

Frågor och svar

Till Försvarsmaktens arbetstidsavtal och
rörlighetsavtal

Frölén, Fredrik

2018-01-26

Försvarens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

LISTPLANERING OCH FÖRLÄGGNING AV ARBETSTID

1. Listmetod A

Kan metod A för listplanering fortsatt användas?

Svar: Metod A finns inte kvar i det nya avtalet. Parterna på OrgE nivå (Regemente, Flottilj motsv) får genom kollektivavtal överenskomma om hur fastställande av lista skall ske. I kollektivavtalet kan parterna på OrgE- nivå överenskomma om att motsvarande Metod A *kan* användas för delar av OrgE eller hela.

Kollektivavtalet kan reglera formerna och processen för fastställande av lista.

2. Annat omplaneringstillägg

Kan parterna på OrgE-nivå komma överens om ett annat belopp för omplaneringstillägget?

Svar: Nej, värden i avtalet har inte parterna på OrgE-nivå mandat att sluta kollektivavtal kring.

3. Listplanering oorganiserade

Hur sker listförhandling för de som är oorganiserade?

Svar: Huvudmetod enligt 2.3. Arbetsgivaren ska då 30 dagar innan listan börjar gälla presentera ett förslag på lista för berörda medarbetare och senast 14 dagar innan fastställa denna lista.

Finns det ett kollektivavtal på OrgE-nivå(Regemente, Flottilj motsv) kan AG välja att tillämpa detta även för oorganiserade arbetstagare som tillhör den yrkesgrupp som avtalet är slutet för.

4. Extern utbildning

Vad kan vara exempel på en extern utbildning enligt 2.3.4.1.?

Svar: Med extern utbildning avses utbildningar där Försvarens makt inte själv förfogar över den exakta planeringen av utbildningsdagarna. Utbildning bedrivs utanför FM som en köpt utbildningstjänst. Externa föreläsare som utbildar inom FM är inte en extern utbildning

5. Utbildning undantagen från arbetstidsreglering

Taktisk kurs Armé är inte med i uppräknningen av utbildningar som är undantagna från arbetstidsreglering, vad gäller för den utbildningen?

Svar: Nej, utbildningen finns inte med bland de utbildningar som framgår av lista i avtalet (2.3.4.2). Därmed gäller ordinarie regler om arbetstidplanering och arbetstidsberoende tillägg.

6. Utebliven listförhandling

Vad gäller för arbetstid om lista inte är presenterad eller fastställd i tid på grund av utebliven listförhandling?

Svar: Om parterna på OrgE-nivå inte har kommit överens i kollektivavtal om en egen metod för listplanering är utgångspunkten att den normalarbetstid som personen har enligt sitt arbetschema i Prio gäller. Med andra ord om arbetschemat utgår ifrån att arbetstiden normalt är mellan 07:30-16:30 sker arbetet på det sättet. Om behovet finns att arbeta på ett annat sätt innan nästa lista påbörjas hanteras det genom en omplaneringslista. Tanken är dock inte att detta ska användas som metod istället för att komma överens om att exempelvis låta en viss lista rulla, dvs att samma listplanering ska gälla för flera listperioder/löpande. Detta måste emellertid omhändertas i ett kollektivavtal på OrgE-nivå.

ARBETE UNDER ORDINARIE ARBETSTID

7. Planering av arbetstid vid tjänsteresa

Vilken planering av arbetstid kan vara lämplig i ett fall då en utbildning hålls på en ort som kräver resa och övernattnig? Utbildning startar i exemplet klockan 12 på måndagen och avslutas klockan 12 på fredagen. Resan påbörjas klockan 8 på måndag morgon och personen beräknas vara hemma 16:30 på fredagen. Tiden för utbildningen på förrättningen är totalt 40 timmar.

Svar: Den faktiska tiden som arbete utförs för berörd vecka är 40 timmar. Tiden som tas i anspråk för resandet och förrättning som helhet planeras med utgångspunkt i att man ska vara borta från hemmet och tjänstestället kortast möjliga tid och i samråd mellan chef och medarbetare. Resande som sker utanför den planerade arbetstiden ersätts med restidsersättning.

Arbetsgivaren planerar arbetstiden utifrån verksamhetens behov. Är det så att verksamheten ställer krav på tillgänglighet andra veckor inom listperioden kan arbetsgivaren planera in 40 timmar arbetstid för utbildningsveckan och att resandet utanför arbetstid ersätts med restidsersättning. Är det istället så att utrymme finns för ledighet andra veckor i listperioden kan arbetstiden planeras så att resandet sker på arbetstid. En värdering av vad som är lämpligast i de enskilda fallen behöver med andra ord göras: Att resa på arbetstid, vilket alltså medför att färre timmar finns tillgängliga för faktiskt arbete, eller att resa utanför arbetstid, vilket alltså frigör arbetstid, men medför en tillkommande kostnad.

8. Avvikelse från dygnsvila

Kan man planera för avvikelser från dygnsvila under ordinarie arbetstid?

Svar: Avvikelse från dygnsvila får inte göras vid planering av ordinarie arbetstid. I samband med listplanering ska det säkerställas att reglerna om dygnsvila följs.

9. Jour under vila

Omfattas vakttjänst och VB-tjänst för skydd av egendom (garnisonsområdet) av särskild jour enligt 3.7.4?

Svar: Ja, denna verksamhet omfattas eftersom det är ett säkerhets- och övervakningsarbete som syftar till att skydda egendom och person.

10. Särskild jour

Vilka verksamheter omfattas av särskild jour enligt 3.7.4?

Svar: Säkerhets- och övervakningsarbeten som kräver permanent närvaro. Exempel på sådan verksamhet är IBSS, TPSS, incidentberedskap, VB, vakttjänst, luft- och sjöbevakning samt räddningstjänst.

11. Kollektivavtal om utökad ram

Parterna har på OrgE-nivå möjlighet att träffa kollektivavtal om utökad ram för det som regleras i del 3.9. Finns det någon övre gräns för vilka överenskommelser som kan träffas annat än för övertid?

Svar: Övertid och jour har ett absolut tak (Del 3.9.7) på 416 timmar för normal vht i sådan kollektivavtalad överenskommelse på OrgE-nivå. I övrigt (beredskap) är det upp till parterna på OrgE-nivå. Däremot är det viktigt att påtala att parterna på FM-nivå ska bli informerade innan en sådan överenskommelse tecknas.

12. Förläggning av veckovila vid helgtjänst

Utbildningsgrupperna som stödjer Hemvärnet har mycket helgtjänst i och med att Hemvärnets verksamhet ligger på tid som normalt är fritid för arbetsmarknaden i stort. Veckovilan är på grund av den verksamheten inte möjlig att alltid planera in på kalenderveckoslutet. Om helgtjänst är planerad lördag och söndag hur kan veckovilan planeras in då enligt avtalet?

Svar: En arbetstagare ska ha minst 36 timmars sammanhängande veckovila under varje vecka. En vecka omfattar en sammanhängande period om sju dygn, t.ex. måndag 07:30 till och med måndag 07:30.

Arbetstiden får förläggas till veckans alla dagar utifrån verksamhetens behov. Veckovilan ska så långt som möjligt förläggas till kalenderveckoslutet (lördag och söndag).

Om verksamheten har behov av arbete på helgen kan veckovilan förläggas till annan tid än kalenderveckoslutet exempelvis torsdag-fredag. Det finns även en möjlighet att slå samman veckovilan för två på varandra efterföljande sjudagarsperioder till en sammanhängande ledighet om 72 timmar.

13. Uppkommet FM-dygn eller övertid

Hur ersätts den som utanför ordinarie arbetstid blir inkallad att lösa en uppgift på OrgE eller beordrad att utföra ett visst arbete? Är det övertid eller uppkommet FM-dygn?

Svar: Ingrepp under beredskap under tjänstgöringsfri tid ersätts normalt med övertid. Arbetstiden påbörjas respektive avslutas vid avresa från hemmet respektive återkomst till hemmet eller annan överenskommen plats. Regeln om fristående extra arbetspass gäller.

Chef kan också bedöma det som ändamålsenligt att istället tillämpa uppkommet FM-dygn. Det kan t.ex. röra sig om uppgifter, vars tidsåtgång är svår att avgöra på förhand. Beslut om det ska vara övertid eller uppkommet FM-dygn ska vara tydligt i samband med att personen kallas in till tjänstgöring.

14. Schablonarbetstid

Finns möjlighet till schablonarbetstid kvar vid utrikes tjänsteresa?

Svar: Ja, men grunden är alltså att arbetstid vid utrikes tjänsteresa ska planeras i lista eller omplaneringslista. I annat fall kan dock schablonarbetstid inplaneras om 13 timmar per kalenderdygn. Ersättning för schablonarbetstid utbetalas med 200 kr/dygn. Reglerna om dygns- och veckovila gäller.

15. Dygns- och veckovila och tjänstbarhetsbedömning

Om en medarbetare kallas in på övertid när dygns- eller veckovila var planerad. Hur hanteras att han eller hon inte var ledig som tänkt då?

Svar: Avvikelse från dygns- eller veckovila får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Uppstår ett behov av att arbeta övertid som medför att den planerade dygns- eller veckovilan inte erhålls, ska istället arbetstagarens tjänstbarhet bedömas. Om chef i sin bedömning av tjänstbarhet kommer fram till att arbetstagaren behöver mer vila än vad som återstår innan nästa arbetspass, så bör ett beslut fattas att denna ytterligare vila ska ges. En följd av detta kan då bli att arbetstagaren påbörjar den kommande arbetsdagen senare än vad som framgår av lista. Denna tillkommande vila sker då på arbetstid. Notera dock att detta inte är en regel om exakt timförskjutning, utan att det i grund och botten handlar om att den chef som ansvarar för bedömningen också utgår från de faktiska omständigheterna i det enskilda fallet. Det kan också handla om att den anställde avslutar nästkommande arbetsdag tidigare än planerat, och att återhämtningen/vilan sker då istället. Tjänstbarhetsbedömningen ska ske utifrån ett hälso- och säkerhetsperspektiv. Avslutningsvis så bör det poängteras att i den mån det finns särskilda viloregler kopplat till viss verksamhet exvis framförande av militära fordon, så gäller dessa fullt ut oaktat vad som sagts ovan.

FM-DYGN OCH STÖDINSATS

16. Resor vid stödinsats

Vilka villkor gäller under resan till och från insatsområdet vid stödinsats? Hur lång får en planerad stödinsats vara?

Svar: Ersättningarna för stödinsats enligt avtalet (Del 4.5) samt undantag från arbetstidsreglering tillämpas fr.o.m. den dagen den enskilde lämnar Sverige till och med den dag han eller hon är hemma i Sverige igen.

Den planerade stödinsatsen får högst omfatta 16 dagar på plats i det aktuella insatsområdet. Resa till och från stödinsatsen räknas inte in i de 16 dagarna. Den totala tiden som personen är iväg på stödinsats inkl. resor kan på så sätt omfatta fler än 16 dagar.

17. Första sex timmarna vid uppkommet FM-dygn

Ingår de första sex timmarna av ett uppkommet FM-dygn i beräkningen av övertidstaket?

Svar: Nej, de första sex timmarna ersätts så som övertid men är inte detsamma som övertid. De ingår därför inte i övertidstaket.

18. FM-dygnskomp

Kan man välja 4 timmars komp för de första 10 FM-dygnen?

Svar: Nej, det går inte att välja (del 4.3.1) För de första tio genomförda FM-dygnen per kalenderår erhålls åtta timmars komp och för efterföljande FM-dygn samma kalenderår ges fyra timmar i kompensationsledighet.

19. Kompensationsledighet på friplanerad dag

Uppkommet FM-dygn som är på friplanerad dag och utförs under fyra timmar, intjänas då också kompensationsledighet om åtta timmar?

Svar: Timme 1-6 ger ingen kompensationsledighet, inte heller på friplanerad dag.

20. Planering av FM-dygnskompensation m.m.

a) Hur ska planering och uttag av kompensationsledighet för FM-dygn hanteras?

Svar: FM-dygnskompensation ska som huvudregel (Del 4.3.1) planeras in i lista. Undantag för detta är när kompensationsledighet för uppkommet FM-dygn "läggs ut" i direkt anslutning till det uppkomna FM-dygnen för återhämtning, eller om medarbetaren själv begär att ta ut kompensationsledighet vid ett senare tillfälle.

- b) Vad händer med den planerade kompensationsledigheten om FM-dygnet ställs in?

Svar: Om ett planerat FM-dygn ställs in innan det påbörjats så har arbetsgivaren även vid behov rätt att ställa in den efterföljande kompensationsledigheten (Del 4.3.3). Den återstående veckoarbetstiden bör i förekommande fall snarast läggas ut som normalarbetstid.

Medarbetaren som önskar ska ges möjlighet att ta ut sparad kompensationsledighet den dag som var planerad med FM-dygnskompensation.

- c) Kan ändrad dag för FM-dygnskompensation ge rätt till omplaneringstillägg?

Svar: Ja, om FM-dygnskompensation är planerat i lista inskränks fritiden om medarbetaren istället omplaneras att arbeta den aktuella dagen. Om dag för kompensationsledighet istället enligt överenskommelse byts till annan dag utbetalas inget omplaneringstillägg.

- d) Hur ska FM-dygnskompensation för uppkommet FM-dygn förläggas? Med vilken framförhållning kan sådan ledighet planeras?

Svar: FM-dygnskompensation för uppkommet FM-dygn kan inte planeras i lista, (uppkommet). Intjänad ledighet bör förläggas så snart efter ledighetens intjänande som omständigheterna medger.

- e) Om medarbetare kallas in att arbeta på planerat FM-dygnskomp kortare tid än 14 dagar innan, vilken ersättning har han eller hon rätt till då? Är det motsvarande enkel eller kvalificerad övertid?

Svar: Om arbetsgivaren har planerat ut kompensationsledig tid (FM-komp) men beordrar arbete med kortare framförhållning än vad som kan omhändertas enligt reglerna om omplanering, så sker avräkning av ledighetssaldot och övertid utbetalas, tillgänglig mängd övertid avräknas.

Kompensationsledighet som beviljas utan att planeras in i lista eller omplaneringslista ger inte någon ersättning om arbetsgivaren senare får behov av att styra om den kompensationslediga dagen till arbete. Om man som arbetstagare i detta fall vill försäkra sig om att ledighet kan tas ut, bör istället semester användas.

Förtydligande: parterna är överens om att kompensationsledighet för FM-dygn skall planeras i lista. Om den i lista planerade kompensationsledigheten för FM-dygn återtats tidigare än 14 dagar innan sker det medelst omplanering. Sker återtalandet inom 14 dagar innan räknas tiden av på kompensationsledighetssaldot och ersätts med övertid vilken räknas av på tillämpligt övertidstak. Övertiden ersätts såsom kval övertid för den tid i lista som var planerad för kompensationsledighet.

21. Längre sammanhållande arbetsperioder

- a) När kan "trappan" enligt 3.2 bli aktuell vid planering av ordinarie arbetstid?

Svar: Vid ordinarie arbetstid bör veckovila alltid planeras i lista eller omplaneringslista.

Om veckovilan är förlagd så att du är planerad och utför arbete i fler än elva dygn i följd utan sammanhängande veckovila ska du tillförsäkras ledighet och erhålla ersättning från och med det tolfte dygnet.

b) När kan "trappan" enligt 4.3.5 bli aktuell vid planering av FM-dygn?

Svar: Vid en serie av FM-dygn gäller "trappan" och reglerna om ersättning och tillförsäkrad ledighet från och med det tolfte dygnet enligt tabellen i avtalet.

c) Vad innebär tillförsäkrad ledighet enligt 3.2 respektive 4.3.5 den så kallade "trappan"?

Svar: När en längre sammanhållande arbetsperiod planeras så att tjänstgöringen varar längre än 11 dygn, så ska medarbetaren tillförsäkras ledighet genom att inget arbete planeras in under den tid som är skriven i tabellen. I lista eller omplaneringslista ska med andra ord arbetstiden ha förlagts så att den tillförsäkrade ledigheten om t.ex. 96 h säkerställs genom exempelvis friplanering. Den tillförsäkrade ledigheten ska vara förlagd sammanhängande.

d) Kan jag som chef beordra in en arbetstagare som tar ut den tillförsäkrade ledigheten enligt "trappan" att gå in och arbeta övertid?

Svar: Huvudregeln är att inte beordra en medarbetare till övertidsarbete som är ledig för att uppfylla krav på tillförsäkrad ledighet enligt "trappan".

REGLER TILLÄMPLIGA VID STÖD TILL CIVIL VERKSAMHET

22. Tak för nödfallsövertid

Räknas nödfallsövertiden enligt del 5 in i begränsningen för övertid om 200 h?

Svar: Nej. Nödfallsövertid är sådan övertid som enligt reglerna inte har en begränsning i antalet timmar. Den får tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver. Det är istället en konstruktion som innebära att arbetsgivaren har en skyldighet att underrätta lokal arbetstagarorganisation om att sådan övertid tas ut.

Försvarmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar

23. Anvisat boende

Vad är tanken med det anvisade boendet och hur är det tänkt att användas?

Svar: Huvudregeln är enligt avtalet fortsatt enkelrum med dusch och toalett på rummet vid tjänsteresa.

Arbetsgivaren har en möjlighet att utifrån verksamhets krav anvisa ett ändamålsenligt boende som inte uppfyller huvudregeln. Det kan exempelvis vara ett logement i anslutning till ett skjutfält där det bedöms lämpligt att gruppen bor samlat för att få ut maximal operativ effekt under en övning. Exempel kan också vara en ledarskapsutbildning där det är värdefullt att alla deltagare bor samlat utifrån utbildningens syfte.

Självklart skall chefens ledarskap även kunna hantera individuella förutsättningar. Arbetsgivaren ska informera berörd ATO om anledningen till anvisat boende och på vilket sätt det anvisade boendet är ändamålsenligt (Del 6.2 rörlighetsavtalet).

24. Boende utomlands

Kan man anvisa boende utomlands?

Svar: Ja, det går att anvisa boende utomlands. Reglerna om boendestandard och möjligheterna om att anvisa boende gäller även vid utrikes tjänsteresa.

25. Boende vid stöd till civil verksamhet

Huvudregeln är dusch och toalett på rummet vid tjänsteresa. Gäller denna regel vid stöd till civil verksamhet enligt del 5?

Svar: Rörlighetsavtalet gäller vid stöd till civil verksamhet.

26. Restidsersättning

Finns det något tak för hur många timmar någon kan resa på och få restidsersättning?

Svar: Nej, något sådant tak finns inte. Däremot är det viktigt att tänka på att resorna planeras i samråd med medarbetaren.

27. Restidsersättning vid tågresor

Om en medarbetare är flygrädd och man därför planerar in en tågresor till exempelvis Boden, ersätts då hela tågresan med restidsersättning?

Svar: Råden kring restidsersättning från förgående rörlighetsavtal gäller tillsvidare och där framgår att tiden mellan 24:00 till och med 06:00 inte ersätts med restidsersättning för den som har sovplats på tåget.

28. Internat

Vad gäller vid internat?

Svar: Det finns inget internatsbegrepp i rörlighetsavtalet. Samma regler gäller som för andra tjänsteresor.

29. Restid vid försening

Får man restidsersättning om flyg är försenade och man får vänta på flygplatsen innan resan hem?

Svar: Restidersättning gäller under tiden för tjänsteresan inkl. eventuella förseningar. Vid eventuellt inställt flyg m.m. där man tar in på hotell anses resan pågå fram till dess att man når det tillfälliga boende på förrättning, tjänsteresan förlängs i detta fall.

30. Fri hemresa

Får jag restidsersättning vid frihemresa?

Svar: Nej, reglerna om restidsersättning tillämpas enbart vid tjänsteresan. Vid långtidsförrättning är det den första och sista resan som utgör tjänsteresan.

31. Boendestandard vid idrottsverksamhet

Vilken boendestandard gäller i FM avtal om villkor vid idrottsverksamhet inom FM? Får man logitillägg på 200 kr?

Svar: Den logistandard som arrangören erbjuder ska anses godtagbar. Reglerna kring logitillägg gäller inte vid verksamhet som hanteras inom ramen för Försvarmaktens avtal om villkor vid idrottsverksamhet inom Försvarmakten. I övrigt gäller rörlighetsavtalet. (Inrikes och utrikes).

32. Pendling

Vad händer med de pendlingsavtal som är tecknade med stöd av tidigare rörlighetsavtal.

Svar: De fortsätter att gälla med de villkor som framgår av pendlingsavtalet.

33. Boende inför insats

Vilka regler gäller för boende under utbildning inför internationell militär insats?

Svar: Huvudregeln vid tjänsteresa är enkelrum med dusch och toalett på rummet. Medarbetarna kan acceptera en lägre standard och får då ett logitillägg om 200 kr per natt. Utifrån verksamhetens krav kan arbetsgivaren anvisa ändamålsenligt boende. Arbetstagarens erhåller ett logitillägg om 400 kr per natt om det anvisade boendet håller lägre standard än huvudregeln.

34. Typ av sko

Vilken typ av skor är det tänkt att man får ersättning för?

Svar: Det är avsett att vara träningskor som ska användas för att upprätthålla de fysiska krav som vi har i tjänsten. Därmed är det tänkt som träningskor för löpning eller inomhusträning. Tanken är inte att ersätta fotbollsskor, golfskor eller kängor.

35. Kontinuerligt tjänstgörande

Vad avses med att skor kan ges till kontinuerligt tjänstgörande

Svar: Med kontinuerligt tjänstgörande avses tillsvidareanställd personal och GSS/K, samt personal tjänstgörande/anställd 12 månader eller mer. Personal som inte omfattas av rörlighetsavtalet omfattas heller inte av "sko-delen".

36. Antal skor

Kan man få ersättning för 2 par träningskor vart annat år om man behöver både inneskor och löparskor?

Svar: Ja, under förutsättning att skorna köps vid ett och samma tillfälle och därmed finns med på ett och samma kvitto. Total ersättningsgräns är 1 200 kr.