

AVTAL OM ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR RESERVOFFICERARE

Parterna sluter detta avtal ("RO-avtalet") med stöd av Arbetsgivarverkets delegation av rätten att föra lokala förhandlingar (Arbetsgivarverket, 1995-06-29, Dnr 9506-0462-FÖRS 122).

1 Tillämpningsområde

RO-avtalet reglerar anställningsvillkor för i Försvarsmakten anställda reservofficerare.

Enligt förordning 1996:927 definieras som reservofficer de som är anställda tills vidare som militära tjänstemän i Försvarsmakten enligt 18 § eller 20 § officersförordningen (2007:1268) och som tjänstgör tidvis.

RO-avtalet är tillämpligt för reservofficerarna i sin tillsvidareanställning samt i en tillkommande anställning enligt § 18 Officersförordningen (2007:1268).

Tjänstgöring som reservofficer indelas i:

- Tjänstgöring inom ramen för tillsvidareanställningen, vilken benämns RO1.
- Tjänstgöringarna inom ramen för en tillkommande, tidsbegränsad anställning, vilka benämns RO2 eller RO3.

Utöver överenskommen tjänstgöring enligt punkten 2 nedan är en reservofficer även tjänstgöringsskyldig när regeringen beslutat om beredskapstjänst för värnpliktiga, liksom fullgörande av allmän tjänsteplikt under höjd beredskap.

2 Gränsdragningar

Tjänstgöring som RO1-3 kan i förekommande fall ske internationellt. Se nedan punkt 9 för tjänstgöring vid internationell militär insats.

RO1

Tjänstgöring som RO1 är kopplad till reservofficerens krigsbefattning, vilket innebär den befattning där reservofficeren är krigsplacerad. Tjänstgöring som RO1 är också kopplad till den utbildning och kompetensutveckling som är nödvändig för innehavd krigsbefattning, eller för krigsbefattning som reservofficeren planeras mot.

RO2

Tjänstgöring som RO2 är kopplad till reservofficerens aktuella krigsuppgift. Med krigsuppgift avses till exempel att vara pansarskytteplutonchef, stridsledningsbefäl, eller att vara stabsofficer etc. Tjänstgöring som RO2 ska bidra till ökade kunskaper och färdigheter mot individens krigsuppgifter. Tjänstgöring som RO2 bör även tillämpas när reservofficeren tjänstgör som exempelvis instruktör vid utbildning av värnpliktiga eller motsvarande, vilket också kan ske under reservofficerens första tjänstgöringsår. Det första tjänstgöringsåret kan också genomföras i en internationell militär insats.

RO3

Tjänstgöring som RO3 är inte kopplad till reservofficerens krigsuppgift, men alltså till dennes bredare roll som befäl i Försvarsmakten.

3 Tillämpliga regler

Vid varje tidpunkt gällande Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O, Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Seko, samt Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Saco-S ("Villkorsavtalet") skall tillämpas, med de ändringar och tillägg som framkommer av Försvarsmaktens samtliga lokala kollektivavtal, såvida inte frågan regleras särskilt genom detta RO-avtal.

4 Lön

Grunden för reservofficerens lön bestäms individuellt, efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare utifrån de grunder som vid varje tillfälle är reglerade i tillämpligt centralt kollektivavtal om lön (RALS), såvida inte parterna på lokal nivå nyttjat en delegation och avtalat om avvikelser i det lokala kollektivavtalet om lön (lokal RALS). Lön är ett verktyg som ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet. En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

RO1

RO1-tjänstgöringen är grunden för reservofficerens lön. Arbetsgivaren räknar årligen upp reservofficerens lön (RO1). Denna uppräknings skall inte underskrida det i förekommande fall angivna oenighetsvärde som anges i vid var tid gällande ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet.

När reservofficeren aktiveras för tjänstgöring (RO1) görs ingen annan värdering av lönen. Byter reservofficeren (placering) befattning skall lönen bestämmas utifrån den nya befattningens krav på ansvar och svårighetsgrad. Om en sådan värdering leder till att lönen höjs, sker uppräknings av denna nya lön tidigast efter ett år.

Berörda individer skall vid förfrågan erhålla information från Försvarsmakten om förändringar som gjorts av lönen för RO1-tjänstgöring.

RO2

När reservofficeren anställs för RO2-tjänstgöring skall lön bestämmas utifrån den befattning som reservofficeren skall tjänstgöra i. Inför en sådan tjänstgöring skall en lön överenskommas mellan arbetsgivare och arbetstagare och utgå bland annat utifrån befattningens krav på ansvar och svårighetsgrad. Reservofficeren omfattas av lönerevision efter minst nio månaders tjänstgöring med oförändrad lön. Dessförinnan skall reservofficeren i förekommande fall inte ingå i beräkningsunderlaget såsom detta definieras i vid var tid gällande ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet.

RO3

När reservofficeren anställs för RO3-tjänstgöring gäller samma tillvägagångssätt som för RO2, beskriven ovan.

5 Tjänstgöringsplan

All tjänstgöring som RO1 planeras i samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare och redovisas i en tjänstgöringsplan. Även utbildning som syftar till kompetenshöjning i nuvarande eller kommande krigsbefattning skall finnas med i tjänstgöringsplanen. För reservofficerare som inte har någon planerad tjänstgöring behöver tjänstgöringsplan inte upprättas, vilket i normalfallet arbetstagaren skall informeras om.

Upprättad tjänstgöringsplan skall skrivas under av såväl Försvarmakten som arbetstagaren.

Den planerade tjänstgöringen i tjänstgöringsplanen är preliminär, vilket medför att förändringar kan ske på initiativ av antingen arbetsgivaren eller arbetstagaren. Ömsesidig bundenhet uppstår när arbetstagaren skriftligen har bekräftat en av arbetsgivaren upprättad och översänd tjänstgöringsorder.

Försvarmakten skall eftersträva en framförhållning om minst tre månader vid utskick av tjänstgöringsorder utgående från tjänstgöringsplanen innefattande upp till 30 dagars sammanhållen tjänstgöring. Vid tjänstgöring överstigande 30 dagar skall Försvarmakten – om möjligt – eftersträva en framförhållning om minst fem månader. Arbetsgivaren och arbetstagare kan, vid förändringar i tjänstgöringsplanen, komma överens om en kortare framförhållning avseende tiden mellan tjänstgöringsorder och påbörjad tjänstgöring. Om tjänstgöringsordern skickas ut med kortare framförhållning än tre månader alternativt uteblir helt, så anses den tjänstgöring som varit inplanerad i tjänstgöringsplanen som struken.

Om Försvarmakten skickat ut en tjänstgöringsorder som arbetstagaren har bekräftat och tjänstgöringen därefter av något skäl ställs in, kan skyldighet uppstå för Försvarmakten att ersätta uppkommen ekonomisk skada för den enskilde. En förutsättning för detta är att arbetstagaren i möjligaste mån försökt att minimera denna skada.

När arbetstagaren har bekräftat tjänstgöringsordern uppstår en rättslig skyldighet att inställa sig till tjänstgöring i Försvarmakten. För det fall arbetstagaren inte inställer sig kan det, beroende på omständigheterna, medföra arbetsrättsliga konsekvenser för arbetstagaren.

Om Försvarmakten inte skickar ut tjänstgöringsorder enligt tjänstgöringsplanen (med syfte att tjänstgöringen inte skall komma till stånd) behöver Försvarmakten på eget initiativ ta upp en dialog med arbetstagaren om förändringar i tjänstgöringsplanen.

6 Listplanering

Planering av reservofficerens arbetstidsförläggning ska dialogiseras och ske med god framförhållning. Den ska planeras med hänsyn till arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, individs behov av utförda arbetsuppgifter inför och efter en tjänstgöringstid, dialog mellan individ och chef samt eventuell kompensationsledighet och semester.

Reglerna om listplanering i Försvarsmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar tillämpas så snart de separata tjänstgöringsperioderna som reservofficer påbörjas. Arbetstagaren skall så snart det är möjligt inför en tjänstgöringsperiod informeras om hur arbetstiden är planerad, dock senast vid tjänstgöringsperiodens början.

7 Tjänstledighet

En reservofficer har under pågående tjänstgöring inte rätt till sådan tjänstledighet som grundar sig på Villkorsavtalet (tjänstledighet för annan statlig anställning).

8 Semester

RO1

Semester ska i normalfallet förläggas i slutet av varje tjänstgöringsperiod efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, om inte annat överenskoms mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Vid planering av varje tjänstgöringsperiod ska Försvarsmakten ta hänsyn till och efter överenskommelse med reservofficeren förlägga eventuella timmar som intjänats från föregående perioder.

De semestertimmar som intjänas förläggs efter överenskommelse enligt nedan:

- I första hand ska semester förläggas som hela dagar, där en semesterdag i normalfallet är 8 timmar. Det innebär att intjänade timmar som understiger eller överskjuter 8 timmar, kan sparas till nästa tjänstgöringsperiod och förläggs inom den tjänstgöringsperioden.
- I andra hand kan semester del av dag planeras om verksamheten tillåter. Det kan exempelvis ske genom att den sista dagen med tjänstgöring avkortas.

RO2 och RO3

Semester hanteras på samma sätt som för övrig visstidsanställd personal.

9 Tjänstgöring vid internationell militär insats

Villkor för tjänstgöring vid internationell militär insats återfinns i vid var tid gällande Försvarsmaktsavtal om villkor vid tjänstgöring i en internationell militär insats ("Utlandsavtalet").

Betald semesterledighet som är intjänad under utlandstjänstgöring bör av arbetsgivaren förläggas i direkt anslutning till hemkomsten efter avslutad tjänstgöring utomlands, under förutsättning att det ryms inom aktuell anställning/överkommen tjänstgöringsperiod. Vid sådan betald semesterledighet skall den anställde erhålla semesterlön motsvarande lön enligt 4§ Utlandsavtalet.

Tjänstgöring som reservofficer vid internationell militär insats kan, beroende av tjänstgöringens inriktning och reservofficerens krigsbefattning, ske som RO1, RO2 eller RO3.

10 Utvärdering

Parterna i detta avtal är överens om att utföra en utvärdering inom två år efter detta avtals ikraftträdande.

11 Giltighetstid

Detta avtal träder ikraft den 1 januari 2020 och gäller därefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.
