DET KONGELIGE ARBEIDS- OG
ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Oslo, 14.12.1990

PERSONALMELDING NR. 22/90

Gjelder Statens personalhåndbok
pkt. 231.0

Til Statsforvaltningen
og Riksrevisjonen.

LØNNSREGULATIVETS FELLESBESTEMMELSER

Med departementets kommentarer

P-0705

Fellesbestemmelsene

Arbeids- og administrasjonsdepartementet viser til melding om fellesbestemmelsene, PM nr. 2/85 av 22. februar 1985.

Siden meldingen ble sendt ut den 22. februar 1985 har partene avtalt endringer og gjort tilføyelser til bestemmelsene. Disse er det tidligere gjort rede for i egne meldinger, PM 18/86, 5/87, 7/87, 12/87, 17/87, 18/87,7/88, 18/89 og 8/90.

Endringene og tilføyelsene er nå innarbeidet i dette heftet, og både de realitetsendringene som er foretatt og visse andre sentrale bestemmelser er kommentert.

Fellesbestemmelsene gjelder for tilsatte i heldagsstillinger og som omfattes av hovedtariffavtalen i staten.

Deltidstilsatte som gjør tjeneste minst 15 timer pr. uke omfattes av fellesbestemmelsene i den utstrekning dette er fastsatt i Rammeavtale vedrørende tjenestemenn i deltidsstilling. Det vises her til pkt. 231.0-4 i Statens personalhåndbok. Arbeidstakere som gjør tjeneste i mindre enn 15 timer pr. uke omfattes bare av § 7 i fellesbestemmelsene, jf. pkt. 2 i paragrafen.

§ 1.

Definisjoner.

1. *Lønn omfatter stillingens lønn i henhold til hovedregulativets (A-tabellens) og tilleggsregulativets (B-tabellens) satser såfremt ikke annet er avtalt, jf. f. eks. § 9.1.*
2. *Månedslønn er årslønn etter pkt. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 16, 18 og 19 forstås årslønn dividert med 1 850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagstilling.*
3. *Med overtidsgodtgjørelse menes timelønn tillagt 50%. Med forhøyet overtidsgodtgjørelse menes timelønn tillagt 100%. Med overtidstillegg menes 50% av timelønnen. Med forhøyet overtidstillegg menes 100% av timelønnen.*
4. *Med lønnsplan menes en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.*
5. *Med tjenesteansiennitet menes tjenestetid som opparbeides i stillinger på samme lønnsplan og eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 2.*

Departementets kommentarer:

Til nr. 1.

Begrepet lønn skal som utgangspunkt omfatte det samme i alle regulativets bestemmelser. Avgjørende for om et tillegg skal regnes med, vil som hovedregel være om det er gitt etter tilleggsregulativet. Dersom også andre tillegg skal regnes med er dette fastsatt i de enkelte paragrafer. Dette er tilfelle i § 9 , nr. 1 som gjelder lønn under sykdom og yrkesskade, og i § 10, nr. 13 som gjelder lønn under fødsels-, omsorgs- og velferdspermisjoner.

Til nr. 2.

For arbeidstakere som lønnes pr. time nyttes tabell C.

Til nr. 4.

Det fremgår av den enkelte lønnsplan både hvor vedkommende stilling er plassert i regulativet og hvilke opprykksregler som gjelder for stillingen.

§ 2.

Innplassering på lønnsplan og opprykk.

1. *Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe. Opprykk gis etter de regler som gjelder for den enkelte lønnsplan.*

   Ved avansement fra direkte plassert stilling til stilling med stige med minst samme topplønn som den direkte plasserte stilling, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.
2. *Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. i måneden, slik at den som tiltrer i første halvpart av måneden får den 1. som utgangspunkt og den som tiltrer etter den 15. får den 1. i påfølgende måned som utgangspunkt.*
3. *Tidligere offentlig og privat tjeneste godskrives i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i lønnsplanen. Statens personaldirektorat eller den administrasjon som er gitt fullmakt, kan dessuten tilstå bedret tjenesteansiennitet når særlige grunner tilsier det.*
4. *Militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste avsluttet etter 1. januar 1977 godskrives i tjenesteansienniteten. Omsorgsarbeid etter 1. januar 1977 godskrives med inntil 15 måneders ansiennitet.*

   Ved tilsetting etter 1. mai 1990 godskrives all omsorgstjeneste i hjemmet når den har betydning for arbeidet.
5. *Dersom ikke annet er bestemt beholdes tjenesteansienniteten ved overgang fra en stilling til en annen. Dette gjelder også ved overgang etter 1. mai 1990 fra deltidsstilling på 15 timer eller mer pr. uke til heltidsstilling.*
6. *Dersom noen ved overgang til lavere stilling har minst 3 års sammenhengende tjeneste i en høyere stilling, beholder vedkommende sin lønn dog ikke utover den nye stillings topplønn. For stillinger med lønnsstige, legges til grunn det lønnstrinn vedkommende har på overgangstidspunktet. Skjer overgangen mot vedkommendes ønske, gjelder ikke 3-årsgrensen.*

7. *Fører en regulativendring til at en senere avansert arbeidstaker får høyere lønn enn en arbeidstaker som tidligere har avansert til samme stilling på samme arbeidssted, kan Arbeids- og administrasjonsdepartementet eller den det bemyndiger gi bedret tjenesteansiennitet til den som først avanserte.*

Departementets kommentarer:

Til nr. 1, første ledd.

Lønnsplanene inneholder bl. a. regler om medregning av tidligere yrkespraksis, omsorgstjeneste i hjemmet, arbeid i hjemmet og deler av utdanningstiden.

Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke i hjemmet. Det vises for øvrig til pkt. 222.13-0 i Statens personalhåndbok.

Til nr. 1, annet ledd.

Dersom arbeidstakeren har kortere tjenesteansiennitet enn det som svarer til det lønnstrinn på stigen innplasseringen skjer på, gis hun/han den tjenesteansiennitet som svarer til lønnstrinnet på stigen.

Til nr. 3.

Tidligere deltidstjeneste medregnes etter reglene i pkt. 222.13-3 i Statens personalhåndbok.

Til nr. 4.

Omsorgstjeneste etter 1. januar 1977 vil etter § 2 nr. 4 nå godskrives med inntil 15 måneder mot tidligere 12 måneder (1 år) ved tilsetting i alle stillinger i staten. Arbeidstaker som etter denne regel har fått godskrevet 1 års ansiennitet for omsorgsarbeid kan m.v.f. 1.5.1990 få godskrevet ytterligere inntil 3 måneders ansiennitet dersom vedkommende har lenger omsorgstjeneste etter 1. januar 1977 enn den som tidligere er blitt godskrevet. Hvorvidt omsorgstjenesten har betydning for arbeidet må vurderes av arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle.

Til nr. 5.

Dersom ikke annet er bestemt beholdes tjenesteansienniteten ved direkte overgang fra en stilling til en annen. Dette gjelder også om stillingene er på forskjellige lønnsplaner. Ordningen medfører ingen endring vedrørende tilpasning av fellesbestemmelsene for befal i stillinger uten gjennomgående lønnsansiennitet.

Til nr. 6.

Det kreves tre års sammenhengende tjeneste i den høyere stilling. For stillinger med lønnsstige beholdes lønnstrinnplasseringen på overgangstidspunktet uten hensyn til hvor lenge vedkommende har hatt denne avlønningen. Det vises for øvrig til pkt. 222.15 i Statens personalhåndbok.

Til nr. 7.

§ 2 nr. 7 er i sin art en arbeidsmiljøregel. Regelen kan komme til anvendelse dersom tariffavtalen - f.eks. ansiennitetsbestemmelser på lønnsplanen eller i fellesbestemmelsene - endres slik at det slår ut på en måte som de tilsatte føler urettferdig. Regelen har virkning innenfor ett arbeidssted, dvs. innenfor en begrenset enhet hvor de tilsatte har oversikt over den enkeltes lønnsforhold, slik at et opprykk for en arbeidstaker kan forårsake arbeidsmiljøproblemer dersom andre mener seg urimelig behandlet.

Med uttrykket «arbeidssted» menes det enkelte kontor, avdeling, distriktskontor på samme geografiske område og ikke hele etater. Administrasjonen må på dette grunnlag fastsette hva som skal regnes som «arbeidssted» i samråd med organisasjonene.

Regelen gjelder i utgangspunktet avansementer. Dette betyr at den regulerer de tilfeller hvor to arbeidstakere på samme arbeidssted har avansert fra samme/tilsvarende stilling til samme/tilsvarende stilling (også avansement pga. personlig avlønning), men hvor den som har avansert sist får en bedre lønnsplassering enn den som først avanserte, pga. en endring av regulativet. Utfyllende kommentarer og bruk av regelen finnes i pkt. 222.13-2 i Statens personalhåndbok.

§ 3.

Permisjoner som medregnes i tjenesteansienniteten.

Følgende permisjoner regnes med i tjenesteansienniteten:

1. *Permisjon med hel eller delvis lønn.*
2. *Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og offentlig verv.*
3. *Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste.*
4. *Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.*
5. *Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for statstjeneste med inntil 2 år. Arbeidstakere som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdannelse forsinket - eller utsatt - kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.*
6. *Statens personaldirektorat kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansienniteten.*

Departementets kommentarer:

Til nr. 1.

All permisjon med hel eller delvis lønn medregnes i tjenesteansienniteten. Permisjoner uten lønn skal medregnes når det positivt er oppregnet i paragrafen.

Til nr. 4.

All permisjon for omsorgsarbeid etter 1. mai 1984 skal godskrives i tjenesteansienniteten.

§ 4.

Utbetaling av lønn.

1. *Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.*
2. *Administrasjonen kan bestemme at lønn skal utbetales over sjekkonto, lønnskonto i bank eller over postgiro. Før avgjørelsen treffes skal saken drøftes med vedkommende hovedsammenslutning.*
3. *Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.*
4. *En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt den lønn han ville få på lønningsdag som faller i hans ferie.*
5. *I ekstraordinære tilfeller kan arbeidstakeren få inntil en månedslønn utbetalt på forskudd. Ved husbygging eller betaling av boliginnskudd kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønnsforskudd.*

Departementets kommentarer:

Til nr. 5.

Ved husbygging, betaling av boliginnskudd, kjøp av hus eller leilighet, kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønnsforskudd.

Administrasjonen fastsetter i samråd med arbeidstakeren frist for avvikling av lønnsforskuddet gjennom trekk i lønn. Avviklingsperioden kan være høyst ett år for forskudd på en månedslønn og høyst 2 år for forskudd på to månedslønner.

Det må settes opp skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om tilbakebetalingsordningen.

Etter endring i skatteloven i 1988 er rentefordelen ved lønnsforskudd med virkning fra og med inntektsåret 1988 skattepliktig dersom lønnsforskuddet overstiger 3/5 av grunnbeløpet i folketrygden eller tilbakebetalingstiden er over ett år. Overstiger lønnsforskuddet 3/5 av grunnbeløpet er rentefordelen av hele lønnsforskuddet skattepliktig. Rentefordelen ved lønnsforskudd mindre enn 3/5 av grunnbeløpet er skattepliktig bare dersom tilbakebetalingstiden er over ett år. Disse regler gjelder også for lønnsforskudd som er gitt før 1. januar 1988.

Nærmere regler og vilkår for utbetaling av lønnsforskudd er tatt inn i pkt. 234.3 i Statens personalhåndbok.

§ 5.

Ytelser ved dødsfall.

Når en heltidstilsatt arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik:

Under 51 år 5 G
51 år 4,75 G
52 år 4,5 G

53 år 4,25 G
54 år 4 G
55 år 3,75 G
56 år 3,5 G
57 år 3,25 G
58 år 3 G
59 år 2,75 G
Over 59 år 2,5 G

Etterlatte etter deltidstilsatt arbeidstaker med en arbeidstid på 15 timer eller mer pr. uke utbetales et forholdsmessig beløp - men likevel slik at minste utbetaling er 1 G. For arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp.

Departementets kommentarer:

Etterlønnsordningen er endret med virkning fra 1. august 1989. Ordningen er nå basert på prinsippene for gruppelivsforsikring.

Den enkelte arbeidstaker skal etter den nye ordningen beskattes for den fordel gratis «forsikringspremie» utgjør. Denne fordel fører arbeidsgiver opp på lønnsoppgaven til arbeidstakeren.

Melding om dødsfallet sendes på lønnsmelding PT 1 til Statens pensjonskasse som utbetaler ytelsen. Erstatningen som utbetales er ikke gjenstand for beskatning. Uansett beløpets størrelse skal for mye utbetalt lønn utover dødsdato ikke belastes oppgjøret fra Statens pensjonskasse.

Beløpet pr. år beregnes forholdsmessig etter tjenestetiden. Ved beregning av premiebeløpet tas bare med hele kalendermåneder, slik at tiltredelse og fratredelse i del av måned holdes utenfor. For deltidstilsatte med arbeidstid fra og med 15 timer til og med 31 timer pr. uke beregnes beløpet forholdsmessig. For arbeidstakere med 32 timer eller mer pr. uke beregnes beløpet fullt ut.

Det er folketrygdens grunnbeløp (G) pr. år på det tidspunkt dødsfallet inntreffer som skal legges til grunn ved utbetaling.

Etterlatte etter tjenestemenn som hadde ventelønn utbetales et forholdsmessig beløp regnet etter samme prosent som ventelønnsbeløpet utgjør av stillingens lønn. Det innebærer at dersom arbeidtakeren hadde 66 % ventelønn (full ventelønn) skal de etterlatte utbetales et beløp svarende til 66 % av erstatningsbeløpet.

Etterlatte etter arbeidstaker som dør innen 1 år etter at vedkommende ble tilstått invalidepensjon, og som ved dødsfallet hadde permisjon fra sin stilling, utbetales etterlønn. Utbetalt invalidepensjon etter dødsdato kommer til fradrag i etterlønnen.

Begrepet etterlatte i denne paragraf er ikke det samme som i paragraf 8, nr. 6 (om engangserstatning ved dødsfall som følge av yrkesskade). Etterlater arbeidstakeren seg ektefelle, eller personer som for en vesentlig del var forsørget av arbeidstakeren, skal etterlønnen utbetales disse. Dersom det ikke finnes slike etterlatte, skal etterlønnen gå inn i dødsboet.

Etterlatte etter pensjonister på pensjonistlønn og etterlatte etter bistillingsinnehavere og tilsatte med mindre enn 15 timer pr. uke skal fortsatt av arbeidsgiver utbetales lønn i 1 1/2 måned regnet fra dødsfallet. Beregningsgrunnlaget for pensjonister er ordinær lønn ved overgang til pensjoniststatus. I disse tilfeller vises det til skattelovens § 42, første ledd, annet punktum, hvoretter etterlønn som overstiger 1 1/2 ganger folktrygdens grunnbeløp regnes som inntekt.

Det skal ikke beregnes feriegodtgjøring av etterlønn.

§ 6.

Stedfortredergodtgjørelse.

1. *Er en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme tjenestegren å overta vedkommendes tjenesteplikter.*
2. *Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar stillingens arbeids- og ansvarsområde.*
3. *Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse for kortere fungeringsperioder enn en uke (5 - 6 arbeidsdager). Gjentatte kortere fungeringsperioder i et lengre tidsrom (over 4 måneder) gir også rett til godtgjørelse etter nr. 2.*
4. *Statens personaldirektorat kan gi nærmere regler etter drøfting med tjenestemennenes hovedsammenslutninger.*

Merknad:

Det er et vilkår etter nr. 2 ovenfor at arbeidstakeren overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde. I alminnelighet vil dette vilkår være oppfylt. Det forekommer imidlertid at man må sette personer til å fungere som ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav. I slike tilfelle kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse.

Tilleggets størrelse fastsettes etter forutgående lokale drøftinger med de tillitsvalgte.

Departementets kommentarer:

Til nr. 1.

Plikten til stedfortredertjeneste er generell for alle arbeidstakere i samme tjenestegren uansett årsaken til den egentlige stillingsinnehavers tjenestefrihet og uansett om tjenestefriheten er med eller uten lønn. Tjenestefriheten må dog være for et begrenset tidsrom.

Til nr. 2.

Retten til stedfortredergodtgjørelse gjelder fra første dag såfremt vedkommende overtar den høyere stillings arbeids- og ansvarsområde, og fyller de øvrige vilkår, se nedenfor. Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse ved delvis fravær.

Til nr. 3.

Hovedregelen er at det ikke skal utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere fungeringsperioder enn en uke (5 - 6 arbeidsdager i sammenheng). Når det i en fungeringsperiode på 5 virkedager faller flere søn- eller helligdager på rad, skal det gis godtgjørelse for de av disse dagene som faller inn i og umiddelbart etter perioden. Det kan imidlertid også gis stedfortredergodtgjørelse, når en arbeidstaker pga. spesielle forhold stadig blir pålagt å fungere i kortere fungeringsperioder enn en uke over et lengre tidsrom (over 4 måneder). Fungeringsgodtgjørelsen skal da utbetales samlet etter 4 månedersperioden. Om samme forhold fortsetter ut over 4 månedersperioden, kan godtgjørelsen utbetales månedlig for den øvrige tiden.

Nærmere regler og vilkår for utbetaling av stedfortredergodtgjørelse går frem av pkt. 232.1-2, 232.1-3 og 232.1-4 i Statens personalhåndbok.

Til nr. 4.

Det utbetales stedfortredergodtgjørelse bare ved fungering i høyere lønnet stilling som har et større ansvars- og arbeidsområde enn det som tilligger vedkommendes egen stilling.

Ved fungering i høyere stilling innenfor samme lønnsplan, skal det bare utbetales godtgjørelse dersom den høyere stilling har et arbeidsområde som er klart avgrenset i forhold til den lavere lønte stilling og dette arbeidsområdet er grunnlaget for den høyere lønnsplassering.

Dersom det pålegges kjedefungering i høyere stillinger som har et arbeidsområde som er klart avgrenset i forhold til den lavere lønte stilling og dette arbeidsområdet er grunnlaget for den høyere plassering, kan stedfortredergodtgjørelse utbetales.

Tillitsvalgte som blir pålagt å fungere og som permitteres enkelte dager for å utføre arbeid som tillitsvalgt, skal i forhold til nr. 3 ovenfor ha disse dagene regnet som arbeidsdager.

Tjenestemenn som er permittert fra sine ordinære gjøremål gis ikke stedfortredergodtgjørelse for forventede fungeringsperioder.

§ 7.

Lønn under sykdom (se også § 9).

1. *Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer har rett til full lønn under sykdom i inntil 1 år. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten.*
2. *Arbeidstaker som har en fast ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer, har rett til full lønn under sykdom i inntil 1 år etter 2 ukers tjeneste, med mindre bedre ordning er fastsatt i særavtale.*
3. *De første 2 uker i hvert sykefravær (friperioder tilsvarende arbeidsgiverperioder i folketrygdloven) skal som hovedregel ikke regnes med i sykelønnsretten i 1. og 2. ovenfor. Friperioden på 2 uker regnes fra og med første hele fraværsdag i hvert enkelt sykdomstilfelle. Men dersom arbeidstakeren etter sykefravær blir syk på nytt før det er gått 14 dager skal det første fraværet medregnes ved fastsetting av ny friperiode. Dersom arbeidstakeren har fått utbetalt sykelønn i 14 dager, kan han ikke få ny friperiode før han har vært arbeidsfør i minst 14 dager.*
4. *Arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i minst 6 måneder siden han fikk lønn under sykdom har på nytt rett til sykelønn etter reglene i punktene 1 og 2.*
5. *Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over i lavere stilling, beholder sin tidligere stillings lønn dersom vedkommende har minst 3 års forutgående tjeneste i den høyere stilling. Sykepermisjon med lønn regnes med som tjenestegjøring i relasjon til kravet om 3 års tjeneste i høyere stilling. Arbeidstakeren skal også beholde stillingens automatiske opprykksregler samt faste pensjonsgivende tillegg. Derimot ikke tillegg som skal dekke spesielle ulemper. Dersom arbeidstakeren på grunn av sykdom som nevnt går over i deltidsstilling kombinert med delvis uførepensjon, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler. Differansen mellom uførepensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjøtte, skal ikke utbetales. Reglene gjelder også i de tilfelle hvor en arbeidstaker inntas igjen etter invalidepensjonering.*
6. *Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.*
7. *Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Arbeidsgiveren kan kreve skriftlig egenerklæring første arbeidsdag etter sykefraværet. Sykefravær over 3 kalenderdager skal legitimeres ved legeerklæring. Ved lengre sykefravær skal legeerklæring fornyes hver 14. dag, med mindre legen finner det unødvendig på grunn av sykdommens art eller arbeidstakeren er innlagt på sykehus. Har vedkommende hyppige sykefravær kan ethvert sykefravær kreves legitimert ved legeattest.*

Departementets kommentarer:

Til nr. 1. og 2.

Sykelønnsbestemmelsene er tilpasset reglene i folketrygdloven. En arbeidstaker har en ubetinget rett til full lønn under sykdom i inntil 1 år. Retten er den samme enten fraværet er sammenhengende eller stykket opp i perioder. Ved beregning av sykelønnsrettighetene legges derfor spredte sykeperioder sammen inntil 1 års grensen er nådd. Friperioder, jf. nr. 3, hvor arbeidstakeren også har rett til lønn, holdes utenfor og skal ikke inngå i 1 års regnskapet.

Retten til lønn under sykdom opphører etter 1 år selv om arbeidstakeren bare er delvis sykmeldt.

Det er et vilkår for utbetaling av lønn under sykdom at arbeidstakeren ikke bare er tilsatt, men at han også har møtt frem på arbeidsstedet for å begynne i arbeidet.

Arbeidstaker som får ny stilling under sykepermisjon med lønn skal ha den nye stillings lønn utbetalt fra det tidspunkt den nye stilling skulle ha vært tiltrådt.

Arbeidstaker som innkalles til tilfeldige vakter o.l., eller som selv bestemmer sin arbeidstid, kommer ikke inn under bestemmelsene.

Til nr. 3.

De første 14 kalenderdager (2 uker) av hvert sykefravær skal ikke regnes inn i året som regulerer sykelønnsrettighetene, jf. imidlertid nr. 3 tredje setning. Disse 14 kalenderdagene svarer til arbeidsgiverperioden i folketrygdloven.

Friperioden regnes fra og med første hele sykefraværsdag i hvert enkelt tilfelle, og varer i 14 kalenderdager.

Dersom arbeidstakeren etter å ha vært fraværende på grunn av sykdom på nytt blir arbeidsufør innen 14 kalenderdager, medregnes den tidligere fraværsperiode ved beregningen av friperioden. Når flere sykeperioder i slike tilfeller legges sammen til en friperiode, kan det bli flere eller færre arbeidsdager i friperioden enn i en fortløpende friperiode på 14 kalenderdager.

Disse måter å beregne friperioden på gjelder også når arbeidstakeren er delvis sykmeldt.

Når en arbeidstaker har vært helt arbeidsfør i minst 14 kalenderdager inntrer retten til en ny friperiode. Arbeidstaker som er tilstått delvis invalide-/uførepensjon eller attføringspenger etter folketrygdlovens § 5 - 4 nr. 1 bokstav a, anses som helt arbeidsfør i denne sammenheng dersom vedkommende er helt arbeidsfør for den resterende del av stillingen.

Til nr. 4.

Når arbeidstakeren har vært helt arbeidsfør i 6 måneder eller mer i sammenheng, kommer sykelønnsrettighetene etter nr. 1 og 2 igjen til anvendelse.

Dette innebærer at i 6-månedersperioden medregnes permisjoner med eller uten lønn og ferieavvikling. Sykefravær i friperiodene medregnes også i opptjening av 6-månedersperioden, jf. nr. 3. Sykefravær utover friperioden virker imidlertid avbrytende, og ny 6-månedersperiode må opptjenes.

Arbeidstaker som er tilstått delvis invalide-/uførepensjon eller attføringspenger som gis i påvente av invalidepensjon, anses som helt arbeidsfør i denne sammenheng dersom vedkommende er helt arbeidsfør for den resterende del av stillingen.

Reglene for opptjening av nye sykelønnsrettigheter etter sykdom gjelder også arbeidstakere som gjenopptar arbeidet etter å ha hatt hel invalidepensjon i ett år eller mer.

Til nr. 5.

Det kreves legeerklæring. For øvrig vises det til pkt. 231.46 i Statens personalhåndbok.

Til nr. 6.

Her er fastsatt begrensninger i sykelønnsrettighetene for arbeidstakere i tidsbegrensede arbeidsforhold så som vikariater, fungeringer og visse engasjementer.

Til nr. 7.

Egenmelding ved sykdom nyttes for inntil 3 kalenderdager om gangen. Retten til å nytte egenmelding ved sykdom er begrenset til 4 ganger i løpet av 12 måneder. Sykefravær over 3 dager skal legitimeres med legeerklæring. Foreligger det ikke legeerklæring forutsettes lønnen stoppet.

M.v.f. 1. mars 1988 skal legen når en arbeidstaker har vært sykemeldt i 8 uker, uoppfordret sende sykemelding II (RTV blankett 3.12) til trygdekontoret dersom arbeidstakeren fortsatt er sykmeldt. Innføring av sykmelding II skal ikke ha innvirkning på reglene i hovedtariffavtalen om lønn under sykdom i staten. Lønnen skal imidlertid stoppes dersom RTV blankett 3.12 uteblir, unntatt i de tilfeller legen finner det unødvendig på grunn av sykdommens art eller at arbeidstakeren er innlagt på sykehus. Før lønn under sykdom stoppes, skal arbeidsgiveren kontakte arbeidstakeren og underrette om følgene av at sykmeldingen uteblir.

§ 8.

Ytelser ved yrkesskade (se også § 9).

1. *Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter lov om folketrygd § 11 - 4 nr. 1, 3 og 4.*
2. *Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.*
3. *En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 1 år og 14 dager. Statens personaldirektorat, eller den det bemyndiger, kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet.*
4. *Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.*
5. *Fører yrkesskade til at arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling beholder han den tidligere stillings lønn. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stilling han hadde da yrkesskaden inntraff.*
6. *Hvis arbeidstakeren dør som følge av yrkesskaden, utbetales de etterlatte en engangserstatning tilsvarende 15 ganger folketrygdens grunnbeløp. Som etterlatte regnes ektefelle eller personer som for en vesentlig del ble forsørget av vedkommende. Beviselig og varig samboerforhold skal i denne sammenheng likestilles med ekteskap. Statens personaldirektorat fastsetter nærmere regler.*

Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100%, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres tilsvarende hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15% ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15 - 29% medisinsk invaliditet 1 G
30 - 70% medisinsk invaliditet 2 G
Over 70% medisinsk invaliditet 3 G

Det totale erstatningsbeløp kan ikke overstige 15 G.

Ved beregningen legges grunnbeløpet for oppgjørstidspunktet til grunn.

Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden inntrådte eller sykdom ble konstatert etter 1.5.1988. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt følges dagjeldende tariffbestemmelser.

I de tilfeller der den skadelidte vil oppnå høyere erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales differansen i tillegg til erstatningen etter denne paragraf.

Protokolltilførsel:

Justisdepartementet har satt ned en arbeidsgruppe som vil utarbeide standardiserte regler ved erstatningsutmålingen. Når arbeidet er ferdig vil partene vurdere nødvendigheten av supplerende regler til avtalen.

Departementets kommentarer:

Til nr. 1.

Dersom det er tvil om det foreligger yrkesskade, vises det til det som er uttalt i pkt. 214.11-11 i Statens personalhåndbok.

Godkjent bruk av statens tjenestebiler i forbindelse med arbeidet anses som «i tjeneste».

Arbeidstaker som har permisjon med lønn etter Hovedavtale for arbeidstakere i staten anses for å være i tjeneste.

Til nr. 4.

Bestemmelsen svarer til § 7 nr. 6 og det vises til kommentarene under dette punktet.

Til nr. 5.

Det vises til pkt. 231.46 i Statens personalhåndbok.

Til nr. 6.

Med «varig medisinsk invaliditet» menes yrkesskade som kommer inn under folketrygdlovens § 11 - 8. Forskrifter og graderingsnormer av skadens medisinske

art og størrelse er fastsatt ved Kgl.res. av 5. mai 1972, og nærmere opplysninger om dette kan fås ved henvendelse til Rikstrygdeverket. I de tilfeller den medisinske invaliditetsgrad ikke er angitt eksakt, men angitt til f.eks. 20 - 30 %, skal erstatningssummen beregnes ut fra den høyeste angitte prosentgrad.

I de tilfeller Rikstrygdeverket ikke fastsetter den ervervsmessige uførhetsgrad, fastsettes den i hvert enkelt tilfelle på grunnlag av lege/spesialisterklæring.

Engangserstatning som utbetales etter denne bestemmelse skal ikke avkortes mot yrkesskadeerstatningen som utbetales etter lov om folketrygd § 11-8.

For at et samboerforhold kan regnes som «beviselig og varig» må det ha vart i minimum 2 år og flytting skal være meldt folkeregistret. Dersom samboerne har felles barn, kan kravet om 2 års samboerforhold reduseres.

§ 9.

Fellesbestemmelser for §§ 7 og 8.

1. *Med lønn under sykdom etter § 7 nr. 1, 2, 3 og 4 og yrkesskade etter § 8 nr. 3 menes lønn etter hovedregulativet og tilleggsregulativets satser, jf. § 1 pkt. 1, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan.*
   Arbeidstakere som får lønnsendring etter hovedlønnsregulativet eller tilleggsregulativet i sykeperioden får dette medregnet. Beregningsgrunnlaget settes som hovedregel til de siste 4 uker før arbeidsuførheten inntrådte, eller den da igangværende tjenesteplan. Etter 14 dagers sykefravær kan grunnlaget - hvor det finnes rimelig - fastsettes etter arbeidstakerens antatte årsinntekt, dersom avviket fra den antatte årsinntekt er på mer enn 25%.
2. *En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold av den faste stillings lønn, dog ikke utover de tidsrom som lønn kan gis etter §§ 7 og 8.*
3. *Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønn som utbetales.*
4. *For arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering snarest mulig og senest etter 6 måneders fravær.*
5. *Arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter §§ 7, 8 og 9 har ikke krav på lønn under sykefraværet. Det samme gjelder når en arbeidstaker uten rimelig grunn unnlater å etterkomme legens råd, nekter å gjennomgå attføring eller gjør seg skyldig i grov skjødesløshet med hensyn til sin helse.*
6. *Når en arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.*
7. *I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan staten for dette tids-*

rom kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefraværet.

Departementets kommentarer:

Til nr. 1.

Under sykdom er arbeidstakeren som hovedregel sikret samme inntekt som når vedkommende er i arbeid.

Arbeidstakeren skal utbetales lønn etter hovedregulativet og tilleggsregulativet, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan - dvs. den tjenesteplan han ville ha vært på dersom han var i tjeneste.

I tillegg til hovedregulativlønnen og eventuelt tilleggsregulativlønnen skal det medregnes eventuelle lønnsmessige tillegg som vedkommende ville ha fått etter oppsatt tjenesteplan. Dette gjelder både faste og variable tillegg, så som akkordfortjeneste, skifttillegg, natt-, søn- og helgedagstillegg. Faste overtidsgodtgjørelser/overtidstillegg skal utbetales, men derimot ikke overtidsgodtgjørelse som utbetales pr. time og heller ikke andre variable lønnsmessige tillegg som ikke går etter fast oppsatt tjenesteplan. Skjer det endringer i hovedregulativlønnen og tilleggsregulativlønnen i sykeperioden som følge av ansiennitetsopprykk eller lønnsrevisjon, utbetales den endrede lønn fra samme tidspunkt.

Får arbeidstakeren ny stilling skal den nye stillings lønn utbetales fra den dag arbeidstakeren ville ha tiltrådt om vedkommende ikke hadde permisjon. Har arbeidstakeren fungert 1 uke (5-6 arbeidsdager) før han begynner permisjonen, skal stedfortredergodtgjørelse i den høyere stilling utbetales frem til det tidspunkt stedfortredertjenesten ville opphørt.

Sykelønnen skal som hovedregel tilsvare den gjennomsnittlige inntekt de siste 4 uker før arbeidsuførheten inntrådte.

For sykefravær som strekker seg ut over 14 dager kan arbeidstakerens antatte årsinntekt legges til grunn dersom differansen mellom denne og den gjennomsnittlige inntekt de siste 4 uker er større enn 25%. Det skal her legges til grunn den lønn arbeidstakeren etter sin tilsetting har krav på i stillingen, eller del av stilling, som vedkommende til enhver tid innehar.

Til nr. 4.

Denne bestemmelse pålegger det enkelte personalkontor, i samarbeid med attføringsutvalg og bedriftslege, å komme med konkrete tiltak overfor arbeidstaker som ser ut til å bli langvarig ufør i sitt arbeid. Det vises for øvrig til pkt. 214.11-17/-18 i Statens personalhåndbok.

Til nr. 7.

Arbeidsgiver skal ikke foreta trekk i lønn når den som er sykepermittert får utbetalt godtgjøring etter folketrygdloven for forhold som ikke dekkes av fellesbestemmelsene. Engangserstatningen etter fellesbestemmelsenes § 8, nr. 6, annet ledd og menerstatning etter pkt. 6 tredje ledd, kommer i tillegg til yrkesskadeerstatning etter lov om folketrygd § 11-8.

§ 10.

Rettigheter ved fødsels-, omsorgs- og velferdspermisjoner.

1. *Svangerskap og fødsel gir arbeidstaker rett til tjenestefri med full lønn i 28 uker (eventuelt 80% lønn i 35 uker) ved nedkomst, dersom hun har tjeneste 6 av de siste 10 måneder. Retten til lønn under fødselspermisjon forlenges med 2 uker (3 uker ved 80% lønn) for hvert barn som fødes ut over ett ved samme fødsel. Tjenestefriheten skal legges til den tid det ytes kontantstønad (fødselspenger) etter lov om folketrygd § 3 - 21. Lønn gis fra det tidspunkt hun slutter i arbeidet. Dog høyst 12 uker før fødselen.*

   Dersom moren dør etter fødselen, men før hun har hatt tjenestefri i 28 (35) uker, gis faren, dersom han har tjeneste 6 av de siste 10 månedene før nedkomst, og har omsorg for barnet, fødselspermisjon med lønn for den resterende del av perioden, eventuelt med forlengelse som nevnt i 1. ledd, 2. punktum.

   Dersom moren eller faren etter fødselen ikke kan ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, eller barnet er innlagt i helseinstitusjon e.l., kan fødselspermisjon med lønn etter 1. og 2. ledd utsettes innen barnets første leveår etter reglene i folketygdlovens § 3 - 21 nr. 3, 3. og 4. ledd.
2. *Gjenopptar moren arbeidet etter nedkomsten før hun har hatt permisjon i 28 (35) uker, gis en annen, dersom vedkommende har omsorg for barnet og fyller vilkårene i nr. 1 om tjenestetid, tjenestefrihet med lønn for den resterende del av perioden, dog ikke ut over 22 uker (29 uker med 80% lønn) - eventuelt med forlengelse som nevnt i nr. 1, 1. ledd, 2. punktum.*

   Bestemmelsen kommer tilsvarende til anvendelse dersom moren er helt avskåret fra å ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, jf. nr. 1, 3.ledd.

   Dersom arbeidstakeren etter fødselen ikke kan ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, eller barnet er innlagt i helseinstitusjon e.l., kan fødselspermisjon med lønn utsettes innen barnets første leveår etter reglene i folketrygdlovens § 3 - 21 nr. 3, 3. og 4. ledd.
3. *Den som har hatt fravær med lønn etter nr. 1, 2 eller 10 får ikke rett til fravær med lønn ved ny fødselspermisjon eller adopsjonspermisjon før vedkommende har vært i tjeneste igjen i minst 1 måned.*
4. *I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jf. arbeidsmiljølovens § 31 pkt. 2, gis rett til lønn under permisjon dersom han overtar omsorgen for andre mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen.*

   Permisjon med lønn gis innenfor rammen for velferdspermisjon, nr. 12.
5. *Foruten den tjenestefrihet med lønn som gis etter nr. 1, 2 og 10 har foreldrene rett til inntil 3 års tjenestefrihet uten lønn. Likevel slik at de samlet har krav på ett års ulønnet permisjon for hvert barn.*

Permisjonen(e) må tas før barnet blir 12 år. Arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.

Ferie i tilknytning til tjenestefrihet med lønn etter nr. 1, 2 og 10 medregnes i den rett foreldrene har etter første ledd.

Farens rett etter nr. 4 kommer imidlertid i tillegg.

6. *Bor foreldrene ikke sammen, kan farens rett etter nr. 4 utøves av en annen arbeidstaker som bistår moren under svangerskapet.*

   Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg etter nr. 5 utøves av en annen som tar omsorg for barnet.
7. *I den lønn som vedkommende får utbetalt skal det gjøres fradrag for eventuell kontantstønad (fødselspenger) som gis etter folketrygdlovens § 3 - 21.*
8. *Er betingelsene for å få lønn etter nr. 1, 2 og 4 ikke til stede, gis tjenestefrihet uten lønn etter arbeidsmiljølovens § 31.*
9. *Arbeidstaker som ammer sitt barn gis tjenestefri med lønn inntil to timer pr. dag.*
10. *Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har 6 måneder forutgående sammenhengende tjeneste rett til permisjon med full lønn tilsammen i inntil 26 uker (80% lønn i 33 uker). Permisjonen må være avsluttet senest 26 (33) uker etter at omsorgen for barnet er overtatt. Retten til lønn under adopsjonspermisjon forlenges med 2 uker (3 uker med 80% lønn) for hvert barn utover ett som adopteres samtidig. Det forutsettes at begge foreldrene arbeider utenfor hjemmet og at den som gis permisjon tar omsorgen for barnet.*

    Dersom arbeidstakeren etter adopsjon ikke kan ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, eller barnet er innlagt i helseinstitusjon e.l., kan permisjon med lønn utsettes innen ett år etter at omsorgen for barnet ble overtatt, jf. folketrygdlovens § 3 - 21 A nr. 4, 2. og 4. ledd.
11. *Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år har rett til inntil 10 dagers permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn av barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsyn med små barn er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet har vedkommende rett til inntil 20 dagers permisjon med lønn pr. kalenderår. Det samme gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.*

    Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke dersom arbeidstakeren har omsorgen for kronisk syke eller funksjonshemmede barn. I slike tilfeller utvides retten til permisjon med lønn etter 1. ledd , 1. og 2. punktum til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i folketrygdlovens § 3 - 22 nr. 2.

    Arbeidstaker som har omsorg for barn under 16 år med livstruende eller annen alvorlig sykdom eller skade har rett til permisjon med lønn i inntil et år for det enkelte barn etter reglene i folketrygdlovens § 3 - 23.

    Sykdommen må legitimeres ved legeattest ved fravær utover 3 dager.

12. *Når viktige velferdsgrunner foreligger kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn inntil 2 uker eller 1 måned med halv lønn innen kalenderåret.*
13. *Lønn etter denne paragraf utbetales etter reglene i § 9.1.*
14. *Gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som ikke kan omplasseres i samsvar med lov og forskrift og derfor må slutte i arbeidet får fra 1. juli 1988 en utvidet rett til permisjon med lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og fram til fødselen. Permisjonen skal ikke berøre de uker disse kvinner har rett til fødselspermisjon etter nr. 1.*

Departementets kommentarer:

Til nr. 1.

Valget mellom fødselspermisjon med full lønn eller forlenget fødselspermisjon med redusert lønn må gjøres ved permisjonens begynnelse, og kan ikke endres etter at permisjonen er påbegynt.

Det kan gjøres unntak fra kravet om tjeneste i 6 av de siste 10 måneder, ved at arbeidstaker kan legge sammen tjeneste umiddelbart før og etter omsorgspermisjon og utdanningspermisjon med eller uten lønn av inntil ett års varighet. Det er likevel slik at arbeidstakeren i disse tilfellene skal ha minst en måneds sammenhengende tjeneste umiddelbart forut for svangerskapspermisjonen. Den som ikke oppfyller kravet om 6 måneders tjeneste i staten ved permisjonens påbegynnelse henvises til trygdekontoret som utbetaler fødselspenger i samsvar med folketrygdens regler dersom kvinnen har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før nedkomsten, jf. folketrygdlovens § 3 - 21.

Permisjon med lønn gis i inntil 28 (35) uker fra det tidspunkt kvinnen slutter i arbeid, men høyst 12 uker før fødselen.

Retten til lønn under fødselspermisjon opphører ved tjenesteforholdets slutt. For arbeidstakere i tidsbegrensede arbeidsforhold stopper lønnen fra det tidspunkt arbeidet skulle ha opphørt. Vedkommende må da henvises til trygdekontoret som vil utbetale fødselspenger etter lov om folketrygd. For tidlig fødsel i de 3 siste måneder av svangerskapet, behandles som fødselspermisjon selv om barnet er dødfødt.

Når moren eller faren er helt avskåret fra å ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, faller retten til fødselspermisjon med lønn bort og erstattes av lønn under sykdom. Fødselspermisjonen med lønn tar igjen til å løpe fra og med den dag arbeidsuførheten opphører. Fødselspermisjon med lønn før og etter sykepermisjonen kan tilsammen ikke overstige 28 (35) uker, eventuelt med forlengelse etter 1. ledd, 2. punktum.

I de tilfeller fødselspermisjon med lønn kan utsettes, må permisjonen være avsluttet før barnet er fylt ett år.

Til nr. 2.

Med «en annen» menes i alminnelighet far til barnet, ektefelle, samboer

eller besteforeldrene til barnet. Med «arbeid» menes inntektsgivende arbeid. Studier og skolegang anses derfor ikke som arbeid etter dette punkt.

I de tilfeller moren gjenopptar arbeidet i samme deltidsprosent som før nedkomsten, har faren rett til permisjon med full lønn for den resterende del av permisjonstiden.

Til nr. 3.

Det kreves faktisk tjenestegjøring i minst 1 måned før en arbeidstaker etter fødselspermisjon med lønn og omsorgspermisjon uten lønn kan tilstås ny fødselspermisjon. Tjenesten må være sammenhengende og umiddelbart forut for den nye fødselspermisjon. Ferieavvikling og sykepermisjon regnes eksempelvis ikke som tjenestegjøring.

Til nr. 4.

Faren gis rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel når han tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Dette gjelder selv om det ikke er andre små barn i hjemmet, eller moren ikke er syk.

Farens omsorgspermisjon må tas ut i forbindelse med fødselen. Permisjonen må være avsluttet senest 14 dager etter at moren er kommet hjem fra sykehuset. Permisjonen skal fortrinnsvis tas fortløpende, men kan også deles slik at faren kan være til stede en eller flere dager i forbindelse med selve fødselen og så ta resten av permisjonen når barnet og moren kommer hjem fra sykehuset.

Slik permisjon kan bare gis innenfor rammen av velferdspermisjoner, dvs. inntil 2 uker i kalenderåret.

Til nr. 5.

1. avsnitt.

Foreldrene har foruten den tjenestefrihet med lønn som gis etter nr. 1, 2 og 10 rett til tilsammen 3 års omsorgspermisjon uten lønn. Dersom det ikke går utover permisjonens formål,dvs. omsorgsfunksjonen, er bestemmelsen ikke til hinder for å ta annet arbeid under permisjonen.Retten til tilsammen 3 års tjenestefrihet uten lønn kan benyttes samtidig av foreldrene. Permisjonene kan tas ut i forbindelse med fødselspermisjon og i tidsrommet før barnet blir 12 år. Er permisjonstiden oppbrukt, vil foreldrene likevel ha rett til inntil 1 års omsorgspermisjon i sammenheng med ny fødselspermisjon.

Arbeidsgiveren kan ved nytilsetting kreve at arbeidstakeren fremlegger bekreftelse fra tidligere arbeidsgivere på hvor mange år vedkommende har hatt permisjon uten lønn etter denne bestemmelse.

2. avsnitt.

Det fremgår av nr. 5, annet avsnitt, at en arbeidstaker ikke har rettskrav på å ta ut permisjonen sin som deltid - eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Arbeids- og administrasjonsdepartementet vil likevel tilrå at arbeidstakerne får ta ut permisjon som deltid og/eller for kortere tidsrom enn 6 måneder der hensynet til tjenesten gjør dette forsvarlig. Permisjonstiden er begrenset til 3 år også i de tilfeller arbeidstakeren blir gitt anledning til å ta ut permisjonen som deltid. Også deltidsansattes permisjonstid er begrenset til 3 år.

3. avsnitt.

Punktet gjelder avvikling av ferie som ligger mellom lønnet permisjon etter nr. 1, 2 og 10 og ulønnet permisjon etter nr. 5, 1.ledd. Det gjelder også ferieavvikling i direkte forbindelse med annen omsorgspermisjon etter nr. 5, 1. ledd. Arbeidstakere i institusjoner eller etater som har faste ferier, eller som stanser driften i deler av året, har ikke krav på å gjeninntre for den del av året hvor driften er stanset. Dette innebærer bl.a. at ulønnet omsorgspermisjon ikke kan avbrytes i den delen av året hvor driften er stanset.

Arbeidstaker som ønsker å ta ut permisjon etter nr. 5 må melde fra så snart råd er til sin arbeidsgiver. Senest må slik melding foreligge 4 uker før permisjonen begynner. Arbeidsgiver bør imidlertid godta kortere permisjonsvarsel dersom dette skyldes plutselige og uventede hendinger som arbeidstaker ikke kunne ha forutsett.

Til nr. 8.

Har faren benyttet velferdspermisjonsdagene helt eller delvis etter nr. 12 gis han tjenestefri uten lønn etter nr. 4, jf. arbeidsmiljølovens §-31, for de overskytende dager.

Til nr. 10.

Valget mellom adopsjonspermisjon med full lønn eller forlenget adopsjonspermisjon med redusert lønn må gjøres ved permisjonens begynnelse, og kan ikke endres etter at permisjonen er påbegynt.

Med «arbeid utenfor hjemmet» menes inntektsgivende arbeid. Studier og annen skolegang anses derfor ikke som arbeid etter dette punkt.

Når arbeidstakeren er helt avskåret fra å ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, faller retten til adopsjonspermisjon bort og erstattes av lønn under sykdom. Adopsjonspermisjon med lønn tar igjen til å løpe fra og med den dag arbeidsuførheten opphører. Adopsjonspermisjon med lønn før og etter sykepermisjonen kan tilsammen ikke overstige 26 (33) uker, eventuelt med forlengelse etter 1. ledd, 3. punktum.

Adopsjonspermisjonen gis m.v.f. den dag omsorgen for barnet overtas. Ved reise for å hente barnet skal imidlertid adopsjonspermisjonen gis virkning f. o.m. avreisedagen, dersom ikke annen form for permisjon/tjenestefri nyttes.

I de tilfeller adopsjonspermisjon med lønn kan utsettes, må permisjonen være avsluttet senest ett år etter at omsorgen for barnet ble overtatt.

Til nr. 11.

Retten til fri med lønn for å ta omsorg for syke barn under 12 år gjelder ut det året barnet fyller 12 år. Tilsvarende gjelder når den som har det daglige

tilsyn med barnet er syk eller dersom barnehage/daginstitusjon er stengt på grunn av sykdom. Tjenestefri i del av dag regnes som hel dag i relasjon til bestemmelsen. Dersom en arbeidstaker innehar to deltidsstillinger har vedkommende ikke krav på flere dager permisjon enn det en arbeidstaker i hel stilling har, jf. også pkt. 214. 25-0 i Statens personalhåndbok. Retten til fri med lønn gis utenfor rammen for velferdspermisjoner.

Det er en forutsetning at fraværet er nødvendig for å ha omsorg for barnet. Arbeidsgiveren kan kreve at arbeidstaker med hjemmeværende ektefelle godtgjør at ektefellen er forhindret fra å ha omsorg for barnet, f.eks. på grunn av egen sykdom.

Som kronisk syke eller funksjonshemmede i forhold til bestemmelsene i 2. ledd regnes barn med sykdom eller funksjonshemming som medfører en markert økning av risikoen for at foreldrene får fravær fra arbeidet for å ta seg av barnet når det er sykt. For å få utvidet rett til permisjon med lønn på dette grunnlag, må saken forelegges trygdekontoret til forhåndsgodkjenning. Permisjon med lønn etter utvidet antall permisjonsdager kommer til anvendelse uansett om det konkrete fraværet skyldes omsorgen for kronisk sykt eller funksjonshemmet barn eller for andre barn under 12 år.

Retten til fri etter 3. ledd gjelder bare dersom arbeidstakeren av hensyn til barnet må oppholde seg ved helseinstitusjon mens barnet er innlagt, eller er borte fra arbeidet i forbindelse med pleie av barnet i hjemmet i terminalfasen eller i andre kritiske perioder.

Arbeidsgiveren kan kreve at nødvendigheten av at arbeidstakeren oppholder seg ved helseinstitusjonen eller pleier barnet i hjemmet er godtgjort ved legeerklæring fra den sykehusavdeling som har ansvaret for barnets behandling.

Sykdommen må legitimeres med legeattest ved fravær utover 3 arbeidsdager.

Arbeidstaker som skifter arbeidsgiver i løpet av kalenderåret, kan ikke kreve permisjon før vedkommende har levert melding fra forrige arbeidsgiver om antall dager permisjon som allerede er tatt ut etter denne bestemmelse. For arbeidstaker som går ut i yrkeslivet i løpet av et kalenderår, skal antall permisjonsdager vedkommende har rett til dette året regnes forholdsmessig etter ansettelsesdato.

Til nr. 12.

I Statens personalhåndbok pkt. 214.6 er det gitt en del eksempler på når velferdspermisjon kan gis.

I tvilstilfeller bes det tatt kontakt med Arbeids- og administrasjonsdepartementet.

Arbeidsgiveren kan ved nytilsetting kreve at arbeidstakeren fremlegger bekreftelse på hvor mange dager i det løpende kalenderår vedkommende har fått permisjon med lønn etter denne bestemmelse.

Når det gjelder deltidstilsatte vises det til pkt. 214. 25-0 i Statens personalhåndbok.

Til nr. 13.

Lønnsbegrepet er det samme som i § 9, 1. I denne sammenheng vises til kommentaren til denne bestemmelse ovenfor.

Til nr. 14.

Dersom graviditeten fører til at kvinnen midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig å omplassere arbeidstakeren, gis det en utvidet rett til permisjon med lønn utover den permisjon som kvinnen har rett til etter § 10 nr. 1.

Dette innebærer at alle muligheter for omplassering må være uttømt, og/eller at det under enhver omstendighet vil medføre fare for arbeidstakeren eller fosteret å fortsette det ordinære arbeid, før bestemmelsen kommer til anvendelse. Det må foreligge legeattest som bekrefter den risiko det medfører å fortsette arbeidet under svangerskapet.

Nærmere retningslinjer og forskrifter fås ved henvendelse til Arbeidstilsynet.

§ 11.

Lønn under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt.

1. *Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende statstjeneste, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.*
2. *Arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønn under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger satsen i lønnsregulativets lønnstrinn 11. Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.*
3. *For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønn helt bort.*
4. *Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avviklet under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønnstillegg for denne tid. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2 gjelder ferielovens § 10 nr. 5.*

Departementets kommentarer:

Til nr. 1.

Retten til lønn under militærtjeneste opphører ved tjenesteforholdets slutt.

For arbeidstakere i tidsbegrensede arbeidsforhold stopper lønnen fra det tidspunkt arbeidet skulle ha opphørt.

Til nr. 2.

Arbeidstaker som forsørger en annen person i overveiende grad skal regnes som forsørger i forhold til § 11. Dersom den annen persons inntekt overstiger satsen i lønnsreglativets ltr. 11, blir arbeidstakeren ikke regnet som forsørger uansett hvilket lønnstrinn han befinner seg på. Dersom det i et ekteskap/samboerforhold er barn som ikke forsørger seg selv, regnes begge som forsørgere av barna. Forsørgerforholdet må gjøres til gjenstand for en løpende vurdering, og det kan bli aktuelt med endringer i løpet av militærtjenesten.

Som dokumentasjon for den andre persons inntekt kan nyttes skriftlig bekreftelse fra vedkommendes arbeidsgiver om bruttoinntekten. Arbeidstakeren må under tiden for militærtjeneste pålegges å melde fra dersom den andre person oppnår en inntekt som overstiger ltr. 11. Det bør tas skriftlig forbehold om tilbakebetaling av for meget utbetalt beløp dersom senere innhentet likningsattest viser at den andre person har oppnådd en høyere inntekt.

Det skal gjøres trekk i den sivile lønn når innkallingspapirene lyder på tjeneste i mer enn en uke (7 kalenderdager).

Til nr. 3.

Det skal også her gjøres trekk i den sivile lønn når innkallingspapirene lyder på tjeneste i mer enn en uke (7 kalenderdager).

Til nr. 4.

Stortinget har vedtatt ny ferielov fra 1. januar 1990. Den nye ferieloven medfører ikke noen realitetsendringer når det gjelder § 11 nr. 4 med unntak av tidsrammen for hovedferieperioden 16. mai - 30. september som endres til 1. juni - 30. september etter den nye ferieloven. Det henvises under dette punktet til ferielovens § 6 c. I den nye ferieloven blir dette å finne under § 10 nr. 5.

§ 12.

Adgang til å inneha bistillinger.

Arbeidstakere må ikke inneha bistillinger eller bierverv som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre særskilt pålegg eller tillatelse foreligger.

§ 13.

Adgang til å oppebære kommunale tillegg.

Arbeidstakere kan ikke motta kommunale tillegg i sin stilling med mindre Stortinget eller den det bemyndiger gir sitt samtykke.

§ 14.

Bolig og kostfradrag.

Bestemmelsen er tatt ut av hovedtariffavtalen med virkning fra 1. mai 1990 og vil bli ført over til sentral særavtale. Inntil dette blir gjort betales bolig og kostfradrag etter någjeldende regler og satser.

For en arbeidstaker som i sin stilling er tillagt bolig eller kost, skal det for disse ytelser gjøres fradrag i lønnen etter nærmere regler fastsatt i tariffavtale.

§ 15.

Arbeidstid.

1. A. *Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 40 timer pr. uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Arbeidstiden skal i den utstreknig det er mulig legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.*

   B. *Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljølovens § 46, nr. 2, 3 og 4, gjennomføres slik: For ordinært arbeid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.*

   For ordinært arbeid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

   C. *Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette fastsettes i særavtaler.*

   D. *Deltidsarbeid kan gjennomføres etter særskilte bestemmelser.*

2. *Når arbeidet utføres til forskjellige tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakerne. Det kan føres etatsvise forhandlinger om tilpassing av bestemmelsene til forholdene i den enkelte etat, f.eks. i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.*

3. *For arbeid som drives hovedsaklig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 38 klokketimer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.*

Merknad:

Ved helseinstitusjoner skal de arbeidstakere som hittil ikke har hatt nattidsberegning etter tidligere § 17 i de alminnelige bestemmelser, være unntatt fra reglene i nr. 1 B foran.

Disse arbeidstakere skal fortsatt ha samme arbeidstid og kompensasjon for nattarbeid som de arbeidstakere som omfattes av det kommunale avtaleverk.

Departementets kommentarer:
Denne paragraf er uendret.

Til nr. 1 A:

Ved tariffrevisjonen pr. 1. mai 1986 ble det avtalt en nedsettelse av arbeidstiden i staten fra 1. januar 1987 i samsvar med de prinsipper som ligger til grunn for de arbeidstidsreduksjoner som er avtalt i privat sektor. I Personaldirektoratets melding nr. 24/86 er det redegjort nærmere for gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for arbeidstakere i staten. I rundskrivet er det presisert at netto-arbeidstid (dvs. arbeidstid hvor spisepausen ikke er medregnet) fra 1. januar 1987 skal være 37 1/2 timer pr. uke. Hvis det unntaksvis ikke kan gis vanlig spisepause, skal pausen anses som en del av arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 51. Det vises til meldingen.

Til nr. 1 B:

Bestemmelsene om tidberegning gjelder bare arbeidstakere som er tilsatt med arbeidstid 40 t./uke med spisepause inkludert, nå 37 1/2 t./uke med spisepause i tillegg, se kommentaren til § 15, 1 A.

Tidberegningen gjelder for ordinært skift- og turnusarbeid, og ikke for overtidsarbeid. Unntak fra dette er bare gjort for overtidsarbeid på dager nevnt i § 19, jf. kommentarene til § 19, nr. 1.

Til nr. 1 C:

Rammeavtalen om fleksibel arbeidstid i statsadnministrasjonen er tatt inn i Statens personalhåndbok pkt. 251.01-4 og Personaldirektoratets melding nr. 17/90.

Til nr. 1 D:

Rammeavtalen for deltidsansatte er tatt inn i Forbruker- og administrasjonsdepartementets rundskriv P-57/76, og Personaldirektoratets melding nr. 7/80. Det vises for øvrig til Statens personalhåndbok pkt. 231.0-4 flg.

Til nr. 2:

Reglene svarer til bestemmelsen om arbeidsplan i Arbeidsmiljølovens § 48 jf. Personaldirektoratets melding nr. 8/78.

Til nr. 3:

Bestemmelsen omfatter bare effektivt arbeid. Effektiv arbeidstid pr. uke er nå 35 1/2 klokketimer pr. uke med spisepause i tillegg, se kommentaren til § 15, 1 A.

§ 16.

Overtidsarbeid.

1. *For pålagt overtidsarbeid gis et tillegg til timelønnen på 50%. Tillegget økes til 100% for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.*

   Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).
2. *Det fastsettes ved etatsvise avtaler hvilke særlige tillegg til regulativlønnen som skal medregnes i beregningsgrunnlaget for overtidsgodtgjørelse.*
3. *Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har ikke rett til overtidsgodtgjørelse, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.*

   Det fastsettes ved etatsvise særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

   Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal likevel ha rett til overtidsgodtgjørelse for tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

   Ved etatsvise særavtaler kan det avtales at overtidsgodtgjørelse også kan gis til arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller særlig selvstendig stilling dersom de regelmessig utfører pålagt og kontrollerbart overtidsarbeid.
4. *Overtid skal søkes begrenset mest mulig overensstemmende med forutsetningen i Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 4. februar 1977.*
5. *Såfremt en arbeidstaker etter overgang til en stilling med høyere lønn vil få en mindre overtidsgodtgjørelse enn han ville hatt i sin tidligere stilling, skal vedkommende få overtidsgodtgjørelse beregnet som om han fremdeles hadde den tidligere stilling.*

Departementets kommentarer:

Til nr. 1:

Bestemmelsen om 100% tillegg omfatter også arbeid på 1. og 17. mai, jf. § 19 nr. 1., samt etter kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag. 100% tillegg skal også utbetales for overtidsarbeid på helgeaftener som faller på lørdag og søndag.

Vi viser til Personaldirektoratets melding nr. 14/78 om avspasering av overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelse utbetales pr. arbeidet klokketime og ikke etter beregnet tid, jf. § 15, nr. 1 B.

Ved avspasering av overtid som godtgjøres med 50% tillegg og 100% tillegg, utbetales overtidstillegg svarende til h.h.v. 1/3 av «50%-satsen» og 1/2 av «100%-satsen» av overtidssatsene på lønnstabell A.

Til nr. 2:

Særlige tillegg som er kompensasjon for arbeid ut over ordinær arbeidstid, herunder faste overtidstillegg, vakt- og beredskapsgodtgjøringer, m.v. går ikke inn i beregningsgrunnlaget.

Til nr. 3:

Etter 2. ledd fastsettes det ved etatsvise særavtaler hvilke arbeidstakere som skal ha rett til overtidsgodtgjørelse.

Etter 4. ledd er det inngått slik særavtale mellom Fad og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag for stillinger i departementene for tidsrommet 1. februar 1987 til 30. april 1988:

«Stillinger i departementene opp til og med ltr. 35 (byråsjef, underdirektør, avdelingsdirektør m.fl.) kan gis godtgjørelse for overtidsarbeid utover 50 timer begrenset oppad til maksimalt 200 timer pr. år. De første 50 overtidstimer (som det ikke gis overtidsgodtgjørelse for) kan heller ikke benyttes til å oppfylle normal arbeidstids lengde i avregningsperioden, jf. Rammeavtale om fleksibel arbeidstid i statsadministrasjonen, pkt. E overtidsarbeid. Ordningen forutsetter at overtidsarbeidet er pålagt og kontrollerbart. Nærmeste overordnede må attestere at overtidsarbeidet har vært pålagt. Overtidsarbeidet må dokumenteres ved bruk av særskilt stemplingskort. Regelen i § 16 nr. 1, 2. ledd gjelder for eventuell avtale om avspasering av overtid utover 50 timer pr. år som det etter denne særavtale gis overtidsgodtgjørelse for.»

Til nr. 4:

Det er fastsatt en årlig maksimumsgrense for det antall timer overtid som kan pålegges tjenestemenn i sentraladministrasjonen og embetskontoretaten m.v., i henhold til følgende retningslinjer:

For arbeidstakere i stillinger som er plassert på lønnsstiger som har lønnstrinn 19 eller lavere som topplønn, og for arbeidstakere i stillinger som er plassert direkte på lønnstrinn 19 eller lavere, er årsmaksimum fastsatt til 150 timer.

For arbeidstakere i stillinger som er plassert på lønnsstiger med topplønn mellom lønnstrinn 20 og lønnstrinn 24, og for arbeidstakere i stillinger som er plassert direkte på lønnstrinn 20 og opp til og med lønnstrinn 24, er årsmaksimum fastsatt til 100 timer.

For arbeidstakere i stillinger som er plassert på lønnsstiger som har lønnstrinn 25 eller høyere som topplønn, og for arbeidstakere i stilling som er direkte innplassert på lønnstrinn 25 eller høyere, er årsmaksimum fastsatt til 75 timer.

Overtidsarbeid utover ovennevnte grenser kan pålegges etter forhåndssamtykke fra den fagadministrasjon som er gitt avgjørelsesmyndighet i slike saker. Den enkelte administrasjon må selv sørge for den budsjettmessige dekning for overtidsarbeidet.

Det vises for øvrig til Statens personalhåndbok pkt. 251.11- 5.b.

§ 17.

Ukentlig fritid.

1. *Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis gis på søndag og minst annenhver søndag.*

I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig gis i sammenheng med ukefridagen.

Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at man etter forutgående drøftelser kan søke Statens arbeidstilsyn om dispensasjon i henhold til arbeidsmiljølovens § 51, nr. 3.

2. *Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. § 16, nr. 1, 2.avsnitt.*
3. *Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- og høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (8 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 19. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 19) ytes ingen godtgjørelse. Avløsningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.*
4. *Arbeidstakere som har slike tjenesteordninger at de ikke har fri hver lørdag, gis kompensasjon for frilørdager som faller på helge- og høytidsdager, jf. fellesbestemmelsenes § 19.*
5. *I de etater hvor det hittil har vært gitt kompensasjon for ukefridag som faller på pinse-, jul- og nyttårsaften, skal regelen i nr. 3 ovenfor også anvendes for disse aftener.*

Departementets kommentarer:

Til nr. 2 og 3:

«Turnusfridag» omfatter også «blankdager», dvs. fridager som turnuspersonell gis i tillegg til fellesbestemmelsenes § 17, nr. 1 for at deres arbeidstid ikke skal overstige den maksimale arbeidstid pr. uke. Bestemmelsen er nå endret slik at arbeidstaker og arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle kan avtale hvorvidt arbeidet skal avspaseres, jf. § 16 nr. 1, 2.avsnitt.

Det skal ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse for tjeneste som går inn under nr. 3 i bestemmelsene. De to siste setningene i nr. 3 må sees i sammenheng. Et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde er nå 7 1/2 timer, jf. Personaldirektoratets melding nr. 24/86.

§ 18.

Godtgjørelse for nattarbeid, søndagsarbeid m.v.

1. *For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00*

gis et tillegg pr. klokketime som svarer til 45% av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 19 nr. 1 og 2.

2. *Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer natt-tjeneste, fastsettes ved etatsvise forhandlinger.*
3. *For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr. 6,60 pr. arbeidet time.*
4. *Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på:*
   kr. 16,50 pr. arbeidet klokketime i tidsrommet lørdag fra kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.
   Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 19 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.
5. *For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidberegning følgende godtgjørelse:*
   Fra kl. 06.00 - 20.00 kr. 2,35 pr. løpende time
   Fra kl. 20.00 - 06.00 kr. 4,75 pr. løpende time
6. *Arbeidstakere utbetales kr. 50,- for hver arbeidsdag de har delt dagsverk, dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser strekker seg over minst 9 timer. Hvis arbeidstakeren må møte frem flere enn to ganger hver arbeidsdag, gis ytterligere kr. 14,70 pr. fremmøte. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved etatsvise forhandlinger i tariffperioden hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.*
7. *Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved etatsvise særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 16, nr. 3. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).*

Departementets kommentarer:

Til nr. 1:

Tillegget gjelder bare for ordinært arbeid (ikke for overtidsarbeid). 45% -tillegget utbetales for alt ordinært arbeid i tidsrommet kl. 20.00 - kl. 06.00, selv om det ikke er skiftarbeid.

Til nr. 3:

Tillegget gjelder bare for ordinært arbeid (ikke for overtidsarbeid), selv om det ikke er skiftarbeid.

Til nr. 4:

Tillegget skal utbetales i tidsrommet fra lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00, og både for ordinært arbeid og overtidsarbeid. Tillegget skal også utbetales for det beregnede antall timer under hvilende vakt/beredskapstjeneste på arbeidsstedet. For militær beredskap gjelder spesielle regler, jf. kongelig resolusjon av 19. desember 1980.

§ 19.

Helge- og høytidsdager.

1. *1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag. 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Pålagt arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100%, såfremt det ikke i vedkommende etat avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 18, nr. 1, 3 og 4.*
2. *I den utstrekning tjenestlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Såfremt dette av hensyn til tjenesten ikke lar seg gjøre, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100%.*
3. *Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stillig, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.*
   Det fastsettes ved etatsvise særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 16, nr. 3.
   Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

Departementets kommentarer:

Til nr. 1:

Bestemmelsen betyr at arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på nevnte dager, skal ha tillegg tilsvarende overtidsgodtgjørelse som fastsatt for slike dager i tillegg til ordinær lønn. Det kan imidlertid avtales i den enkelte etat at helgedagstjenesten skal kompenseres med fritid. Fritiden skal da svare til det dobbelte antall arbeidede klokketimer på disse dagene. Uten hensyn til om tjenesten på disse dagene godtgjøres med penger eller fritid, skal det i tjenesteplanen føres opp det antall timer som er arbeidet med tillegg av 15 minutter for hver arbeidet time i tidsrommet kl. 20.00 - 06.00 og med tillegg av 10 minutter i tidsrommet kl. 06.00 - 20.00. For arbeid på slike dager har følgelig arbeidstakeren sin vanlige lønn (månedslønn) i likhet med arbeidstakere som har fri, og får i tillegg utbetalt timelønn tillagt 100%, som tilsvarer forhøyet overtidsgodtgjørelse etter § 16 nr. 1.

Under forhandlingene ble det forutsatt at arbeidstakere som pålegges overtidsarbeid på slike dager, skal ha samme timebetaling som den som utbetales for vanlig arbeidstid på samme dag (også nattidskompensasjon etter § 18, nr. 1, tillegg etter § 18, nr. 3 og tidberegning etter § 15).

§ 20.

Om hjemmevakt.

1. *Vakttjeneste som innebærer at arbeidstakerne må oppholde seg i hjemmet for i påkommende tilfelle å utføre aktivt arbeid, regnes som hjemmevakt etter arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9 og regnes med i arbeidstiden i forhold 1:5.*

   Ved vakttjeneste som innebærer mindre bundethet enn ved opphold i hjemmet, kan det i de enkelte etater forhandles om avvik i 1:5-regelen.
2. *Bestemmelsene om hjemmevakt i § 46, nr. 9 berører i seg selv ikke plikten til å utføre slik tjeneste. Med mindre slik plikt ikke kan utledes av andre lover, tariffavtalene, arbeidstidsreglementene eller de individuelle arbeidsavtaler, må det foreligge særskilt avtale for å pålegge hjemmevakt.*
3. *Hjemmevakt skal i relasjon til lovens § 46, nr. 1 første ledd regnes som arbeidstid, men må omregnes etter § 46, nr. 9 for å inngå i den alminnelige arbeidstiden.*
4. *Når hjemmevakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter lovens § 48 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I planen føres opp hjemmevaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.*
5. *Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste betales for det beregnede antall timer av hjemmevakten. (Som hovedregel minst 1:5).*

   Under utrykning utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter fellesbestemmelsenes § 18, nr. 5.
6. *Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse etter fellesbestemmelsenes § 16.*
7. *Partene i de enkelte etater avtaler for øvrig hvilken kompensasjon som skal gis for hjemmevakt, enten i form av pengegodtgjørelse eller arbeidstidsberegning. Hvis forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer på den måten at den beregnede tid delvis regnes med i arbeidstiden og delvis kompenseres i penger.*
8. *Arbeidstakere i etater hvor det i dag er etablert hjemmevaktordninger, kan velge om de fortsatt skal praktisere disse fullt ut, eller i sin helhet følge bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9, jf. punktene 1 - 7 ovenfor.*

Departementets kommentarer:

Til nr. 1:

Etter arbeidsmiljølovens ordlyd omfatter hjemmevakt ordninger som innebærer at arbeidstakere må «oppholde seg i sitt hjem» under tjenesten. Slik

vakttjeneste skal som hovedregel medregnes i arbeidstiden i forholdet 1:5, se lovens § 46 nr. 9 første avsnitt.

Dersom det tas i bruk tekniske hjelpemidler o.l. som gir arbeidstakeren tilnærmet normal bevegelsesfrihet, kan det være naturlig å ta spørsmålet om beregningsfaktor opp med Direktoratet for arbeidstilsynet, jf. § 46, nr. 9 tredje avsnitt. Det samme gjelder når spesielle forhold gjør at omregningsfaktoren 1:5 vil virke urimelig. Det er partenes forutsetning at forhandlinger om inngåelse av avtaler om hjemmevakt blir ført lokalt i de enkelte etater, jf. lovens § 46, nr. 9, annet avsnitt.

Til nr. 5:

Som følge av at hjemmevakt etter loven blir regnet som arbeidstid, skal tilleggene etter fellesbestemmelsenes § 18, nr. 3 og 4 og § 19, nr. 1 og 2 utbetales for den beregnede tid av hjemmevakten uten hensyn til om det inntreffer uttrykninger som medfører aktivt arbeid eller ikke. Unntak gjelder for lørdags-/søndagstillegg som ved uttrykning under hjemmevakt utbetales fullt ut med fradrag av verdien av tillegget for beregnet tid i samme tidsrom.

I fellesbestemmelsenes § 18, nr. 5 er det fastsatt en særskilt pengekompensasjon for passiv tjeneste/hvilende vakt. Denne godtgjørelsen skal også utbetales for hjemmevakt. Tillegget, som gis pr. løpende time, er kr. 2,35 i tidsrommet kl. 06.00 - 20.00 og kr. 4,75 i tidsrommet kl. 20.00 - 06.00. Eventuelle ekstra ulemper ved å utføre hjemmevakttjeneste om natten anses kompensert ved den høyere godtgjørelse som da gis. Nattidskompensasjon etter fellesbestemmelsenes § 18, nr. 1 og 2 skal derfor ikke utbetales for hjemmevakt.

Til nr. 6:

Den beregnede arbeidstid kommer ikke til fratrekk ved utrykning.

§ 21.

*Arbeidstid på reiser **innenlands**.*

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

1. a. *Reisetid i **ordinær** arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.*
   b. *Reisetid **utenom ordinær** arbeidstid på hverdager regnes lik 1/4 tid.*
   c. *For **rene** reisedager kan det på hverdager **aldri** betales overtidsgodtgjørelse eller gis fritidskompensasjon.*
2. a. *Reisetid inntil 7 timer på frilørdager og søndager regnes lik 1/2 tid. Reisetid utover 7 timer regnes lik 1/4 tid.*
   b. *Reisetid på helge-/høytidsdager samt etter kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften regnes lik 1/2 tid.*
   c. *Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 2a og b, gis fri et tilsvarende antall timer (regnet ut etter ovenfor nevnte regler) en annen virkedag, når arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales overtidsgodtgjørelse for den beregnede reisetid.*

d. *Søndagstillegg (jf. Fellesbestemmelsenes § 18, nr. 4) utbetales ikke for dager som nevnt under a og b.*

3. *Reisetid fra kl. 22.00 - 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.*
4. *Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.*
5. *Som reisetid regnes den tid som medgår fra reisens påbegynnelse fra arbeidssted/bosted til ankomst på forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.*
6. *Ovenfor nevnte bestemmelse gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved forhandlinger hvilke arbeidstakere bestemmelsene skal gjelde for, jf. § 16, nr. 3.*
7. *Disse regler kan fravikes ved etatsvise særavtaler.*

Departementets kommentarer:

Bestemmelsene er i samsvar med gjeldende regler, jf. Statens personalhåndbok pkt. 255 om beregning av arbeidstid på reiser innenlands. Bestemmelsen gjelder ikke for reiser utenlands. Det kan imidlertid føres etatsvise forhandlinger dersom spesielle hensyn taler for å gjøre unntak fra dette.

Til nr. 2c:

Når det gis «fri et tilsvarende antall timer» etter 1. setning, skal det ikke utbetales overtidstillegg fordi det her er tale om en ren beregningsregel. På samme måte er det bare tale om ordinær overtidsgodtgjørelse (50%) etter 2. setning, jf. rundskriv P-82/76.