

Förhandlingsprotokoll
2023-11-15

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga
förhandlingsområdet sammantagna

Saco-S

Seko, Service- och kommunikationsfacket

VASA i lydelse från och med den 1 oktober 2023

1 §

Parterna är överens om att Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar (VASA) från och med den 1 oktober 2023 har lydelse enligt bilaga.

Vid protokollet



Matilda Nyström Arnek

Justerat den 2023-11-15
Arbetsgivarverket



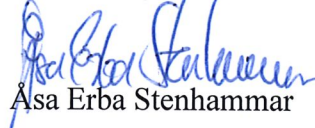
Anna Falck

Justerat den 2023-11-15
Saco-s



Anna Steen

Justerat den 2023-11-15
OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet
sammantagna



Asa Erba Stenhammar

Justerat den 2023-11-15
Seko, Service- och
kommunikationsfacket



Helene Thornberg

Avtal
2013-10-15
(i lydelse per 2023-10-01)

Parter

Arbetsgivarvidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarvidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna Saco-S
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar (VASA) 1 kap. Inledande bestämmelser

1 § Syfte

Parterna träffar detta avtal i syfte att underlätta anställningar som främjar allmänna arbetsmarknads-, social- och sysselsättnings politiska mål enligt 4 § Anställningsförordning (1994:373).

Avtalet är avsett att tillämpas på tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren av en och samma arbetstagar enligt 2 § under en maximal sammanlagd tid om 24 månader¹.

Parternas avsikt är att avtalet ska bidra till att dessa personer får arbetslivserfarenhet och utveckling och härigenom öka deras möjligheter till ett reguljärt arbete på arbetsmarknaden. Parterna vill här framhålla vikten av en tidig och löpande dialog mellan lokala parter.

Parterna vill framhålla vikten av en god dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagar inför, under och vid anställningens avslut.

2 § Tillämpningsområde

Avtalet gäller för anställning inom det statliga avtalsområdet där arbetstagar

¹ Ändrad genom förhandlingsprotokoll 2019-04-17.

- omfattas av villkoren i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd med stöd av lag eller förordning och
- där arbetsgivaren inte ensidigt förfogar över vem som anställs, arbetets innehåll eller sysselsättningsgrad och
- där anställningen ingåtts med beaktande av sådana sakliga grunder, utöver förtjänst och skicklighet, som regleras i 4 § anställningsförordningen enligt 1 § ovan.

3 § Lagen om anställningsskydd

Arbetstagare som anställs enligt detta avtal omfattas av lagen om anställningsskydd (LAS) med undantag för 5 §, 6 §, 11 §, 15 §, 21 §, 22 §, 30 a § och 31 §. Istället gäller vad som följer av avtalet.

4 § Anställningsform

Arbetsgivaren får enligt detta avtal träffa en eller flera tidsbegränsade anställningsavtal med en och samma arbetstagare enligt 2 §, för en sammanlagd tid om högst 24 månader. Avtalets reglering ersätter härigenom 5 § lagen om anställningsskydd (LAS).²

Arbetsstagarorganisationerna ska informeras om beslut om anställning enligt detta avtal inklusive överenskommen lön.

5 § Centrala kollektivavtal

Om inget annat följer av detta avtal ska lön och övriga villkor som regleras i detta avtal ha motsvarande definition och löneadministrativt hanteras på samma sätt som följer av Villkorsavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O och Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S samt Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Affärsverksverksavtal – OFR/S,P,O och Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S beroende på vilket av dessa avtal som tillämpas hos arbetsgivaren i övrigt.

Ramavtal om löner m.m. ersätts med regleringen i 2 kap. detta avtal.

Parterna är vidare överens om att följande avtal gäller under anställningstiden för arbetstagare som är anställda enligt detta avtal:

- Pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl., PA 16,
- Avtal om ersättning vid personskada, PSA,
- Avtal om statens tjänstegrupplivförsäkring, TGL-S.

² Ändrad genom förhandlingsprotokoll 2017-10-04 bilaga 6 (ändring av RALS 2010-T samt RALS 2017-2020).

6 § Lokala kollektivavtal

Lokala avtal hos arbetsgivaren, som ingåtts med stöd av andra centrala avtal, får tillämpas på anställda enligt detta avtal där detta särskilt anges och under förutsättning att de lokala bestämmelserna inte motverkar syftet med anställningen.

Anmärkning:

Lokala parter kan inte med stöd av detta avtal ingå lokala avtal.

7 § Arbetsgivarbeslut

Arbetsgivaren får besluta om avvikelser från avtalets bestämmelser i de fall som särskilt anges i avtalet.

Innan arbetsgivaren fattar ett sådant beslut ska de lokala arbetstagarorganisationerna informeras om det tilltänkta beslutet.

2 kap. Lön

1 § Rätten till lön

Varje arbetstagarare 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.

Lönen består av individuell lön och i förekommande fall lönetillägg. Lönen betalas normalt ut per kalendermånad.

2 § Lönesättning

I stället för vad som sägs i ramavtal om löner m.m. (RALS respektive RALS-T) gäller att den lön som bestämts vid anställningen gäller för hela anställningsperioden.

Arbetstagararens lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna samt arbetstagararens erfarenhet. Lönen ska vara individuellt bestämd.

Vad gäller lönesättning av en arbetstagarare kan det vara lämpligt att se över lönesättningen efter en tolv månaders period.³

3 § Beräkning av lön under del av månad m.m.

³ Ändrad genom förhandlingsprotokoll 2017-10-04 bilaga 6 (ändring av RALS 2010-T samt RALS 2017-2020).

Om lönen ska betalas ut endast för en del av en kalendermånad betalas den i stället ut som aktuell kalenderdagslön.

4 § Arbetsgivarbeslut

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

Finns utöver vad som anges i detta avtal lönetillägg som betalas på arbetsplatsen för särskilda uppgifter får arbetsgivaren medge att dessa tillämpas även på arbetstagare enligt detta avtal om det stödjer målen med arbetstagarens anställning.

3 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

1 § Inledande bestämmelser

Arbetstiden ska förläggas och i övrigt bestämmas på ett sätt som medverkar till att syftet med anställningen uppnås. Arbetstidens förläggning kan vid behov ses över och anpassas.

2 § Arbetstidens längd, förläggning och övriga villkor - huvudregel

Arbetstidens längd, förläggning och övriga arbetstidsbestämmelser ska för de arbetstagare som omfattas av detta avtal följa de som normalt gäller hos arbetsgivaren inom arbetsområdet om inte annat följer av detta kapitel.

Se även 4 och 5 §§ nedan.

3 § Arbetstidens förläggning - undantag

I de fall som arbetstidens förläggning enligt 2 § inte medverkar till att syftet med anställningen uppnås för den enskilde arbetstagaren ska arbetsgivaren, efter dialog med arbetstagaren och vid behov arbetsförmedlingen, fatta beslut om annan arbetstidsförläggning som bättre medverkar till detta syfte.

4 § Arbete på mertid och på övertid

Arbetsgivaren kan **inte** begära att en deltidsarbetande arbetstagare som anställts enligt detta avtal ska arbeta utöver den ordinarie dagliga arbetstiden, mertid. Arbetsgivaren kan **inte** heller begära arbete på övertid.

Arbetsgivaren får dock komma överens med arbetstagaren om mertidsarbete och övertidsarbete om arbetet främjar syftet med anställningen.

Vid mertidsarbete eller övertidsarbete enligt ovan betalas ersättning eller kompensationsledighet enligt bestämmelserna i lokalt kollektivavtal hos

arbetsgivaren eller om lokal reglering inte finns utifrån vad som gäller hos arbetsgivaren enligt Villkorsavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O och Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S samt Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Affärsverksverksavtal – OFR/S,P,O och Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S beroende på vilket av dessa avtal som tillämpas hos arbetsgivaren i övrigt.

Kompensationsledighet ska tas ut senast kalendermånaden efter den då övertids-, eller mertidsarbetet fullgjordes, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat.

5 § Tjänstgöring på obekväm arbetstid

I de fall som arbetstagaren måste utföra arbetsuppgifter på arbetstid som hos arbetsgivaren definieras som obekväm arbetstid betalas ersättning för den tiden enligt vad som i övrigt gäller på arbetsplatsen.

Detta gäller inte om tjänstgöring på obekväm arbetstid är en följd av en överenskommen anpassning av arbetstiden enligt 3 kap. 3 § med hänsyn till arbetstagarens behov.

6 § Jour och beredskap

Den som anställs enligt detta avtal ska normalt inte ingå i arbetsplatsens jour- och beredskapstjänstgöring.

Arbetsgivaren får dock komma överens med arbetstagaren om jour- eller beredskapstjänstgöring om arbetet främjar syftet med anställningen.

En arbetstagare som fullgör jour- eller beredskapstjänstgöring får ersättning för den tiden enligt vad som i övrigt gäller på arbetsplatsen.

4 kap. Semester

1 § Rätt till semester

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480) med de avvikelser som framgår av bestämmelserna i detta kapitel. Med semesterförmåner avses semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

2 § Intjänandeår och semesterår

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och är detsamma som kalenderår.

3 § Semesterns längd

En arbetstagare har rätt till 28 betalda semesterdagar för helt kalenderår.

Om en arbetstagare varit anställd enligt avtalet endast under en del av kalenderåret 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 inte något annat följer av semesterlagen eller 6 § nedan.

4 § Obetald semester

Arbetstagare som avses i 3 § 2 stycket har i förekommande fall rätt till ytterligare (obetald) 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.

5 § Semester under en del av dagen

Semester under en del av dagen räknas som en hel semesterdag. En dag då en deltidsarbetande arbetstagare har semester räknas som hel semesterdag.

6 § Arbetsgivarbeslut

Arbetsgivaren kan med beaktande av semesterlagens regler medge att semester som tas ut som del av dag enbart avräknas i samma omfattning som uttaget om semester del av dag.

7 § Semesterrätt vid viss frånvaro

Utöver vad som följer av semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro, ger frånvaro utan lön för centralt fackligt förtroendemannauppdrag rätt till betald semester.

8 § Avräkning på lönen

Om en arbetstagare har haft längre betald semester än vad arbetstagaren tjänat in, ska avdrag göras på lönen i motsvarande omfattning.

Avdrag enligt första stycket ska dock inte göras för obetald semester eller om anställningen har upphört på grund av dödsfall.

9 § Semesterns förläggning

Arbetsgivaren bestämmer efter dialog med arbetstagaren och, vid behov, med Arbetsförmedlingen om hur årssemestern ska förläggas. Semestern ska i första hand förläggas så att syftet med anställningen uppnås.

Semestern ska så långt som möjligt tas ut som ledighet under anställningstiden.

Arbetsgivaren är, om det inte finns särskilda skäl, skyldig att lägga ut en arbetstagares hela årssemester som ledighet under året. Detta gäller inte om semesterdagar sparas enligt 10 §.

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.

Vid förläggning av sparad semester gäller bestämmelserna i 9 §, 20 § 1 stycket samt 21 § semesterlagen.

10 § Sparad semester

Arbetstagare kan spara semester i enlighet med 18 § semesterlagen.

11 § Semesterlön

Semesterlönen betalas i enlighet med vad som framgår av Villkorsavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O och Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S samt Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Affärsverksverksavtal – OFR/S,P,O och Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S beroende på vilket av dessa avtal som tillämpas hos arbetsgivaren i övrigt.

För en deltidsarbetande arbetstagare gäller de lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning.

12 § Semester som inte har kunnat läggas ut

Om en viss del av semestern på grund av arbetstagarens sjukdom eller av andra särskilda omständigheter inte har kunnat läggas ut under året, omvandlas den till sparad semester (se 10 §).

13 § Semesterersättning

Semesterersättning utbetalas om en arbetstagare slutar sin anställning hos arbetsgivaren innan han eller hon fått ut all betald semester som arbetstagaren har rätt till.

5 kap. Löneavdrag

1 § Allmänna bestämmelser om löneavdrag

En arbetstagare ska vid ledighet eller annan frånvaro från arbetet ha löneavdrag.

Beräkning och administrativ hantering av löneavdrag följer av bestämmelserna i Villkorsavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O och Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S samt Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Affärsverksverksavtal – OFR/S,P,O och Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S beroende på vilket av dessa avtal som tillämpas hos arbetsgivaren i övrigt.

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

2 § Arbetsgivarbeslut

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

6 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.

Hantering av löneavdrag och lön enligt villkor i detta kapitel följer i dessa delar bestämmelserna i Villkorsavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O och Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S samt Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Affärsverksverksavtal – OFR/S,P,O och Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S beroende på vilket av dessa avtal som tillämpas hos arbetsgivaren i övrigt.

1 § Rätten till lön under sjukfrånvaro

Varje arbetstagare har rätt till lön under sjukfrånvaro enligt bestämmelserna i detta kapitel. Därutöver gäller lagen (1991:1047) om sjuklön (SjL).

2 § Sjukanmälan och skriftlig försäkran

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta, ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. När arbetstagaren återgår i arbete ska arbetstagaren lämna en skriftlig försäkran till arbetsgivaren om att arbetstagaren på grund av sjukdomen helt eller delvis inte har kunnat arbeta.

Uppllysning

Arbetsgivaren är enligt SjL inte skyldig att betala ut sjuklön innan anmälan och skriftlig försäkran har gjorts.

3 § Läkarintyg och tandläkarintyg

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.

4 § Sjuklön (dag 1-14)

För de kalenderdagar i en sjuklöneperiod som arbetstagaren har gjort en inkomstförlust på grund av sjukfrånvaron, betalas sjuklön i förhållande till sjukfrånvarons omfattning:

Dag i sjukperioden	Sjuklön
Dag 1-14	80 %

4 a § Karensavdrag

Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras. Karensavdraget motsvarar 3,68 % av arbetstagarens aktuella lön för månaden samt 0,38 procent av sådana rörliga tillägg som ingår i beräkningen av sjuklönen.

Karensavdraget kan totalt aldrig vara större än vad som utan karensavdrag skulle ha lämnats⁴.

(Råd)

Upplysningar

1. Återinsjuknande

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt socialförsäkringsbalken som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, ersättningsens storlek och sjuklöneperiodens längd.

2. Allmänt högriskskydd

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar betalas enligt SjlL, vid nästkommande sjukperiod, sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

3. Särskilt högriskskydd

För en arbetstagare som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till sjukpenning betalas enligt SjlL

⁴ Införd genom förhandlingsprotokoll 2018-11-28. Fr.o.m. den 1 januari 2019 har lag (1991:47) om sjuklön ändrats. Istället för karensdag gäller fr.o.m. detta datum ett karensavdrag. Karensavdraget utgör en bestämd del av den sjuklön som beräknats under sjuklöneperioden. Karensavdraget kan betraktas som en självrisk och är lika stort oavsett sjukfrånvarons längd eller omfattning.

sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

5 § Sjukpenningtillägg (fr.o.m. dag 15)

En arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom har, för varje kalenderdag arbetstagaren får sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå från Försäkringskassan enligt socialförsäkringsbalken, rätt till sjukpenningtillägg i förhållande till frånvarons omfattning.

Om arbetstagarens sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken har dragits in helt eller delvis ska inget sjukpenningtillägg betalas ut eller betalas ut i motsvarande grad.

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka att sjukpenning betalas ut från Försäkringskassan.

Dag i sjukperioden	Lönedelar	
	Under basbeloppstak ⁵	Över basbeloppstak
Dag 15 – 365 (Sjukpenning på normalnivå)	10 %	87,60 %

7 kap. Lön under föräldraledighet

Hanteringen av löneavdrag och lön enligt villkor i detta kapitel följer i dessa delar bestämmelserna i Villkorsavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O och Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S samt Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Affärsverksverksavtal – OFR/S,P,O och Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S beroende på vilket av dessa avtal som tillämpas hos arbetsgivaren i övrigt.

1 § Tillägg vid tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning kan tillägg vid tillfällig föräldrapenning utbetalas. Tillägget utbetalas för lönedelar över basbeloppstaket i förhållande till frånvarons omfattning under sammanlagt högst 10 dagar per år. Arbetsgivaren får, om det finns särskilda skäl, besluta att tillägg betalas ut för fler än 10 arbetsdagar. Tillägget beräknas enligt följande:

⁵ Basbeloppstaket för ett år är ett belopp som motsvarar 10 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken. Basbeloppstaket för månad motsvarar 83,33 (10/12) procent och för kalenderdag 2,74 (10/365) procent av gällande prisbasbelopp (ändrad enligt förhandlingsprotokoll 2022-02-03).

Lönedelar över basbeloppstaket⁶
77,6 %

8 kap. Ledighet i övrigt

Hantering av löneavdrag och lön enligt villkor i detta kapitel följer i dessa delar bestämmelserna i Villkorsavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O och Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S samt Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Affärsverksverksavtal – OFR/S,P,O och Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S beroende på vilket av dessa avtal som tillämpas hos arbetsgivaren i övrigt.

Ledighet med lön

1 § Läkarbesök m.m.

Om det behövs får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag för läkar- eller tandläkarbesök m.m. i följande fall.

- Vid besök hos läkare, företagshälsovård, öppen vård eller mödravårdscentral samt för blodgivning.
- Undersökningar eller behandlingar efter remiss av tandläkare eller läkare samt vid akuta tandbesvär.

2 § Ledighet för anställningsfrämjande aktiviteter

En arbetstagare får vid behov vara ledig utan löneavdrag motsvarande högst fem arbetsdagar per kalenderår för anställningsfrämjande aktiviteter. Här avses externa aktiviteter som, förutom anställningen enligt avtalet, bidrar till att stärka individens anställningsbarhet på arbetsmarknaden.

3 § Annan ledighet

Om arbetsgivaren har beviljat en arbetstagare ledighet med stöd av tjänstledighetsförordningen (1984:111) eller annan reglering, har arbetstagaren rätt till lön utan avdrag under ledigheten enligt sammanställningen nedan. Ledighet under en del av en dag räknas som en hel dag.

⁶ Basbeloppstaket för ett år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för arbetsdag 2,88 (7,5/260) procent av gällande prisbasbelopp.

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 det antal arbetsdagar per kalenderår som gäller enligt tillämpligt villkorsavtal.
b) Fackliga förtroendemannauppdrag	Den tid som gäller enligt tillämpligt villkorsavtal.

4 § Smittbärarpenning

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att arbetstagaren är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen (2004:168) eller livsmedelslagen (2006:804) (motsvarande) och erhåller smittbärarpenning enligt SFB ska löneutfyllnad betalas så att den totala ersättningen, inklusive smittbärarpenning, motsvarar 100 procent av den aktuella lönen.⁷

5 § Ledighet utan lön

Arbetsgivaren kan, efter dialog med arbetsförmedlingen, medge partiell tjänstledighet utan lön om detta medverkar till att arbetstagaren uppnår syftet med anställningen.

Ledighet utan lön kan beviljas i andra fall, om det finns särskilda skäl till det, och det kan ske utan olägenheter för verksamheten.

9 kap. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning

1 § Arbetsgivarbeslut

Arbetsgivaren får medge att sådana villkor vid tjänsteresa och förrättning som normalt tillämpas hos arbetsgivaren ska tillämpas på arbetstagare enligt detta avtal. Detta gäller i de fall när tjänsteresa och förrättning är en del av arbetstagarens arbetsuppgifter inom ramen för anställningen.

2 § Grundläggande bestämmelser

Vid tjänsteresa och förrättning har en arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m.m. enligt bestämmelserna i detta avtal.

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

⁷ Ändrad genom protokoll till VASA 2023-11-14.

längre färdväg eller bortovaro än som föranleds av förrättningen om det inte vid utrikes tjänsteresa finns särskilda skäl för något annat.

Anmärkningar:

Tjänsteresor och förrättningar bör planläggas i samråd med berörd arbetstagare. De centrala parterna förutsätter att inrikes tjänsteresa och förrättning planläggs så att tid mellan klockan 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.

Om bortovaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständighet som arbetstagaren inte kan råda över, anses denna längre bortovaro vara föranledd av förrättningen.

3 § Allmänt

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 i 12 kap. inkomstskattelagen.

Protokollsanteckning

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

4 § Utrikes tjänsteresa

Ersättning för resor inom förrättningsorten till och från platsen för förrättningen, eller sådana resor i övrigt som står i direkt samband med förrättningen, betalas enligt arbetsgivarens bestämmande. Hänsyn bör därvid tas till lokala kommunikationsförhållanden.

Utgifter i utländsk valuta räknas om efter den växelkurs till vilken den har köpts. För den som har betalat utgifter med kredit- eller betalkort gäller den kurs som kortföretaget har tillämpat.

Anmärkning

Nödvändiga resekostnadsersättningar kan vara transport och tillfällig förvaring av resgodis, resgodisförsäkring, visering, kursförlust eller nödvändiga vaccinationer. Utgifterna ska vara styrkta i den mån arbetsgivaren inte bestämmer något annat. Serviceavgifter som inte har räknats in i hotellräkningen ersätts med skäligt belopp. Ersättning för flygresor som inte är ekonomiklass bör medges bara om arbetsgivaren efter prövning i varje särskilt fall anser att det finns synnerliga skäl för sådan resa.

Traktamente m.m.

5 § Allmänt

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten eller stationeringsorten utomlands, betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som enligt 12 kap. inkomstskattelagen är avdragsgilla.

Protokollsanteckning

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

6 § Inrikes tjänsteresa

Vid inrikes tjänsteresa betalas logikostnad efter 30:e dygnet endast om arbetstagaren på grund av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av nattractamentet.

7 § Utrikes tjänsteresa

Om en resenär delar hotellrum med någon person som inte har rätt till ersättning för logikostnader, ska kostnaden för resenären anses utgöra 75 % av priset för ett dubbelrum.

För den som är stationerad utomlands ska traktamentet minskas med 20 procent vid tjänsteresa inom det egna stationeringslandet.

8 § Arbetsgivarbeslut

Arbetsgivaren får föreskriva eller för särskilda fall besluta att ersättning vid tjänsteresa utomlands inte ska betalas eller betalas med lägre belopp än som följer av detta avtal, om det finns särskilda skäl för det.

Sådana föreskrifter eller beslut får bara tillämpas för tiden efter det att föreskrifterna meddelats eller resenären fått del av beslutet, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

9 § Tillämpning vid arbetskonflikt

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.

10 § Förskott

Arbetsgivaren kan medge att arbetstagaren får förskott på förmåner enligt 4 – 7 §§, dock högst för en månad i taget om inte förhållandena föranleder annat.

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

Om ett förskott har betalats ut för viss månad och reseräkning inte givits in inom tre månader efter den månadens utgång ska arbetstagaren betala tillbaka hela förskottet inom en månad efter att arbetsgivaren begär det.

Om arbetstagare efter begäran inte betalar tillbaka förskottsbelopp i tid får beloppet kvittas mot arbetstagarens fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen.

Anmärkning

En arbetsgivare som med stöd av denna avtalsbestämmelse genomför kvittning måste emellertid uppmärksamma de tvingande regler avseende kvittning som återfinns i lag (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt.

11 § Reseräkning m.m.

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning enligt detta avtal 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, dock senast tre månader efter avslutad anställning. Se även särskilda regler i 10 § för reseräkning vad avser förskott.

10 kap. Flyttersättning och ersättning vid annan resa än tjänsteresa

1 § Arbetsgivarbeslut

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl kan en arbetstagare som byter arbetsort inom landet få flyttersättning.

Anmärkning

En anställning inom ramen för detta avtal har ett särskilt syfte. En arbetstagare kan endast förflyttas till annan arbetsort om detta särskilt har överenskommits med arbetstagaren och arbetsförmedlingen och det står klart att det medverkar till att syftet med anställningen uppnås.

2 § Vad ingår i flyttersättningen?

Närmare bestämmelser om flyttersättning återfinns i bilaga till Villkorsavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O och Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S samt Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – SEKO, Affärsverksverksavtal – OFR/S,P,O och Affärsverksavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S.

3 § Ersättning för hemresa under långtidsförrättning

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 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.

11 kap. Disciplinpåföljd, bisysslor m.m.

1 § Lagen om offentlig anställning

För arbetstagare som omfattas av 3 § 5 p. lagen om offentlig anställning (LOA) ska arbetsgivaren tillämpa följande regler i LOA på motsvarande sätt:

- 7 §, 7 a-c §§ (förtroendeskadlig bisyssla),
- 14 § (tjänsteförseelse),
- 15 § (disciplinpåföljd),
- 18-19 §§ (hinder mot disciplinärt förfarande),
- 22 § (åtalsanmälan) samt
- 30 § (periodiska hälsoundersökningar).

Anmärkning

För de arbetstagare som omfattas av LOA:s tillämpningsområde, se 3 § LOA, ska reglerna i LOA tillämpas på sedvanligt sätt.

2 § Arbetshindrande bisyssla

En arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning arbetstagaren har en bisyssla. Arbetsgivaren får dock begära en sådan uppgift endast om arbetsgivaren 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).

3 § Konkurrensbisyssla

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.

Upplysning

Utöver reglerna om bisysslor i detta avtal och i LOA finns även särskilda regler om bisysslor i 3 kap. 7 § Högskolelagen (1992:1434) och 4 kap. 14-15 §§ Högskoleförordningen (1993:100).

4 § Överläggning

Innan beslut fattas med stöd av 1-3 §§ ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om det tilltänkta beslutet. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 14 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

13 kap. Anställningens upphörande

1 § Besked om anställningens upphörande

Besked om uppsägning från såväl arbetstagarens som arbetsgivarens sida ska vara skriftlig för att vara giltig. Detsamma gäller ett besked om avskedande.

2 § Uppsägningstid

För det fall en anställning enligt detta avtal sägs upp, gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

En arbetsgivare ska dock medge kortare uppsägningstid om det främjar det grundläggande syftet med anställningen, det vill säga arbetstagarens möjlighet till arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

3 § Tjänstgöringsintyg och tjänstgöringsbetyg

Arbetstagaren ska i samband med det att anställningen upphör, eller snarast därefter, få ett tjänstgöringsintyg innehållande anställningens omfattning och innehåll.

Arbetstagaren har även rätt att, efter begäran, i samband med att anställningen upphör, eller snarast därefter, få ett tjänstgöringsbetyg med ett skriftligt omdöme.

4 § Avgångsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att avgå från sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 68 år.

14 kap. Utbetalning

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.

3 § Förskott

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.

4 § Andra utbetalningar

Andra utbetalningar enligt avtalet ska göras snarast möjligt på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

15 kap. Giltighetstid

1 §

Avtalet gäller tillsvidare från och med den 1 november 2013 med en ömsesidig uppsägningstid av 6 månader.

Om avtalet upphör att gälla p.g.a. uppsägning ska, för anställningar enligt detta avtal som påbörjats under avtalets giltighetstid, avtalet i sin helhet fortsätta att tillämpas även efter det att avtalet upphört.

Arbetsgivarverket

OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet
sammantagna

Monica Dahlbom

Åsa Erba-Stenhammar

Saco-S

Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Lena Emanuelsson

Lars Johansson