling hos chef produktion (C PROD).

Instruktion för samverkansgruppen finns i bilaga C.

Den centrala samverkansgruppen för utveckling hos chef insats (C INSATS).

Instruktion för samverkansgruppen finns i bilaga D.

Den centrala samverkansgruppen för utveckling hos personaldirektören, (PERSDIR).

Instruktion för samverkansgruppen finns i bilaga E.

Försvarsmaktens centrala arbetsmiljökommitté (CAM).

Instruktion för samverkansgruppen finns i bilaga F.

- C.3 *Upphört att gälla infört i C.2*

- C.4 Arbetsgivaren skall i de centrala samverkansgrupperna fortlöpande informera de lokala arbetstagarorganisationer, som är parter i detta avtal, om hur verksamheten inom Försvarsmakten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom riktlinjerna för personalpolitiken.

Bestämmelserna i denna punkt ersätter föreskrifterna i 19 § första stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL.

- C.5 Innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändringar av verksamheten inom försvarsmakten, skall han i de centrala samverkansgrupperna informera och samverka med de lokala arbetstagarorganisationer, som är parter i detta avtal. Detsamma skall iakttas innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av arbets- och anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör någon av organisationerna.

Bestämmelserna i denna punkt ersätter föreskrifterna i 11 och 12 §§ MBL.

- C.6 En arbetstagarorganisation kan, med stöd av 14 § MBL och 7 § HA, begära att arbetsgivaren förhandlar med central arbetstagarorganisation om ett ärende som varit föremål för samverkan.

- C.7 En central samverkansgrupp kan komma överens om att en viss fråga i stället för samverkan i gruppen skall behandlas i samverkansförhandling enligt föreskrifterna i 11 eller 12 §§ MBL.
- C.8 En central samverkansgrupp kan komma överens om vilken eller vilka av de personalpolitiska frågor som behandlas i avsnittet B i det centrala avtalet Samverkan för utveckling, som skall behandlas i samverkan inom gruppen.

## **D Avslutande bestämmelser**

- D.1 Avtalet gäller fr.o.m. den 1 januari 2003 och tills vidare med en uppsägningstid av tre månader. Detta avtal liksom förbandsavtal som är träffade med stöd av detta avtal upphör dock att gälla samtidigt som avtalet mellan AgV och de centrala arbetstagarorganisationerna den 22 september 1997 om Samverkan för utveckling upphör att gälla.

Avtalet ersätter avtalet om samverkan för utveckling inom Försvarmakten från den 15 juni 2001, som upphör att gälla den 28 februari 2003.

---

Ändringar gjorda i Avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM, från 2007-05-23 samt 2007-09-01 skall utvärderas före 2008-12-31.

## **Instruktion för den centrala samverkansgruppen för utveckling hos chef produktion (C PROD)**

Chefen produktion är ordförande i samverkansgruppen.

Utöver ordföranden ingår det högst fem ledamöter i samverkansgruppen. De övriga fyra ledamöterna skall företräda arbetstagarorganisationerna inom Försvarsmakten. Respektive arbetstagarorganisation skall anmäla till samverkansgruppen vem som är organisationens ledamot i samverkansgruppen.

Kan ordföranden inte närvara, skall C FÖRBEPROD vara ordförande.

Personaldirektören, eller representant för denne, kan delta då personalfrågor behandlas.

För de övriga fyra ledamöterna skall det finnas en av respektive arbetstagarorganisation utsedd ersättare.

Ordföranden får kalla sakkunnig eller sakkunniga att delta då visst ärende behandlas i samverkansgruppen.

Överläggningarna i samverkansgruppen skall dokumenteras.

Ordföranden kan utse sekreterare i samverkansgruppen.

Gruppen ska fortlöpande överenskomma om vilka frågor som ska beredas i samverkan.

### *Upplysning*

Var och en, som deltar i samverkansgruppens överläggningar skall i förekommande fall iaktta tystnadsplikt enligt föreskrifterna i sekretesslagen (1980:100).

## **Instruktion för den centrala samverkansgruppen för utveckling hos chef ledningsstaben, (C LEDS)**

Chef ledningsstaben är ordförande i samverkansgruppen.

Utöver ordföranden ingår det högst fem ledamöter i samverkansgruppen. De övriga fyra ledamöterna skall företräda arbetstagarorganisationerna inom försvarsmakten. Respektive arbetstagarorganisation skall anmäla till samverkansgruppen vem som är organisationens ledamot i samverkansgruppen.

Kan ordföranden inte närvara, skall C LEDS STRA vara ordförande.

För de övriga fyra ledamöterna skall det finnas en av respektive arbetstagarorganisation utsedd ersättare.

Personaldirektören, eller representant för denne, kan delta då personalfrågor behandlas.

Ekonomidirektören, medverkar i den kort- och långsiktiga planeringen då visst ärende behandlas i samverkansgruppen.

Ordföranden får kalla sakkunnig eller sakkunniga att delta då visst ärende behandlas i samverkansgruppen.

Överläggningarna i samverkansgruppen skall dokumenteras.

Ordföranden kan utse sekreterare i samverkansgruppen.

Gruppen ska fortlöpande överenskomma om vilka frågor som ska beredas i samverkan.

### *Upplysning*

Var och en, som deltar i samverkansgruppens överläggningar skall i förekommande fall iaktta tystnadsplikt enligt föreskrifterna i sekretesslagen (1980:100).

## **Instruktion för den centrala samverkansgruppen för utveckling hos chef produktion (C PROD)**

Chefen produktion är ordförande i samverkansgruppen.

Utöver ordföranden ingår det högst fem ledamöter i samverkansgruppen. De övriga fyra ledamöterna skall företräda arbetstagarorganisationerna inom Försvarsmakten. Respektive arbetstagarorganisation skall anmäla till samverkansgruppen vem som är organisationens ledamot i samverkansgruppen.

Kan ordföranden inte närvara, skall C FÖRBEPROD vara ordförande.

Personaldirektören, eller representant för denne, kan delta då personalfrågor behandlas.

För de övriga fyra ledamöterna skall det finnas en av respektive arbetstagarorganisation utsedd ersättare.

Ordföranden får kalla sakkunnig eller sakkunniga att delta då visst ärende behandlas i samverkansgruppen.

Överläggningarna i samverkansgruppen skall dokumenteras.

Ordföranden kan utse sekreterare i samverkansgruppen.

Gruppen ska fortlöpande överenskomma om vilka frågor som ska beredas i samverkan.

### *Upplysning*

Var och en, som deltar i samverkansgruppens överläggningar skall i förekommande fall iaktta tystnadsplikt enligt föreskrifterna i sekretesslagen (1980:100).

## **Instruktion för den centrala samverkansgruppen för utveckling hos chef insats**

Chefen för insatsledningen är ordförande i samverkansgruppen.

Utöver ordföranden ingår det högst fem ledamöter i samverkansgruppen. De övriga fyra ledamöterna skall företräda arbetstagarorganisationerna inom Försvarsmakten. Respektive arbetstagarorganisation skall anmäla till samverkansgruppen vem som är respektive organisationens ledamot i samverkansgruppen.

Kan ordföranden inte närvara, skall ställföreträdande C INSATS vara ordförande.

Personaldirektören, eller representant för denne, kan delta då personalfrågor behandlas.

För de övriga fyra ledamöterna skall det finnas en av respektive arbetstagarorganisation utsedd ersättare.

Ordföranden får kalla sakkunnig eller sakkunniga att delta då visst ärende behandlas i samverkansgruppen.

Överläggningarna i samverkansgruppen skall dokumenteras.

Ordföranden kan utse sekreterare i samverkansgruppen.

Gruppen ska fortlöpande överenskomma om vilka frågor som ska beredas i samverkan.

### *Upplysning*

Var och en, som deltar i samverkansgruppens överläggningar skall i förekommande fall iaktta tystnadsplikt enligt föreskrifterna i sekretesslagen (1980:100).

## **Instruktion för den centrala samverkansgruppen för utveckling hos personaldirektören (PERSDIR)**

Försvarmaktens personaldirektör är ordförande i samverkansgruppen.

Utöver ordföranden ingår det högst fyra ledamöter i samverkansgruppen. Ledamöterna skall företräda arbetstagarna inom Försvarmakten. Respektive arbetstagarorganisation skall anmäla till samverkansgruppen vem som är organisationens ledamot i samverkansgruppen.

Kan ordföranden inte närvara, skall stf personaldirektören vara ordförande.

För varje ledamot skall det finnas en av respektive organisation utsedd ersättare.

Ordföranden får kalla sakkunnig eller sakkunniga att delta då visst ärende behandlas i samverkansgruppen.

Överläggningarna i samverkansgruppen skall dokumenteras.

Ordföranden kan utse sekreterare i samverkansgruppen.

Gruppen ska fortlöpande överenskomma om vilka frågor som ska beredas i samverkan.

### *Upplysning*

Var och en, som deltar i samverkansgruppens överläggningar skall i förekommande fall iaktta tystnadsplikt enligt föreskrifterna i sekretesslagen (1980:100).

## **Instruktion för den centrala samverkansgruppen Försvarsmaktens centrala arbetsmiljökommitté (CAM)**

Personaldirektören är ordförande i samverkansgruppen.

Samverkansgruppen består av nedanstående ordinarie ledamöter:

Personaldirektör, chef arbetsmiljöavdelning, handläggare arbetsmiljö, centrala verksamhetsutövare PROD, INSATS och MUST, OFR/O FM, OFR/S, SACO Försvar, SEKO Försvar.

Respektive organisation skall anmäla till samverkansgruppen vem som är organisationens ledamot i samverkansgruppen.

Adjungerade i samverkansgruppen är Värnpliktsrådet. Ordföranden får kalla sakkunnig eller sakkunniga att delta då visst ärende behandlas i samverkansgruppen.

Kan ordföranden inte närvara, skall stf personaldirektören vara ordförande.

För varje ledamot skall det finnas en av respektive arbetstagarorganisation utsedd ersättare.

Samverkansgruppen har fyra (4) ordinarie sammankomster per år. Vid behov sammankallas till extra sammankomster.

Överläggningarna i samverkansgruppen skall dokumenteras.

Ordföranden utser sekreterare i samverkansgruppen.

Samverkansgruppen ska fortlöpande överenskomma om vilka frågor som ska beredas i samverkan.

Utvecklingsgrupper tillsätts vid behov efter beslut av Personaldirektören.

### *Upplysning*

Var och en, som deltar i samverkansgruppens överläggningar, skall i förekommande fall iaktta tystnadsplikt enligt föreskrifterna i sekretesslagen (1980:100).



## Arbetsgivarnyckel

### ***Försvarmakten föreskrifter för tillämpningen av avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM.***

1. Med arbetsgivaren i avsnitt B om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM, avses,
  - dels chefen för Högkvarteret,
  - dels cheferna för militärdistriktet,
  - dels chefen för Försvarmaktens logistik, FMLOG
  - dels cheferna för förbanden, skolorna och centrumen m.m. enligt Försvarmaktens föreskrifter (FFS 2001:9 och 2002:4), om verksamheten vid försvarmakten (verksamhetsordningen),
  - dels cheferna för avvecklingsorganisationerna enligt Försvarmaktens föreskrifter (FFS 2001:9 och 2002:4), om verksamheten vid Försvarmakten (verksamhetsordningen).
2. Med arbetsgivaren i avsnitt C avtal om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM, avses,
  - dels chefen för strategiledningen i Högkvarteret,
  - dels chefen för krigsförbandsledningen i Högkvarteret,
  - dels chefen för grundorganisationsledningen i Högkvarteret,
  - dels chefen för operativa insatsledningen i Högkvarteret.

Befogenheterna som arbetsgivare gäller för var och en chef i sådan verksamhet som ankommer på honom enligt föreskrifterna i verksamhetsordningen, bestämmelserna i FörLed och arbetsordning för Försvarmaktens Högkvarter i fred eller i särskilda beslut av överbefälhavaren.

## **Parternas gemensamma handlingsråd för tillämpningen av avtalet om samverkan för utveckling inom Försvarmakten, ASU-FM**

Arbetsgivarverket (AgV) och de centrala arbetstagarorganisationerna träffade den 22 september 1997 ett centralt avtal, Samverkan för utveckling. Avtalet har sin grund i såväl medbestämmandelagen (MBL) som i arbetsmiljölagen (AML). Det ersätter medbestämmandeavtalet (MBA-S), tjänstetillsättningsavtalet (ATS), arbetsmiljöavtalet (AMLA-89) och företagshälsovårdsavtalet (FHVA). FHVA upphörde att gälla den 1 oktober 1997. MBA-S, ATS och AMLA-89 upphörde att gälla vid utgången av december 1998.

Syftet med avtalet är att gå steget vidare från MBL:s förhandlingssystem mellan representanter för arbetsgivare och arbetstagare till att utveckla ett medbestämmande genom samverkan. Avsikten är att utveckla de principer om medbestämmande som finns i såväl MBL som i AML. Samverkan är en metod som bygger på en kontinuerlig dialog mellan medarbetarna, mellan chefen/arbetsledaren och medarbetarna och mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna. Denna samverkan bör ske tidigt i en utvecklingsprocess och helst direkt mellan medarbetarna och deras närmaste chef/arbetsledare.

De centrala parterna har i avtalet angett följande utgångspunkter och syfte. ”Den snabba utvecklingen i omvärlden ställer stora krav på den statliga sektorns effektivitet och flexibilitet. Det är därför nödvändigt att myndigheterna har stor förmåga att anpassa sig till förändrade förhållanden. En ledstjärna i förändringsarbetet skall vara att medborgarnas krav på rättssäkerhet och kvalitet upprätthålls.”

Samverkan är en metod för att nå en effektivare verksamhet. Försvarmaktens kvalitetsutveckling är en annan metod för att förbättra verksamheten och dess resultat. Tillsammans kan dessa två metoder bilda goda förutsättningar för att Försvarmakten med givna resurser kan nå en hög förändringsbenägenhet och kan leverera resultat med den kvalitet som beställaren, regeringen, förväntar sig.

Den mest betydelsefulla och omfattande delen av samverkan för utveckling förutsätts ske längst fram i verksamheten vid Försvarmaktens staber, förband, skolor och centrum m.m. (organisationsenheter). Det är där som chefer/arbetsledare tillsammans med sina medarbetare - arbetstagare, frivilliga och plikttjänstgörande - åstadkommer Försvarmaktens resultat. Det finns också motiv för samverkan mellan arbetstagare och chefer på olika ledningsnivåer inom Försvarmakten, dvs. cheferna för organisationsenheterna, vissa chefer i Försvarmaktens centrala ledning och överbefälhavaren. Av praktiska skäl kan denna samverkan inte ske direkt mellan chef och medarbetare.

Det bör därför finnas ett representativt system där samverkansparterna är beslutsansvariga chefer och företrädare för arbetstagarna inom Försvarmakten, i detta fall samordnat genom arbetstagarorganisationerna.

Formen för denna samverkan bör vara samverkansgrupper, en eller kanske flera vid varje organisationsenhet, fyra centrala samverkansgrupper i central ledning samt

myndighetschefens centrala samverkansgrupp. De centrala samverkansgruppernas arbetsformer och ärendeprioritering regleras inte i försvarsmaktsavtalet utan bör i samverkan utvecklas av berörd samverkansgrupp. Den grundläggande idén med gruppernas arbete bör vara ömsesidig information om verksamhetsfrågor och personalpolitiska frågor och möjligheter för beslutsansvariga chefer att få synpunkter och råd före beslut. Utgångspunkten för samverkan är ett gemensamt intresse för verksamhetens resultat och kvalitet.

### **Samverkan för utveckling vid Försvarsmaktens organisationsenheter**

När parterna vid Försvarsmaktens organisationsenheter utformar sina samverkansformer är det främst de egna förutsättningarna som avgör vilka former man väljer. Parterna kan hämta stöd och idéer från följande skrifter;

- avtalet Samverkan för utveckling (AgV Cirk. 1997 A:9),
- skriften Samverkan för utveckling (Utvecklingsrådet),
- avtal om samverkan för utveckling inom Försvarsmakten (ASU-FM) och
- parternas gemensamma handlingsråd till ASU-FM.

Vid tillämpningen inom Försvarsmakten är arbetsgivare och arbetstagare bundna av bestämmelserna i försvarsmaktsavtalet, ASU-FM. Avsnittet B i ASU-FM ger parterna vid Försvarsmaktens organisationsenheter frihet att bestämma ordningen och formerna för samt omfattningen av informationen och samverkan vid den egna organisationsenheten.

Enligt bestämmelserna i punkt B. 2 ASU-FM är det emellertid inte tillåtet att avtala bort arbetstagarorganisationernas rätt att, med stöd av 14 § MBL och 7 § HA, begära att arbetsgivaren förhandlar med central arbetstagarorganisation om ett ärende som varit föremål för samverkan.

Bestämmelserna i punkt B. 3 ASU-FM anger hur parterna vid Försvarsmaktens organisationsenheter skall tillämpa bestämmelserna i bilagan till det centrala avtalet Samverkan för utveckling. I bilagan är angivet ett antal bestämmelser från MBA-S, ATS och AMLA 89. Dessa centrala avtal upphörde att gälla senast den 31 december 1998. I stället gäller fr.o.m. den 1 januari 1999 de bestämmelser, som finns förtecknade i bilagan till avtalet Samverkan för utveckling.

De bestämmelser som är förtecknade i bilagan till avtalet Samverkan för utveckling upphör att gälla vid respektive organisationsenhet, först när parterna i sitt förbandsavtal bestämt att alla eller vissa av dessa bestämmelser inte skall tillämpas vid organisationsenheten. Parterna kan i förbandsavtalet ta in motsvarande och verksamhetsanpassade bestämmelser.

### *Arbetsmiljöarbetet*

Arbetsmiljöarbetet har länge bedrivits i en egen organisation som varit skild från övrig verksamhet (en sidovagnseffekt har uppstått). Lagens specifika krav på en egen skyddsorganisation har givetvis påverkat detta synsätt. En risk har funnits att chefer i organisationen har trott att arbetet med arbetsmiljön skulle utföras av ”skyddsorganisationen” till exempel av skyddsombuden. Avtalet Samverkan för utveckling ger stora möjligheter att skapa gemensamma samverkansformer för arbetsmiljöarbetet och de traditionella MBL-frågorna. Därigenom kan arbetsmiljöverksamheten behandlas i samband med övriga verksamhetsfrågor.

Avtalet begränsar inte parternas vid organisationsenheterna möjligheter att hitta goda samverkansformer. AML och arbetsmiljöförordningen (1977:1166), AMF, ställer dock i vissa fall krav på sammansättning av skyddskommitté, skyddsombuds medverkan m. m. som måste föras in i nya samarbetsformer.

Om det finns totalförsvarspliktig personal på organisationsenheten bör representanter för de plikttjänstgörande adjungeras till den samverkansgrupp (motsvarande) som samverkar om arbetsmiljöverksamheten.

Arbetet i en samverkansgrupp (motsvarande) som behandlar arbetsmiljöfrågor bör vara ett led i organisationsenhetens åtgärder för att planera, leda och följa upp arbetsmiljöverksamheten – dvs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverksamheten bör genomsyras av samverkan. Arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal är därvid viktiga metoder för att åstadkomma samverkan som ger resultat.

### *Försvarsmaktsstandard*

Försvarsmaktsstandarderna för värdering av grundorganisationens processer (FMS GROV) innebär ökade förutsättningar för att arbetsmiljöarbetet och personsäkerheten skall bli en naturlig del av verksamheten. Med FMS GROV integreras bland annat kvalitet, ekonomi och det yttre miljöarbetet enligt Arbetsmiljöverkets krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

När två eller flera organisationsenheter är samlokaliserade bör de samarbeta för att finna bra lösningar för en effektiv verksamhet och praktiska, enkla samarbetsformer.

Det kan också vara lämpligt att samverkansgrupper (motsvarande) utser särskilda utvecklingsgrupper som behandlar vissa frågor, exempelvis en omorganisation eller ett byggärende.

### *Företagshälsovård*

Företagshälsovårdsavtalet från 1992 har upphört att gälla. Avtalet Samverkan för utveckling reglerar principer och kvalitetskrav på företagshälsovården. Varje organisationsenhet bör finna former för en effektiv företagshälsovård för de anställda. Samarbeta med andra organisationsenheter på orten bör ske för att uppnå effektivitet och likartade villkor för personalen.

## ***Samverkan för utveckling i arbetsorganisationen***

Befintliga arbets- eller organisationsformer får inte vara heliga kor. Ett nytt inflytandesystem för utveckling i samverkan innebär ett utmärkt tillfälle att ifrågasätta eller komplettera gamla arbetsformer och bör utgå ifrån de situationer som kan innebära verksamhets- och kompetensutveckling. Arbetsformerna bör ge stöd åt de personer som berörs av en förändring.

De lokala parterna vid organisationsenheten, bör själva utveckla de samverkansformer som passar i den aktuella verksamheten och organisationen. Såväl formen som innehållet i den lokala samverkan kan därför skilja sig åt mellan olika organisationsenheter beroende på organisationens storlek och verksamhetens art.

I följande text ges exempel på former för samverkan.

### *Samverkansgrupper*

En samverkansgrupp har som syfte att hjälpa chefen att fatta väl förankrade beslut och att följa upp fattade beslut. För att samverkan ska bli så effektiv som möjligt är det lämpligt att chefen fortlöpande redovisar pågående arbeten så att gruppen tillsammans kan avgöra vilka frågor som ska beredas i samverkan. Man kan inrätta en samverkansgrupp på den nivå där chefen har ansvar för verksamhet, ekonomi och personal och därmed ansvar för beslut som av praxis medför överläggningar eller förhandlingar med arbetstagarorganisationerna. Om enheten är liten kan man slå ihop samverkansgrupp och arbetsplatsträff och på så vis göra alla medarbetare delaktiga i beslutsunderlagen. I lite större sammanhang, där det av praktiska skäl krävs ett representativt system, företräder arbetstagarorganisationerna de anställda. Samverkansgruppens arbetsområde bestäms av vad de lokala parterna på respektive organisationsenhet väljer att lägga in i sitt samverkanssystem.

### *Utvecklingsgrupper*

För att lösa vissa tillfälliga förändringsuppdrag är det lämpligt att inrätta utvecklingsgrupper. Dessa är sammansatta för att lösa en specifik uppgift, som är avgränsad i tiden. Sammansättningen är ofta tvärfunktionell.

### *Arbetsplatsträffar*

Arbetsplatsträffar har en viktig roll i organisationsenheternas arbetsmiljöarbete och i kompetensanalysarbetet.

Arbetsplatsträffar behandlar HUR och VARFÖR arbetsuppgifterna skall lösas och skiljer sig därigenom från informationsmöten, som behandlar VAD som skall göras. Arbetsplatsträffen skall utgöra en naturlig del av arbetet.

Arbetsplatsträffens syfte är att skapa,

- ett större intresse för arbetsuppgiften genom att få den insatt i ett vidare sammanhang,
- bättre samarbete,
- ökad produktivitet och effektivitet och
- en god och säker arbetsmiljö.

Följande kan ses som riktlinjer för genomförande av arbetsplatsträffar;

- en arbetsplatsträff genomförs i det befintliga arbetslaget,
- alla i arbetsgruppen /arbetslaget deltar – obligatorisk närvaro. Mötet måste planeras så att alla har möjlighet att delta. Alla skall ges möjlighet att komma till tals,
- regelbundenhet och avgränsad tidsåtgång vid varje tillfälle. Arbetsplatsträffen bör genomföras en gång i månaden på en fast tid. En till två timmar bör avsättas vid varje tillfälle. Kontinuitet är viktigt.
- former för hur förslag/idéer skall tas tillvara måste föreligga.
- dokumentation. Minnesanteckningar skall föras som stöd för uppföljning och utvärdering av genomförda möten och
- uppföljning.

#### *Arbetslagsutveckling*

”Ett arbetslag består av ett antal individer – vanligtvis inte så många – med olika kompetenser som arbetar tillsammans eller med integrerade arbetsuppgifter i syfte att nå vissa mål”. (Ur Pedagogiska grunder).

Arbetslaget har en central roll i utvecklingen av verksamheten. Men den egna gruppen kan vara ett hinder för lärande samtidigt som det är den plats där vi lär oss mest. Det är därför viktigt att arbetslaget fungerar effektivt och smidigt. För att uppnå detta behöver arbetslaget kontinuerligt utvecklas.

En arbetslagsutveckling kan och skall variera beroende på vilka behov respektive grupp har. Med behov avses att lära känna gruppen och sig själv dvs behovet bygger på;

- gruppinsikt,
- självinsikt,
- kommunikation,
- konflikthantering,
- feedback och
- interna och externa spelregler/arbetsformer.

Det finns ett antal faktorer som är med och påverkar behoven, såsom gruppmedlemmarnas ålder, gruppens befogenheter (oftast är det liktydigt med platsen i hierarkin), gruppens varaktighet och karaktären på gruppens uppgifter.

En arbetslagsutveckling bör föregås av intervjuer med deltagarna och genomförs, helst i internatsform, några veckor efter avslutade intervjuer. Tidsåtgången varierar men uppgår i de flesta fall till tre dagar.

### *Utvecklingssamtal*

Alla medarbetare inom Försvarsmakten skall minst en gång årligen ha utvecklingssamtal med sin närmaste chef. Utvecklingssamtalet kallas ibland även planerings- eller medarbetarsamtal. Utvecklingssamtalet är ett tillfälle för chef och medarbetare att fördjupa sin relation och därmed skapa förutsättningar för ett förtroendefullt klimat och en öppenhet i det dagliga arbetet.

Utvecklingssamtalet utgör det första ledet (individnivå) i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Medarbetaren ges genom utvecklingssamtalet möjlighet att aktivt delta i verksamhetsutvecklingen, vilket också kan innebära personlig utveckling.

Det ligger i medarbetarnas ansvar att använda sig av denna möjlighet till delaktighet, samtidigt som chefen har som sitt ansvar att ta tillvara de olika delarna i medarbetarens kompetens och stimulera till utveckling.

De viktigaste syftena med denna regelbundna återkommande dialog mellan chef och medarbetare är att

- följa upp resultatet av det förra utvecklingssamtalet,
- ge återkoppling på arbetsresultatet för den senaste perioden i förhållande till de mål och uppgifter som ingick i överenskommelsen vid senaste utvecklingssamtalet – ömsesidig feedback,
- komma överens om mål och aktiviteter för nästkommande period,
- definiera utvecklingsbehovet och de åtgärder som behöver genomföras under nästkommande period och
- diskutera frågor som rör arbetsmiljön.

### *Lönesamtal*

En ständigt återkommande fråga är om utvecklingssamtalet även skall innehålla diskussioner om lön. Lönesättning bestäms i avtal och förhandlingar och är alltså en fråga som chefen inte ensidigt kan besluta om. Det är däremot viktigt att den återkoppling som under utvecklingssamtalet givits på medarbetarens prestation i form av omdömen/motsv, överförs i lönesamtalet till en värdering av insatserna.

Besked om ny lön lämnas skriftligt och muntligt av den chef, som vanligtvis genomför utvecklings- eller lönesamtalet.

### *Behandling av kompetensutveckling i samverkan*

Under 1990-talet har kompetensbegreppet stått i centrum för organisationsutvecklingen i västvärlden. Detta beror sannolikt på att vår tillvaro nu står inför större och snabbare förändringar än någonsin. För att kunna möta dessa förändringar krävs ett stort mått av flexibilitet och kunnande.

Kompetensbegreppet har under en längre tid diskuterats ingående och det förefaller som om det inte finns någon entydig definition. De flesta definitioner av begreppet har utgått från

individ. Det är fortfarande individens kompetens som står i fokus för mätning och utveckling.

Att tala om kompetens i allmänna ordalag blir ganska fort meningslöst. Det är ett relationsbegrepp. Kompetens definieras såväl i Handbok för Personaltjänst (H Pers) som i Pedagogiska grunder som en individs (grupps) förmåga i relation till en viss uppgift (situation).

Kompetens är färskvara och måste därför förändras och utvecklas. Om ingen utveckling sker, avklingar kompetensen efterhand. Kompetensutveckling kan uttryckas som ”åtgärder för utveckling och nyförvärv av kunskaper, färdigheter samt vilja och förmåga som ger individen nödvändiga kvalifikationer för nuvarande och framtida arbetsuppgifter och som ligger i linje med hans/hennes förutsättningar, intressen och ambitioner och Försvarmaktens behov” (H Pers).

All kompetensutveckling utgår från att en analys görs av enhetens framtida behov av kompetens och ställs mot den tillgång på kompetens som finns inom enheten idag (inventering). Analysen bör utföras i arbetslaget och skall ytterst bygga på en omvärldsanalys och på organisationens övergripande mål nedbrutna till den egna enheten. Det ”kompetensgap” som då sannolikt uppstår kan fyllas i första hand genom att medarbetarna utvecklas eller i vissa fall genom nyrekrytering eller tjänsteköp.

### ***Behandling av etik, moral och diskriminering i samverkan***

Svensk lagstiftning visar idag tydligt att diskriminering grundat på kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning är förbjudet. Nedan redovisas de lagar och föreskrifter, som riksdagen och berörd tillsynsmyndighet har fastställt för att motverka diskriminering.

- Jämställdhetslag (1991:433),
- lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
- lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.
- lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och
- Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet.

#### *H Pers 97, riktlinjer*

- policy om kränkande särbehandling och
- reviderad jämställdhetspolicy, utgiven som särtryck år 2000.

Under utarbetande för att föras in i en ny utgåva av H Pers är dessutom,

- policy för mångfald och
- policy mot främlingsfientlighet.



Arbetsplatsträffen är ett naturligt forum för att diskutera frågor som bidrar till att skapa en god arbetsmiljö för alla anställda. Här bör samtal föras om vilka attityder och värderingar som skall råda inom det egna arbetslaget. Diskussioner kan exempelvis hållas runt det egna förhållningssättet, etiken, och de handlingar som följer av detta. Som utgångspunkt för sådana diskussioner kan man under arbetsplatsträffen ställa frågor som ”Kan jag/vi ha **en** åsikt privat eller i fikarummet och **en** mer officiell?”

Genom att lyfta fram och diskutera begreppet ”fikarummets etik” skapar man en god grund för att på ett naturligt sätt ta upp frågor som rör alla former av diskriminering. Detta leder förhoppningsvis också till att var och en känner och tar ett större ansvar när det gäller att påtala och åtgärda olika slag av kränkande handlingar.