

**PROTOKOLL**  
**FOR**  
**SÆRSKILT TVISTENEMND**

År 2013 den 5. juni ble det i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo, holdt møte i særskilt nemnd i medhold av tjenestetvistloven § 27.

Leder av den særskilte tvistenemnd:	Sorenskriver Nils Dalscide
Medlemmer oppnevnt av riksmekleren:	Lagmann Reidun Wallevik Lagdommer Dag Stousland
Partsoppnevnte medlemmer:	Nestleder Norges Offisersforbund Torbjørn Bongo Leder NTL Forsvaret Dag Agledal Avdelingsdirektør Morten Henrik Larsen Brigader Geir Anda

Saksøkere: Norges Offisersforbund,  
Norsk Tjenestemannslag Forsvaret

Prosessfullmektig: Advokat Nina Kroken, I.O, Youngsgt. 11,  
0181 OSLO

Saksøkt: Staten v/ Forsvarsstaben

Prosessfullmektig: Advokat Jan I. Backer, Wikborg Rein, Postboks 1513 Vika,  
0117 OSLO. Advokatfullmektig Thomas Hammervold bistod  
advokat Backer.

Saken gjelder: Særavtale om arbeidstidsbestemmelser i Forsvaret.

Til stede: Medlemmene i den særskilte tvistenemnda.

Det ble avsagt slik

### k j e n n e l s e :

#### Sakens bakgrunn i korte trekk:

I dag reguleres arbeidstiden i Forsvaret gjennom hovedavtalen i staten (HITA) av to særavtaler, nemlig Arbeidsavtale for militære arbeidstakere (ATM) og Arbeidsavtale for sivile tjenestemenn i Forsvaret (ATS).

Partene har forhandlet om en ny samlet avtale (ATF) som skal erstatte ATM og ATS. Det ble under forhandlingene fremsatt flere tilbud. Arbeidsgivers siste tilbud fikk betegnelsen «Tilbud 7», og blir omtalt som dette i det følgende.

I møte den 13.12.12 aksepterte Befalens Fellesorganisasjon, Personellforbundet, Krigsskolcutdannede offiserers landsforening (med fullmakter) og Norsk Ingeniør- og teknologiorganisasjon arbeidsgivers siste tilbud «Tilbud7», og de har signert avtalen. NTL Forsvaret og NOF meddelte at de ikke aksepterte tilbudet. Fellesforbundet har etter det opplyste heller ikke signert avtalen.

Den 20.12.12 fremsatte NOF og NTL Forsvaret krav om behandling av tvisten i særskilt nemnd etter tjenestetvistloven § 27 og HTA pkt 2.3.9.

Særskilt tvistenemnd ble etablert med to partsoppnevnte medlemmer fra hver side, to medlemmer oppnevnt av riksmekleren på bakgrunn av innsendte forslag fra partene, og nemndsleder utpekt av partene i fellesskap.

Det ble avholdt muntlige forhandlinger i tvistenemnda den 22. april 2013. Selv med en lang dag til rådighet, ble det knapp tid til en fullstendig opplysning av alle anførsler og grunnlaget for disse – på grunn av tvistepunktene kompleksitet og omfang. I nemndsmøtet oppstod det enighet om at partenes prosessfullmektiger skulle sende en skriftlig oppsummering av

påstandsgrunnlag og påstander til tvistenemnda innen avtalte frister, først vedrørende ikraftsettsspørsmålet og deretter vedrørende de materielle spørsmål.

Det var en felles forståelse av at saken var mer omfattende enn det man først hadde antatt, og hensynet til en betryggende opplysning av saken, nødvendiggjorde en avtalebasert etterfølgende kommunikasjon med supplerende oppsummeringer av partenes påstandsgrunnlag og påstander.

Partenes oppsummerende innlegg og deres kommentarer til hverandres oppsummerende innlegg, kommer i tillegg til de rettslige og faktiske anførsler som er fremsatt i stevning, tilsvarende og prosesskriv.

Det var enighet mellom partene om at det ikke var adgang til å prosedere saken videre, men kun oppsummere de anførsler og påstander som var fremsatt i prosesskrivene og i tvistenemndsforhandlingsmøtet. Det var enighet om at samtlige fremlagte dokumenter skulle anses for dokumentert, selv om det ikke var tid til å gjennomgå alle elementer i dokumentene i nemndsmøtet. Tvistenemnda fant at dette ligger innenfor partenes prosessuelle avtalefrihet ved behandlingen i voldgiftslignende tvisteløsningsorganer.

Det var videre enighet om at de oppsummerende fremstillinger i realitetsspørsmålet skulle inngis i prosattekst, for derved å kunne inntas i avgjørelsesdokumentet uten ytterligere tekstlig bearbeidelse fra tvistenemndas side.

Det var enighet mellom partene om at den særskilte tvistenemnd først skulle avgjøre ikrafttredelsesspørsmålet, og deretter realitetsspørsmålene, og at partene derfor skulle inngi sine skriftlige innlegg knyttet til ikrafttredelsesspørsmålet først.

Siste skriftlige innlegg i ikrafttredelsesspørsmålet ble inngitt den 30. april 2013 om formiddagen.



Den særskilte tvistenemnda traff den 30. april 2013 kjennelse med slik

### Slutning:

Norges Offisersforbunds og NTL Forsvarets påstand om at AIT ikke kan iverksettes før tvisten mellom NOF/NTL Forsvaret og Forsvarsstaben er avsluttet, avvises.

For så vidt gjelder avgjørelsesgrunlaget vises det til kjennelsen vedrørende iverksettelsesspørsmålet.

Tilretteleggelsen for avgjørelse i de materielle spørsmål fortsatte etter avgjørelsen av ikrafttreddesspørsmålet.

Etter anmodning ga tvistenemnda utsatt frist for avsluttende oppsummerende innlegg.

Den særskilte tvistenemnda mottok den 10. og 11. mai 2013 partenes avsluttende innlegg, og deres avsluttende kommentarer til motpartens avsluttende oppsummerende innlegg den 22. og 23. mai 2013.

Partenes skriftlige innlegg med påstandsgrunnlag og påstander vedrørende realitetsspørsmålene er uendret inntatt nedenfor.

Den særskilte tvistenemnda har hatt to rådslagningsmøter, nemlig den 27. mai og den 5. juni 2013.

### **Saksøkernes påstandsgrunnlag i korte trekk:**

#### **1. INNLEDNING**

Under henvisning til den muntlige forhandlingen 22. april 2013, og etterfølgende korrespondanse mellom nemndas leder og partenes prosessfullmektiger, inngis med dette NOF og NTL Forsvarets oppsummerende bemerkninger.



Denne oppsummeringen er et supplement til det muntlige fremlegget som ble presentert i nemndsmøtet og tidligere oversendte prosesskriv, samt til de oppsummerende bemerkningene i relasjon til spørsmålet om ikrafttredelse som også beskriver sider ved sakens faktum.

### **1.1 Litt om sakens faktiske bakgrunn**

Sakens bakgrunn er redegjort for i tidligere prosesskrift, samt muntlig for nemnda i nemndsmøtet. Her oppsummeres noen sentrale punkter fra nemndsmøtet.

På bruddtidspunktet 13.12.13 hadde de tvistende parter gjennomført langvarige forhandlinger. Partene var enige om store deler av ATF, men noen sentrale punkter gjenstod.

Da FST valgte å signere avtalen med organisasjonene under YS og Akademikerne 13. desember 2012, før det var oppnådd enighet forbundene under LO og UNIO, var det i strid med vanlig praksis i Staten.

Det fastholdes at FST med dette signerte avtalen med et mindretall av de ansatte. I relasjon til Unntaksforskriftens § 3 adgang til å gjøre ATF gjeldende for de uorganiserte, er det et spørsmål om beregningsgrunnlaget skal omfatte ansatte tilknyttet andre organisasjoner mv. Det er et tolkningsspørsmål. Hele arbeidstokken sett under ett, og da inkludert Fellesforbundet og andre overenskomstlønnete og uorganiserte, er det ikke tvilsomt at ATF ble signert med et mindretall av de ansatte.

Konsekvensen av at FST valgte å signere i strid med vanlig praksis, var at NOF og NTL Forsvaret ble satt i en situasjon hvor de enten måtte akseptere arbeidsgiverens avtale med et mindretall av arbeidstakerne, eller å gå til brudd.

NOF og NTL Forsvaret mente de gjenstående tvistepunktene var viktige for å skaffe avtalen nødvendig vernefokus og balanse mellom arbeid og fritid. Det var også ubalanse mellom arbeidsinnsats og kompensasjon, hvor den reelle arbeidsbelastning ikke kompenseres. Dessuten mente man at ATF måtte justeres for å være i samsvar med de rettslige rammene den var underlagt, hvilket partene har en gjensidig forpliktelse til å sørge for.

NOF og NTL Forsvaret valgte derfor å gå til brudd, jf. vårt prosesskriv av 05.04.13. Systemet etter IITA pkt 2.3.9 og tjtvl. § 27 når partene ikke kommer til enighet om en særavtale ved forhandlinger, er at avgjørelsen – og derved det endelige forhandlingsresultat - overlates til en særskilt nemnd. Nemndas avgjørelse får virkning som en tariffavtale, jf. § 27.

NOF og NTL Forsvaret har lojalt deltatt i utvalg, arbeidsgrupper mv., og vært lojale og tydelige både under forhandlingene og etter at krav om tvistebehandling ble fremmet. NOF og NTL Forsvaret ønsket å fortsette forhandlingene i desember 2012. De har forholdt seg til at arbeidsgiveren signerte med et mindretall av de ansatte, og har benyttet det eneste alternativet de hadde for å få avklart de gjenstående og uavklarte forhandlingspunkter.

Situasjonen er således en ganske annen enn i Rikslønnsnemndas avgjørelse, inntatt i FSTs prosesskriv av 05.04.13, bilag 19. I den avgjørelsen rettes det sterk kritikk mot Fellesforbundets fremgangsmåte. Rikslønnsnemndas avgjørelse må ses i lys av dette utgangspunkt. Tilsvarende betraktninger er det ikke grunnlag for i nærværende sak.

For øvrig bemerkes at Rikslønnsnemnda tar stilling til svært kompliserte spørsmål med til dels store økonomiske konsekvenser for partene, og det tilhører ikke normalsituasjonen at Rikslønnsnemnda avstår fra å ta stilling til spørsmål som oppfattes kompliserte. Den fremlagte avgjørelsen er sterkt farget av de konkrete saksforhold, som i liten grad er sammenlignbare med den tvisten nemnda nå skal behandle.

På bruddtidspunktet var ikke ATF ferdig forhandlet. Nemnda skal nettopp ta stilling til de gjenværende tvistepunktene. Nemndas avgjørelse trer istedenfor et forhandlingsresultat mellom partene.

Dersom NOF og NTL Forsvaret skulle avstå fra å kreve ATF tvistebehandlet ville de signere en avtale de mener er i strid med de rettslige rammene for avtalen. Dersom nemnda skulle avstå fra å ta stilling til konkrete punkter, slik FST hevder for de punktene som gjelder økonomisk kompensasjon, ville FST oppnå å påtvinge de gjenstående organisasjonene et resultat FST ikke oppnådde forhandlingsvei ved å signere avtalen med et mindretall av de ansatte. Nemndas mandat er å avgjøre gjenstående tvistepunkter mellom partene.



## 2. DET TOTALE VERN ER IKKE ØKT I ATF IFHT ATM OG ATS

NOF og NTL Forsvaret er av den oppfatning at ATF ikke i tilstrekkelig grad ivaretar vernehensyn. De ansatte kan gjennom avtalen påføres større belastninger enn det som anses helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig. Virksomhetens behov må veies mot den individuelle belastningen. Videre må de rettslige krav overholdes.

De vernebestemmelsene det er fremsatt krav om, er rettslig forankret i Arbeidstidsdirektivet, Arbeidsmiljøloven, Unntaksforskriften og partenes felles forutsetninger. Disse rammene gir ikke anledning til å tolke kravene til vern slik at det er tilstrekkelig med et bedre vern enn i tidligere avtaler.

Hva gjelder vern i ATF slik den står i dag, inneholder den ingen bestemmelser som hindrer stor og langvarig periodisk belastning. Den inneholder heller ikke regler om hviletid, eller kompensende hvile eller annet passende vern ved tap av hviletid. Det eneste verktøyet for vern i ATF i dag er Tidbanken, som ikke har noe med hviletid å gjøre. Tidbanken gir kompensasjon for arbeidet tid i form av avspasering istedenfor lønn, og er ikke egnet til å ivareta det fullstendige og løpende behov for vern. Det må skilles mellom arbeidstid og hviletid.

NOF og NTL Forsvaret har nedlagt påstand om en rekke vernebestemmelser som ivaretar behov for hvile og periodisk vern. Samtlige påstandspunkter utformet med sikte på å ivareta rettslige forpliktelser, samtidig som både Forsvarets behov og hensynet til vern av de ansattes helse og sikkerhet skal ivaretas. NOF og NTL Forsvaret bestrider ikke at Forsvaret har særskilte behov. Poenget er at disse behov påfører belastende arbeidstidsordninger for de ansatte, som igjen stiller krav til tilpassede vernebestemmelser for å hensynet til de ansattes helse og sikkerhet.

NOF og NTL Forsvaret bestrider at det er et sentralt spørsmål i saken om ATF gir et bedre vern enn ATM og ATS. Det bestrides dessuten at ATF rent faktisk gir et bedre vern enn ATM og ATS. FST har dessuten kun forholdt seg til ATM, ikke ATS i sin sammenligning.

ATS forholder seg i hovedsak til arbeidsmiljøloven og HTA. ATS har i dag en rekke rammebestemmelser som ikke er videreført i ATF, jf. eksempelvis ATS § 10 om hvilepauser



og fritid, § 11 om nattarbeid, søn- og helgedagsarbeid mv. ATMs bestemmelser om rammer for antall øving- og vakt døgn, krav til spise og hvilepauser ved timebasert øving, krav i forbindelse med delt dagsverk mv. er ikke videreført i ATF.

Den tabellen som er inntatt i FSTs prosesskriv av 05.04.13 gjelder kun ATM, og sier dessuten lite om individuell eller periodisk belastning. Tabellen anføres å ha liten bevismessig verdi.

NOF og NTL Forsvaret har nedlagt påstand om flere vernebestemmelser som ivaretar flere elementer og således vil ivareta behovet for et mer helhetlig vern. Særlig sentralt er de nye bestemmelsens muligheter for å verne ansatte mot for stor periodisert belastning.

Avspasering av timer i Tidbanken vil typisk skje lenge etter at vernebehovet forelå.

### **3. RAMMENE FOR ATF – HJEMMELSGRUNNLAG**

Nemndas avgjørelse må være innenfor de rettslige rammene ATF er underlagt, jf det allmenne prinsipp om tariffpartenes felles ansvar for at tariffavtalen er i samsvar med de rettslige rammer. Prinsippet er gjengitt i Oslo tingretts dom 13.03.13, tredje siste avsnitt flg (JU 208.)

De rettslige rammene angir således utgangspunktet og rammene for nemndas avgjørelse. Innenfor de rettslige rammene må nemnda foreta et skjønn, særlig basert på partenes anførsler og gjensidige forutsetninger. Nemndas avgjørelse trer istedenfor et forhandlingsresultat mellom partene og får virkning som en tariffavtale, jf tjvtl. § 27. Nemnda må således ta stilling til hva som bør bli forhandlingsresultatet mellom partene.

De rettslige grunnlag kan deles opp i fire "pilarer":

1. Arbeidstidsdirektivet – EU/EØS-rettslig ramme
2. Arbeidsmiljøloven og Unntaksforskriften – Forholdet til arbeidsmiljøloven
3. Hovedtariffavtalen – Tariffrettslig binding
4. Partenes forutsetninger

Partenes forutsetninger er en sentral rettskildedefaktor i den kollektive arbeidsrett.

Nedenfor oppsummeres først de overordnede rammene etter Arbeidstidsdirektivet og HTA. Deretter oppsummeres arbeidsmiljøloven og unntakene som er gjort fra loven gjennom forskrift og tariffavtale. Deretter gjennomgås sentrale partsforutsetninger som innenfor de rettslige rammene er styrende for nemndas avgjørelse av tvistepunktene i ATF.

## 3.2 Forholdet til Arbeidstidsdirektivet

### 3.2.1 Arbeidstidsdirektivet og Rammedirektivet, formål og de innledende betraktninger/målsetninger

Arbeidstidsdirektivet setter rammer for hva som kan bestemmes i norsk lov, forskrift og i tariffavtale. Direktivet er en del av EØS-avtalen og er implementert i arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid, jf. Ot.ppt.nr.49 s. 181 (**JU s. 62**) og Nemndsak i politiet premiss 59 (**JU s. 104**).

Arbeidstidsdirektivet er et minimumsdirektiv, jf. art 1., og setter skranker for nasjonal lovgivning, tariffavtaler, forskrifter mv. ATF må være innenfor Arbeidstidsdirektivets rammer. Partene står fritt til å avtale bedre ordninger enn direktivets minimumskrav.

Arbeidstidsdirektivet (Rådsdirektiv 2003/88) (**JU 48**), er et underdirektiv til det generelle arbeiderverndirektivet/Rammedirektivet (Rådsdirektiv 89/391) (**JU 36**) jf. arbeidstidsdirektivet art. 3 og 4. Ved anvendelse av Arbeidstidsdirektivet må det ses hen til begge direktiver.

I likhet med Arbeidsmiljøloven, er Arbeidstidsdirektivet en utpreget vernelovgivning, som skal sikre arbeidstakernes helse og sikkerhet ved organiseringen av arbeidstiden, jf. Arbeidstidsdirektivets art 1 (**JU s. 48**) og Rammedirektivet art 1 (**JU s 38**). Adgangen til å gjøre unntak fra direktivets virkeområde er av den grunn svært begrenset.

I tillegg til de konkrete minimumsreglene og formålsbestemmelsene, skal begge direktiv ivareta sentrale prinsipper, jf. Rammedirektivet art. 1 nr.2, og begge Direktivenes innledende betraktninger. Rammedirektivet angir overordnet at de ansattes sikkerhet og helse skal ivaretas, og at

*"Forbedring av arbeidstakernes sikkerhet, hygiene og helse på arbeidsplassen er en målsetning som ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn", jf. de innledende betraktningene, (JU s 36-37).*

Arbeidstidsdirektivets innledende betraktninger (JU s. 47-48) fastslår blant annet at:

*"betre tryggleik, hygiene og helse for arbeidstakarane på arbeidsplassen er eit mål som ikkje bør vere underordna reint økonomiske vurderingar", jf innledende betraktninger nr. 4.*

Videre i nr. 5 at *"Alle arbeidstakarar bør ha tilstrekkelege kvileperiodar. Omgrepet "kvile" må uttrykkjast i tidseiningar, dvs. dagar, timar og/eller delar av desse. Arbeidstakarar i f'ellesskapet må ha rett til minsteperiodar for døgnkvil, vekekvil og årleg ferie, og til høvelege pausar...".*

I pkt 16 fremgår følgende ved unntak fra bestemmelser i Arbeidstidsdirektivet:

*"Som ein allmenn regel ved eventuelle unntak bør dei arbeidstakarane som det gjeld, få tilsvarende kompensasjon i form av kviletid."*

Direktivens formål og innledende betraktninger er sentrale ved anvendelsen av direktivene.

### 3.2.2 Arbeidstidsdirektivets virkeområde - anvendelse på ATF

NOF og NTL. Forsvaret gjør gjeldende at Arbeidstidsdirektivet kommer til anvendelse for Forsvarets Unntaksaktiviteter, regulert i ATF.

Arbeidstidsdirektivets virkeområde følger av en henvisning i Arbeidstidsdirektivets artikkel 1 nr. 3 (JU s 48) til Rammedirektivets artikkel 2 (JU s. 38)

Utgangspunktet er at alle sektorer innenfor offentlig og privat virksomhet omfattes av direktivets virkeområde, jf. Rammedirektivets art. 1. I art. 2 åpnes det for følgende snevre unntak fra direktivets virkeområde (med våre understrekninger):



*"Dette direktiv kommer ikke til anvendelse når det er uunngåelig at det kommer i konflikt med særegne sider av visse spesielle former for offentlig tjeneste, f.eks. de væpnede styrker og politiet, eller med visse spesielle former for virksomhet innen sivilforsvarstjenestene*

*I slike tilfeller må arbeidstakernes sikkerhet og helse sikres så langt råd er på bakgrunn av målsettingen i dette direktiv".*

Rammedirektivets artikkel 2 åpner for unntak for noe av forsvarets aktivitet på nærmere bestemte vilkår. Vilkår for unntak er strenge, og selv for aktiviteter som er unntatt virkeområdet skal arbeidstakerens sikkerhet og helse sikres så langt råd er, jf. annet avsnitt og pkt. 3.2.1 ovenfor.

Direktivets rekkevidde er klarlagt i rettspraksis, som oppsummert fastslår følgende:

1. Direktivets anvendelsesområde er vidt
2. Unntaksadgangen er snever
3. Formålsbetraktninger og vernehensyn er sentralt i fortolkningen
4. Det er ikke den enkelte tjeneste som sådan som er unntatt, men utelukkende særlige oppgaver av spesifikk art som utøves
5. Arbeid utøvet under normale betingelser i tjenesten unntas ikke
6. Aktiviteten som unntas må være "Unnødvendig", og er begrenset til de tilfeller der andre virkemidler er utilstrekkelige.
7. Unntak krever at det dreier seg om alvorlige omstendigheter av eksepsjonelt omfang/ekstraordinære begivenheter, f.eks. naturkatastrofer, større ulykker mv.
8. Selv om aktivitetens innhold er eksepsjonell/ekstraordinær, unntas den ikke hvis ikke det i tillegg er umulig å ta forhåndsregler på hensiktsmessig vis.
9. Aktiviteten som unntas må kjennetegnes ved at tjenestens karakter ikke muliggjør en planlegging av mannskapets arbeidstid.

Disse momentene er utledet av følgende sentrale avgjørelser:

1. Feuerwehr Hamburg (C-52/04), se sammendraget s 1, avsnitt 38 flg., særlig avsnittene 53, 55-57 og 61, samt domskonklusjonen (JU 185)
2. Pfeiffer (Forbundede saker C-397/01 – C-403/01), avsnitt 52-58 + 67, (JU 124-126)
3. Iseré (C-428/09), avsnitt 21-24, (JU 162-163)

4. FU-dommen (C-243/09), avsnitt 44 (JU s. 179)
5. Simap (C-303/98) avsnitt 34-35 (JU FST s. 230)
6. Nemndsavgjørelsen i Politiet 20.04.10, avsnitt 79 (JU s. 104)

Direktivets virkeområde er også grundig drøftet av advokatene Else Bugge Fougner og Frode Elgesem i forbindelse med høring om forskrift om hviletid for politiet i 2009 (JU 213). Deres vurderinger er sammenfallende med NOF og NTL Forsvarets, samt den etterfølgende nemndsavgjørelsen i Politiet. Vurderingene er overførbare til forsvarssektoren.

Etter dette er ikke Forsvaret unntatt som sådan. Det er kun visse aktiviteter som kan unntas, hvis de strenge vilkårene ovenfor er oppfylt.

Det er ikke grunnlag for å sette likhetstegn mellom Arbeidstidsdirektivets virkeområde og ATF's virkeområde. Det må skje en konkret fortolkning av de aktiviteter som ATF skal gjelde for.

ATF inneholder en rekke aktiviteter som åpenbart ikke oppfyller de strenge vilkårene for unntak i art. 2 nr. 2, jf. Unntaksaktivitetene, som er listet opp i Unntaksprotokollen, pkt IV (vårt prosesskriv av 05.04.13, bilag 8 til).

Selv om enkelte aktiviteter i enkelte konkrete situasjoner av større og plutselig inntrufne ulykker eller terrorangrep skulle oppfylle de snevre vilkårene i direktivet, gjelder ikke det ATF som sådan. De fleste aktiviteter vil utøves under normale betingelser, mange har ikke et ekstraordinært innhold, og de fleste aktivitetene muliggjør forhåndsregler og lar seg planlegge på forhånd. Det er tilstrekkelig å vise til eksempler på unntaksaktiviteter som klart faller innenfor direktivets virkeområde:

- Leirvakt: "hybelhusvakt" for vernepliktige, dvs. vaktjeneste for hybelhusene de vernepliktige oppholder seg i.
- Vaktjeneste ved HM Kongens Garde: tjeneste foran Slottet.
- Tilsvarende forsvarsspesifikke vaktfunksjoner: f.eks. forsvarets operative hovedkvarter i Bodø.



- Flyoperativ virksomhet: støttemannskapet for frakting av gods som for eksempel bistår med å klargjøre fly som skal fly forsyninger til annet tjenestested.

NOF og NFL forsvaret har anslått at minst 30% av den totale unntaksaktiviteten klart faller utenfor vilkårene for unntak i art 2 n. 2.

Partene har ikke på noe nivå foretatt en vurdering opp mot direktivet og dets anvendelsesområde når det ble definert hvilke aktiviteter som skulle defineres som "Unntaksaktiviteter".

FST har anført at Arbeidsdepartementets høringsbrev av 30. august 2007 må medføre at Arbeidstidsdirektivet ikke gjelder for de Unntaksaktivitetene ATF regulerer. Anførselen kan ikke føre frem. For det første kan ikke departementet i et høringsbrev tilsidesette direktivets anvendelsesområde. For det andre ble høringsbrevet skrevet lenge før partene definerte hvilke unntaksaktiviteter det skulle gjøres unntak for. Som det fremgår ovenfor, er det nettopp den enkelte aktivitet som avgjør direktivets virkeområde. Uten kjennskap til hvilke aktiviteter som partene ble enige om å definere som unntaksaktiviteter i det etterfølgende Unntaksprotokollen (vårt prosesskriv av 05.04.13, bilag 8), var det på det daværende tidspunkt umulig for Arbeidsdepartementet å vurdere direktivets anvendelsesområde.

De muligheter for unntak fra konkrete bestemmelser i direktivet, jf. art 18, gir tilstrekkelig fleksibilitet til å ivareta de behov forsvaret har.

ATF må således være i samsvar med Arbeidstidsdirektivet.

### 3.2.3 Arbeidstidsdirektivet - unntaksbestemmelser

Arbeidsdirektivet åpner for unntak fra visse bestemmelser og på visse vilkår. Det er særlig artikkel 18 (tidl. art. 17) om unntak fra visse bestemmelser ved tariffavtale, som er aktuell. Nåværende art 17 regulerer myndighetenes adgang til å gjøre unntak fra direktivets krav, som langt på vei er sammenfallende med art 18.

Art 18 åpner for unntak fra direktivets krav til døgnhvile (11 t), pauser (v/minst 6 t arbeidstid), ukehvile (35 t), ukentlig arbeidstid (48 t), lengden for nattarbeid (8t/24t i gj.snitt) og referanseperioder for gjennomsnittsberegning. Prinsipielt er unntak fra hviletidsbestemmelsene uforenelig med direktivet, og det er et ufravikelig vilkår at det ved



unntak fra direktivets bestemmelser skal yttes tilsvarende kompenserende hvile eller annet passende vern, jf. art. 18 (JU s 53-54):

*"(første avsnitt:) Det kan gjerast unntak frå artikkel 3, 4, 5, 8 og 16 ved tariffavtaler eller avtaler mellom partane i arbeidslivet på nasjonalt eller regionalt plan, eller i samsvar med reglar som desse partane har fastsett ved tariffavtaler eller avtaler mellom partane i arbeidslivet på eit lågare nivå.*

...

*(tredje avsnitt): Dei unntaka som er fastsette i første og andre leddet, skal tillatast på det vilkåret at dei arbeidstakarane som det gjeld, får tildelt tilsvarende kompenserande kvileperiodar, eller dersom det i særlege tilfelle der det ikkje er mogleg å tildele slike kompenserande kvileperiodar av objektive grunnar, vert sytt for at dei arbeidstakarane som det gjeld, får høveleg vern".*

Direktivet åpner således for å gjøre de nødvendige unntak fra rammebestemmelsene, forutsatt det ufravikelige vilkår at den ansatte gis kompenserende hvile, er der dette unntaksvis ikke er mulig, annet passende vern. I tillegg må som ovenfor nevnt, direktivets formål og forutsetninger/målsetninger ivaretas.

Dette krav til kompenserende hvile, unntaksvis annet passende vern, er også gjennomført i arbeidsmiljøloven ved unntak fra lovens hovedregel, jf. aml. §10-4 (4), §10-6(9), §10-8, § 10-11 mv.

FST har i sin argumentasjon flere ganger vist til de muligheter som er for unntak fra normalrammene arbeidsmiljøloven. Det presiseres at unntak fra lovens ramme krever enighet ved tariffavtale og kompenserende hvile eller annet passende vern. Begrunnelsen for kravet om tariffavtalt enighet, er at fagorganisasjoner anses for å ha større mulighet til å stå i mot press fra arbeidsgiveren, og å kunne ivareta det helhetlige vernet til arbeidstakeren.

Arbeidstidsdirektivet bygger på den forutsetning at tariffpartene har et betydelig ansvar for å besørge tilfredsstillende arbeidstidsbestemmelser. Det er nettopp dette NOF og NTL. Forsvaret

gjør i denne saken. De opplever totalvernet for å være for svakt, og har derfor ikke akseptert de tariffavtalte unntak som FST har ønsket fordi det ikke anses nødvendig eller forsvarlig.

Oppsummeringsvis er ATF ikke unntatt Arbeidstidsdirektivet. De tariffavtalte unntakene ATF gjør fra direktivets rammebestemmelser, krever at ATF inneholder bestemmelser om kompenserende hvile eller annet passende vern, jf. art. 18. Det påhviler tariffpartene en plikt til å sørge for tilstrekkelig vernnivå. En slik forutsetning ligger også til grunn for systemet om avtalt unntak fra arbeidstidsbestemmelser med videre rammer avhengig av avtaleparten på arbeidstakersiden.

### 3.3 Forholdet til arbeidsmiljøloven og Unntaksforskriften

Ansatte i forsvaret er omfattet av arbeidsmiljøloven, jf. aml. § 1-2.

Arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel er en rammelovgivning, som i likhet med arbeidstidsdirektivet oppstiller minimumskrav og rammer for arbeidstiden og arbeidstidsordninger. Arbeidstidskapittelet er bygget opp over et mønster, hvor loven angir en normalramme. Virksomheter med tariffavtale gis noe videre avtaleadgang, mens tariffparter og Arbeidstilsynet gis videre avtalefrihet. Systemet med avtalenivåer er beskrevet i foredraget som ble utdelt under nemndsmøtet. Begrunnelsen for ulik avtalefrihet avhengig av avtalenivå er at sterkere part på arbeidstakersiden er mer likeverdige med arbeidsgiveren og dermed i stand til å ivareta hensynet til de ansatte, jf. pkt 3.2.3 ovenfor.

Arbeidsmiljøloven har et sterkt vernefokus, jf aml. § 10-2, sml. § 1-1, som ATF må ivareta.

I medhold av aml. § 10-12 (9) er det i Unntaksforskriften (**JU s. 29**) gitt adgang til å (vår u.strekning)

*"inngå tariffavtale som fraviker arbeidsmiljøloven kapittel 10 , med unntak av § 10 nr. 1"*

Det følger direkte av ordlyden at unntaksadgangen kun gjelder bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap 10 om arbeidstid. Unntaksadgangen omfatter ikke lovens øvrige



bestemmelser, herunder § 1-1. Unntaksadgangen omfatter åpenbart heller ikke de tariffavtalene som arbeidsgiver og arbeidstaker er omfattet av.

Unntaksforskriften gjør i seg selv ingen unntak fra arbeidsmiljøloven, og gir kun mulighet for å fravike lovens arbeidstidsbestemmelser ved tariffavtale.

Avtalefriheten etter Unntaksforskriften er begrenset.

Det kan ikke avtales unntak fra vernebestemmelsen i aml. § 10-2 (1), som oppstiller et generelt forsvarlighetskrav for arbeidstidsordningen i relasjon til den enkelte arbeidstaker. Nemnda må påse at avgjørelsen ivaretar de verneshensyn som loven krever. (JU s. 1 og 266)

Avtalefriheten er også underlagt et nødvendighetskriterium. Unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser er kun tillat i den utstrekning det er

*"Nødvendig for å sikre en hensiktsmessig og forsvarlig gjennomføring av forsvarsspesifikke aktiviteter".*

Nødvendighetskriteriet og det generelle forsvarlighetskrav, samt arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse i § 1-1 er helt sentrale vurderingsfaktor for de bestemmelsene i ATF som nemnda skal ta stilling til. Er ikke nødvendighetskriteriet eller forsvarlighetskravet oppfylt, har ikke partene hjemmel til å gjøre unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

Med hjemmel i Unntaksforskriften ble det 30. mars 2011 inngått en ramme-tariffavtale. Rammeavtalen er benevnt Unntaksprotokollen eller Rammeavtalen, (vårt prosesskriv av 05.04.13, bilag 8).

Unntaksprotokollen er inngått mellom Forsvarsdepartementet og FST på den ene siden, og organisasjonene (herunder Fellesforbundet) på den andre siden. Avtalen var således inngått på et noe høyere tariffavtalenivå enn ATF, men partene i Hovedtariffavtalen i Staten var ikke parter i Unntaksprotokollen.

Rammeavtalen har et videre anvendelsesområde enn ATF, og gjelder for Forsvarsdepartementet med underliggende etater.



Rammeavtalen definerer hvilke aktiviteter som skal defineres som "forsvarsspesifikke aktiviteter". Tvisten gjelder hvilke materielle arbeidstidsbestemmelser som skal gjelder for disse omforente unntaksaktivitetene.

Heller ikke Unntaksprotokollen regulerer innholdet i arbeidstidsbestemmelsene som skal gjelde for Unntaksaktivitetene. Unntaksprotokollen inneholder imidlertid forutsetninger og rammer for ATF, jf. Unntaksprotokollen pkt. pkt I, II og IV og X

For vilkårene i Unntaksprotokollen og Unntaksforskriften er oppfylt, foreligger det ikke en gyldig avtale. Partene forutsetter som et gyldighetsvilkår at det skal oppnås enighet om én særavtale, jf. punkt X. Partene er i Unntaksprotokollen pkt I og II enige om følgende innholdsmessige rammer for ATF (våre uthevelser):

*"Partene er enige om at aktiviteter som hovedregel skal søkes planlagt og gjennomført innenfor arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. I de tilfeller hvor forsvarsspesifikke aktiviteter unntas arbeidsmiljøloven kapittel 10, skal arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern."*

*"Denne avtalen er ikke ment å hjemle unntak for aktiviteter som alene skyldes ubalanse mellom oppgaver og ressurser."*

Partene forutsetter i Unntaksprotokollen punkt II at

*"- det fremforhandles en egen særavtale som regulerer økonomisk kompensasjon og øvrige vilkår knyttet til aktiviteter som er unntatt fra arbeidsmiljøloven med hjemmel i denne avtale, i lov eller i medhold av lov"*

*"- at det anvises tilstrekkelig vern ved utarbeidelsen av ny arbeidstidsavtale for Forsvaret".*

For å være i tråd med Rammeavtalen/Unntaksprotokollen, må ATF dermed sørge for å oppfylle forutsetningene om tilstrekkelig vern og kompenserende hvile. Det gjør ikke ATF slik den foreligger i dag. NOF og NTL Forsvarets påstander vil ivareta disse omforente rammene og forutsetningene.

Videre viser Unntaksprotokollen at økonomisk kompensasjon og øvrige vilkår knyttet til unntaksaktivitetene inngår i partenes forhandlinger om ATF. Nemndas beslutning trer

istedenfor et forhandlingsresultat mellom partene, og nemnda skal derfor også ta stilling til de elementene av påstanden som dreier seg om økonomisk kompensasjon.

ATF gjør unntak fra arbeidsmiljøloven, med hjemmel i Unntaksforskriften og Unntaksprotokollen. Rammene og forutsetningene i dette rammeverket må overholdes.

### **3.4 Forholder til overordnet tariffavtale – HTA**

Hovedtariffavtalen i staten (HTA) gjelder også for Forsvaret, med mindre det foreligger lokal enighet om avvik, godkjent av hovedsammenslutningene og Fornyings-, administrasjons-, og kirkedepartementet (FAD).

De tariffrettslige bindingene partene er underlagt gjelder ved siden av arbeidsmiljølovens og direktivets bestemmelser. Tariffrettslig er det ikke tvilsomt at en underordnet tariffavtale i statlig sektor må holde seg innenfor overordnet hovedtariffavtale, jf. Fougner m.fl., kollektiv arbeidsrett s 217-218.

Underordningsforholdet til HTA og gjeldende lover er direkte nedfelt i en annen lokal arbeidstidsavtale mellom forsvarer, BFO og NOF, jf. Lokal arbeidstidsavtale for 134 LV/330 skv. (Sea King redningshelikoptrene), pkt. 3, bokstav a) og c):

*"Alle avtaler under Hovedtariffavtalen (HTA) har status som særavtaler. Det vil si at avtaler om arbeidstid, slik som arbeidstidsavtale for militære arbeidstakere (ATM) er særavtaler. Lokal avtale som inngås ved 134 Luftving / 330 skv vil være underordnet lover og sentrale eller etatsvise avtaler. Dette innebærer at lov eller overordnede avtale vil gå foran lokal avtale. Dette gjelder også når lov eller overordnet avtale endres"*

I samme punkt, bokstav punkt c) følger videre:

*"Forhold i lokal arbeidstidsavtale som er i strid med overordnet avtale, vil være ugyldig og settes ut av kraft uten oppsigelse."*

Forsvaret er ikke unntatt fra Hovedtariffavtalens i staten (HTA), jf. HTA partsforholdet i pkt 1.1.1 og pkt 1.1.2, som angir at



*"Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven dersom ikke annet er avtalt".*

Unntak fra Hovedtariffavtalen krever altså avtale mellom partene i HTA. Slik avtale foreligger ikke for ATF.

Underordnede tariffavtaler kan ikke gjøre unntak fra overordnet tariffavtale, jf. det alminnelige prinsippet om tariffavtalehierarki, jf. Fougner m.fl., kollektiv arbeidsrett s 21, 217-218. Partene i ATF har således ikke kompetanse til å avtale unntak fra HTA. Denne avtalekompetansen er forbeholdt partene i HTA.

For arbeidstidsbestemmelsene gjelder det en særlig regel i HTA § 7 nr. 8, som stiller krav til lokal enighet og sentral godkjenning for å gjøre unntak fra HTAs arbeidstidsbestemmelser.

Det er ingen holdepunkter for FSTs anførsel om et innfortolket unntak fra ATF i Unntaksforskriften. PRE-2009-08-21-1099 (**JU 266**), Statsrådsforedrag om endringer i tre forskrifter om unntak fra arbeidsmiljøloven for Forsvaret og dens tilknyttede virksomhet. Kongelig resolusjon. Statsråd Dag Terje Andersen, innholder ingen antydning til en slik hensikt.

Unntaksforskriften regulerer dessuten kun forholdet til arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser – ikke HTAs bestemmelser. Et slik underforstått unntak fra en tariffavtale i en forskrift ville også være i oppsiktsvekkende strid med prinsippet om at det er tariffavtalens parter som forvalter tariffavtalens bestemmelser. Innføring av bestemmelser i ATF som er i strid med IITA vil representere et tariffbrudd, med mindre det er innhentet godkjenning fra FAD og Hovedsammenslutningene.

Kravet om godkjenning kom inn i HTA § 7 nr. 8 i 2002. Ved inngåelse av nye tariffavtaler om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i HTA praktiseres det konsekvent at slike avtaler forelegges FAD og Hovedsammenslutningen for godkjenning etter IITA § 7 nr. 8. FAD og Hovedsammenslutningene behandler et stort antall slike saker hvert år. Det er ingen eksempler etter 2002 på særavtaler om unntak fra HTAs arbeidstidsbestemmelser i Staten uten at avtalen er godkjent av FAD og Hovedsammenslutningene.



At HTA § 7 nr. 8 får anvendelse i forsvaret kommer også til sync ved at ca 40 særavtaler i Forsvaret om arbeidstid og kompensasjon er sagt opp siden 2007 og enten avlønnet og regulert i samsvar med HTA, eller FAD og hovedsammenslutningen har godkjent unntak i samsvar med HTA § 7 nr. 8 .

Et eksempel som er sammenlignbart med forsvaret, er ny særavtale om arbeidstid i politiet. I likhet med ATF ble denne arbeidstidsavtalen nemndsbehandlet. Avtalen ble i tillegg forelagt FAD og Hovedsammenslutningene og godkjent i samsvar med HTA § 7 nr. 8, jf. vårt prosesskriv av 16.04.13, bilag 13 og 14. Som eksempel på andre avtaler som er godkjent i Forsvaret, vises det til bilag 15 i det samme prosesskrivet. Som det fremgår, stiller også FAD og Hovedsammenslutningene krav til kompenserende hvile eller annet passende vern ved innvilgelse av unntak.

At ATF må forholde seg til godkjenning på sentralt nivå tariffrettslig, fremgår også i høringsnotatet til Unntaksforskriften, inntatt i FSTs juridiske utdrag s. 72, første avsnitt:

*"Forsvarsstaben og personellorganisasjonene innen Forsvaret er i den foreslåtte modellen tiltenkt et ansvar for å forberede og anbefale reguleringer før det tas stilling til unntak på sentralt nivå".*

I LOs høringsuttalelse, inntatt i FSTs juridiske utdrag s. 77, bekreftes kravet til godkjenning mellom HTAs parter (vår understrekning) for avtalen:

*"LO mener forslaget til tekst i § 3 femte ledd må være i samsvar med de faktiske forhold, nemlig at en avtale om avvikende bestemmelser må inngås mellom Staten ved FAD og de forhandlingsberettigede hovedsammenslutningene i staten, jfr. lov om offentlige tjenestetvister."*

Også ATM og ATS bygger på HTA, jf. ATS, innledningen, annet avsnitt og § 1.

I ATM fastslås det også innledningsvis at avtalen er fastlagt på grunnlag av Arbeidsmiljøloven (tidligere rammeavtale) og Hovedtariffavtalen i Staten (HTA). Hva gjelder pkt 1.2, som FST har henvist til, skyldes formuleringen at ATM ble inngått lenge før HTA § 7 nr. 8 ble innført og HTAs parter strammet inn praktiseringen av bestemmelsen, jf. det som er sagt ovenfor. En slik klausul i en tariffavtale på underordnet nivå er uansett tariffstridig.

FST har anført Unntaksprotokollen pkt II, bokstav a) som grunnlag for at unntaksaktivitetene ikke følger IITA. Bokstav a må ses i sammenheng med det samme punkts bokstav b, som kun angir at partene skal forhandle og bli enige om en egen arbeidstidsavtale, hvor de økonomiske elementene inngår. Bokstav b innebærer ikke et unntak fra HTA. Lokal enighet for godkjenning på HTA-nivå er normalordningen, og bestemmelsen har ingen relevans for spørsmålet om IITAs anvendelse.

Til sist bemerkes at FST ikke er konsekvente i sin argumentasjon om HTAs anvendelse, og den både påberopes og avvises. IITA gjelder som sådan, ikke i relasjon til enkeltbestemmelser.

### 3.5 Partenes forutsetninger

Nemndas avgjørelse trer istedenfor et fremforhandlet avtaleresultat. Partenes felles forutsetninger er således av stor betydning i nemndas utøvelse av skjønn innenfor de rettslige rammene som gjelder. Partsforutsetning er også et sentralt tariffrettslig tolkningsmoment.

Hovedpunktene i partenes omforente forutsetninger, rammer og målsetninger kan oppsummeres i følgende punkter:

- Vernefokus, herunder krav til kompensierende hvile eller annet passende vern
- Balanse mellom økonomi og fritid, hvor totalverdien av økonomi og fritid skal tåle sammenligning med dagens nivå
- Misforhold mellom lønn og arbeidsbelastning skal rettes opp

Forutsetningene, rammene og målsetningene, samt grunnlagene for disse, fremgår av følgende dokumenter:

- Unntaksprotokollen **pkt I og II**, (vårt pr.skr. 05.04.13, bilag 8)
- Sluttrapport fra Lønnsprosjektet 1. juni 2007, **pkt. 4.6**, (vårt pr.skr. 05.04.13, bilag 7)
- Innstilling fra arbeidsgruppen for kartlegging av arbeidsbelastningen ved vakt, øving og fartøytjeneste av 01.06.94, **s.1**. (Vårt pr.skr. av 05.04.13, bilag 11)

Denne innstillingen var et resultat av at NOU' krevde gjennomført undersøkelser av misforholdet mellom reell arbeidsbelastning og kompensasjon for arbeidstiden. Dvs samsvaret mellom reell arbeidsbelastning - og de tider av døgnet hvor arbeidstiden kompenseres 1:1 og 1:3, jf. påstanden under satstabellen pkt 1 om økning av perioden arbeidet kompenseres 1:1 med 1 time fordi det i dag fortsatt er et misforhold slik denne innstillingen viser.

- Rapport arbeidsgruppe – Lønn og tillegg av 28.06.04 (Holstutvalget), bilag 16, pr.skr. av 16.04.13. Rapportens s. 51 som bekrefter en uvanlig høy arbeidsbelastning i Forsvaret.

### **3.6 Oppsummering av de rettslige og faktiske rammene for nemndas avgjørelse.**

ATF må justeres for å komme i samsvar de Arbeidstidsdirektivet, HTA og rammeverket for unntak fra arbeidsmiljøloven (Unntaksforskriften, nødvendighetskriteriet, aml. § 10-2 og §1-1).

Innenfor disse rammene, må avtalen justeres for å komme i samsvar med partenes felles forutsetninger.

Nemnda må også forholde seg til alminnelige prinsipper, herunder et allment prinsipp om samsvar mellom arbeidstid og lønn, og økt kompensasjon ved ubekvem/uforutsigbar arbeidstid.

Nemnda må videre ta hensyn til at forsvarets ansatte har en dokumentert svært belastende arbeidssituasjon med krevende aktivitet, stor arbeidsbelastning og omfattende unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Denne belastningen må gjenspeiles i vernebestemmelsene og i den kompensasjonen de mottar for arbeidet.



#### 4. TVISTEPUNKTENE

I hvert påstandspunkt er det henvist til det enkelte punkt i ATF, inntatt som bilag 7 til vårt prosesskriv av 05.04.13.

*Det gjøres oppmerksom på at påstanden er endret etter nemndsmøtet for punktene 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.4 og 11.1. Endringene er markert med gult i vedlagte justerte påstandsskriv, og er en følge av dialogen i nemndsmøtet om presisering av påstandene.*

Punktene nedenfor supplerer prosesskrivene som ble oversendt nemnda før nemndsmøtet, samt det som ble gjennomgått i nemndsmøtet.

##### 4.1 Gjennomsnittsberegning / ATF pkt. 3.1

Partene synes å være enige om at det ikke er de særskilte unntakshjemlene, men arbeidsmiljølovens § 10-5, som gjelder for bestemmelsen om gjennomsnittsberegning. Denne bestemmelsen har videre anvendelsesområde enn ATF.

Aml. § 10-5 åpner i utgangspunktet ikke for en så omfattende gjennomsnittsberegning som ATF pkt 3.1. Arbeidsmiljølovens hovedregel er maks 9 timer pr døgn, 48 timer per uke. Gjennomsnittsberegning i et slikt omfang som FST ber om, med inntil 10 timer per døgn og 54 timer per uke, krever at det inngås tariffavtale mellom partene. Det foreligger ikke en enighet om slik gjennomsnittsberegning, og lovens vilkår er ikke oppfylt.

Den enkeltes arbeidsplan endres normalt hver 14 dag. Dette gir de ansatte en svært uforutsigbar arbeidssituasjon, noe som er en belastning både for dem selv om deres familie som må tilpasse privatlivet til disse hyppige endringene. I tillegg til at arbeidets art generelt er krevende, er de ansatte ofte på belastende øvelser. Tjenesten er dessuten i stor grad unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler. Ansatte i Forsvaret arbeider også gjennomsnittlig mer enn et ordinært årsverk, jf. Rapport Arbeidsgruppe - Lønn og tillegg 2004, pkt. 7.2, s. 51, hvor følgende fremgår (vårt prosesskriv 16.04.13, bilag 16):

*"Mange i Forsvaret tjener godt. Dette skyldes i hovedsak stor aktivitet utover det ordinære årsverket. Militære arbeidstakere jobbet i 2002 i snitt 1,31 årsverk. Mange på lavere og midlere gradsnivå arbeidet mellom 1,5 og 1,8 årsverk i 2002. Unntakene i AMI gir anledning til dette. "*

Det er ingen grunn til å anta at arbeidsbelastningen er mindre i dag, med de mange nedskjæringer og økte effektiviseringskrav forsvarret har vært gjennom etter det.

Det bestrides ikke at det i noen tilfeller er behov for gjennomsnittsberegning. Bruken av gjennomsnittsberegning bør imidlertid begrenses til de tilfellene det er behov for det. Det er en grunn til at aml. § 10-5 (2) krever tariffavtale for å tillate så omfattende gjennomsnittsberegning – det er belastende. Forskning viser klar sammenheng mellom uheldig arbeidstidsbelastning og helse, jf. NOU 2004:5, pkt. 13.3.2 (JU s. 75). Avtalefriheten på tariffavtalenivå forutsetter at det skal skje en avveining mellom virksomhetens behov og vernehensyn i relasjon til den ansatte mellom likeverdige parter (tariffpart og arbeidsgiver).

Ved å akseptere ATF slik den nå er formulert, bidrar de tillitsvalgte til å gjøre unntak fra arbeidsmiljøloven – og dette generelt – ikke kun for unntaksaktivitetene – uten at de har den minste mulighet til å innvirke på, eller vurdere, de reelle behov eller den konkrete og samlede belastningen for den enkelte. Det er klart i strid med de vernehensyn ATF og arbeidsmiljøloven skal ivareta.

NOF og NTI. Forsvaret stenger ikke for gjennomsnittsberegning – den skal bare avtales lokalt i forbindelse med utarbeidelse av arbeidsplan. Da har partene en mulighet til å vurdere om det er reelle behov for gjennomsnittsberegning i det konkrete tilfellet. En lokal avtale gir også bedre grunnlag for å vurdere den samlede belastningen for den enkelte, jf. partenes forutsetninger om en vernemessige ramme, jf. også aml. §§ 10-2 (1) og 1-1.

I sin nåværende form gir ATF pkt. 3.1 i realiteten arbeidsgiveren en generell "carte blanche" til gjennomsnittsberegning for hele forsvarets organisasjon – dvs. sektoren som sådan – uavhengig av tjeneste og konkrete behov. Dette selv om bestemmelsen ikke er begrenset til unntaksaktiviteter. FST har ikke fremmet et eneste godt argument for behovet for så



omfattende gjennomsnittsberegning – som skal skje uten konkret vurdering av behov og belastning.

Det er vanskelig å feste lit til FSTs anførsel om at generell adgang til gjennomsnittsberegning ikke vil medføre bruk av gjennomsnittsberegning i større utstrekning enn det som er nødvendig. Med en generell adgang til gjennomsnittsberegning, vil dette bli det gjeldende utgangspunkt for arbeidstiden i Forsvaret, noe som verken er nødvendig for forsvarets løpende aktivitet, eller heldig ut i fra verne og sikkerhetshensyn i relasjon til den enkelte arbeidstaker.

FST argumenterer gjennomgående med at verneshensyn vil ivaretas gjennom arbeidstidsplanlegging og drøfting av arbeidsplaner med de tillitsvalgte. Saksøkerne er enig i at den konkrete vurderingen bør skje på dette nivå, og at gjennomsnittsberegningen nettopp av denne grunn bør inngå som et ledd i denne vurderingen. Den alminnelige ordningen i Staten og tradisjonen i Forsvaret er også at gjennomsnittsberegning avtales på det nivå som drøfter arbeidsplanen. De tillitsvalgte har vist evne til fleksibilitet og konkret skjønn, og ordningen fungerer godt.

Arbeidsmiljølovens krav til aksept fra de tillitsvalgte ved så omfattende gjennomsnittsberegning som i ATF pkt 3.1, gir de tillitsvalgte et viktig verktøy for å kunne sette foten ned der man opplever at belastningen ved gjennomsnittsberegning blir for høy. Øvrig arbeidstidsplanlegging krever ikke samtykke fra de tillitsvalgte, og drøftinger om arbeidsplanen som arbeidsgiveren har styringsrett over gir ikke et tilsvarende virkemiddel.

At arbeidsgiveren finner det lite tilfredsstillende å måtte oppfylle lovens krav til avtale med de tillitsvalgte for å få en videre adgang til gjennomsnittsberegning enn lovens rammer gir, er ikke tilstrekkelig til å frata tariffparten vurderinger og den motvekt som tariffparten er ment å være etter aml. § 10-5 (2).

Nåværende ATF pkt .3.1 er også i strid med dagens praksis i forsvarret. Det bestrides at ATM og ATS gir tilsvarende rett til gjennomsnittsberegning. Det er ikke praktisert en slik generell adgang til gjennomsnittsberegning etter disse avtalene. Videre har både NOF og NTL Forsvaret poengtert overfor Forsvaret at de ikke oppfatter ATM og ATS dit hen at avtalene åpner for generell adgang til gjennomsnittsberegning. Forsvaret er forelagt denne forståelsen



og blitt oppfordret til å innkalle til forhandlinger dersom de skulle være av en annen oppfatning (vårt prosesskriv av 16.04.13, bilag 17, samt Guro Vadsteins forklaring om dette for nemnda for AIS). Arbeidsgiveren har ikke innkalt til slike forhandlinger.

FST har anført at HTA § 7 nr. 8 hjemler adgang til gjennomsnittsberegning. Det er ikke riktig. HTA § 7 nr. 8 gir ikke de lokale parter adgang til å inngå avtale om gjennomsnittsberegning. Adgangen til gjennomsnittsberegning reguleres ikke i HTA, som kun henviser til arbeidsmiljøloven, jf. § 7 nr. 1, annen setning, jf. § 1 nr. 1.

HTA § 7 nr. 8 angir en to-trinnsbehandling for særavtaler som avviker fra HTAs arbeidstidsbestemmelser. Bestemmelsen krever enighet mellom partene lokalt, og godkjenning av FAD og Hovedsammenslutningene sentralt før en avvikende arbeidstidsordning kan tre i kraft.

I relasjon til gjennomsnittsberegning, innebar ATF pkt. 3.1 i utgangspunktet et unntak fra HTAs bestemmelser ved at beregningsgrunnlaget var satt til 40 timer per uke. I nemndsmøtet ble dette nedjustert til 37,5 timers arbeidsuke i samsvar med HTA § 7 nr. 1, og forholdet til HTA er ikke lenger relevant i relasjon til bestemmelsen om gjennomsnittsberegning.

Oppsummert mener NOF og NTL Forsvaret at gjennomsnittsberegning skal og bør avtales lokalt, og har nedlagt påstand i samsvar med dette i pkt. 3.1 Subsidiært er det nedlagt påstand om at ATF ikke skal innholde bestemmelser om gjennomsnittsberegning, da dette ikke har noe med de unntaksaktiviteter ATF er ment å gjelde for. Tas bestemmelsen ut av ATF reguleres adgangen til gjennomsnittsberegning av de alminnelige reglene i aml. § 10-5.

## **4.2 Rammebestemmelser arbeidstid / hvile / ATF pkt. 2 og 3.2 og 3.3 – Nye punkt**

### **4.2.1 Generelt**

ATF innholder få rammebestemmelser for omfanget av arbeidstiden, og ingen rammer for antall øvingsdøgn, bestemmelser om døgn- og ukehvile, eller kompenserende hvile eller annet passende vern ved tapt hvile.

Dette er åpenbart i strid med de rettslige rammene ATF er underlagt, jf. gjennomgangen ovenfor av kravene som stilles i Arbeidstidsdirektivet.

Rammer for arbeidstid og hvile er også nødvendig for å ivareta kravene til en fullt forsvarlig arbeidstidsordning i aml. § 10-2 (1) og § 1-1.

Uten rammer for arbeidstiden er det vanskelig å se hvordan man skal kunne sikre at unntakene fra arbeidsmiljøloven ikke går ut over det som er "nødvendig for å sikre en hensiktsmessig og forsvarlig gjennomføring" som er vilkåret for unntak fra arbeidsmiljøloven etter Unntaksforskriftens § 3 (JU s 28).

Sammenblanding av arbeidstid og hviletid er en grunnleggende svikt ved FSTs argumentasjon om at avspaseringstimer i Tidbanken oppfyller kravene til vern og hvile. Uttrykket arbeidstid og hviletid er gjensidig utelukkende. Opparbeidet tid i Tidbanken er godtgjørelse for arbeidet tid i form av avspasering. Denne avspaseringen har ikke noe å gjøre med kravene til hviletid eller kompenserende hvile/annet passende vern ved tap av hviletid.

Kompensasjonsgrunnlaget for Tidbanken utgjør kun en del av reell arbeidstid, jf. beskrivelsen nedenfor ifbm satstabellene, hvor det fremgår at en stor andel av arbeidstiden kun kompenseres med 1/3-del av tiden.

I arbeidstidsregnskapet er det ikke tvilsomt at arbeidstid skal regnes 1:1. Dette er slått fast i Jacger-dommen (premiss 63-70) (JU s. 149). Tilsvarende er fulgt opp i norske rettsavgjørelser, senest i Kriminalomsorgsaken for Oslo tingrett 13.03.13 (ikke rettskraftig) (JU s. 205-211)

Avspasering av opparbeidet tid i Tidbanken vil typisk skje lenge etter at vernebehovet foreligger, jf. kommentarene til ATF pkt 15 nedenfor, og setter ikke de nødvendige rammer for arbeidet for å ivareta tilstrekkelige og nødvendig vern av de ansattes arbeidsbelastning.



#### 4.2.2 Øvings- og vaktøgn / ATF Pkt. 3.2 – Nytt punkt

For å ivareta vernehensyn, må det finnes noen rammer for arbeidet. Det er kjennetegnet ved all arbeidstidslovgivning. NOF og NTL Forsvaret fastholder behovet for rammene i pkt. 3.2 i påstanden.

Forsvaret er gitt unntak fra rammene i aml., med ikke i større utstrekning enn det som er nødvendig for å gjennomføre forsvarsspesifikke aktiviteter, jf. nødvendighetskriteriet i Unntaksforskriftens § 3 (**JU s 28**). Unntaksforskriften krever også at arbeidstidsordningen skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. aml. § 10-2. Både arbeidstidsdirektivet og arbeidsmiljøloven har et sterkt vernefokus, i likhet med partenes uttrykkelige forutsetninger om dette, jf. blant annet Unntaksprotokollen pkt. I og II (vårt prosesskriv 05.04.13, bilag 8).

Enkelte grupper under ATF har uttrykt bekymring for manglende rammebestemmelser for antall øvings- og vaktøgn. Dette gjelder særlig redningsarbeiderne, som frykter for sin arbeidssituasjon dersom det ikke opprettholdes rammer for øvings- og vaktøgn slik ATM har i dag.

NOF og NTL Forsvaret foreslår ikke å innføre rammer. Det foreslås kun å beholde rammer for antall vakt- og øvingsøgn, hvilket følger av FOR 1980-12-19 nr 15, I, bokstav p i dag. Dagens rammer er kun 85 øgn per år (**JU s 35**).

Forskriftens rammer – som er snovere enn den som er foreslått for ATF - fungerer fint i dag, og det er vanskelig å forstå grunnlaget for FST's innsigelser om at slike rammer vil være uhåndterlig og upraktisk. Innsigelsene er heller ikke konkretiser mht hva som vil være uhåndterlig og upraktisk med rammen.

Årsaken til at NOF og NTL har foreslått noe videre rammer enn de 85 dagene per år som følger av ovennevnte forskriftsbestemmelse, er at ATF inneholder noen flere unntaksaktiviteter. NOF og NTL Forsvaret mener rammene er romslige og ivaretar virksomhetens behov. Det åpnes her for øving i ca 1/3-del av årets dager, uten fratrukket ferie og helger mv. Ved individuelt samtykke åpnes det for inntil 140 dg per år.



Nødvendighetskriteriet i Unntaksforskriften § 3 er ikke oppfylt for øving- og vaktjeneste utover disse rammene, og vilkårene for unntak fra arbeidsmiljøloven vil ikke være oppfylt ved ytterligere aktivitet. Øvings- og vakt døgn ut over disse rammene vil heller ikke oppfylle forsvarlighetsvilkåret i Unntaksforskriftens § 3, jf. aml. § 10-2, eller vernehensynene partene var enige om å ivareta i Unntaksprotokollen.

Hensikten med mulighet for individuelt samtykke er å øke rammene og å bidra til fleksibilitet. Samtidig bør den enkelte arbeidstaker kunne ha medbestemmelse ved øvingsvirksomhet som overstiger 110 døgn per år. På dette grunnlag er det nedlagt påstand om at utvidelse av den årlige rammen fra 110 – 140 øvings- og vakt døgn per år krever samtykke fra den enkelte.

NOF og NTL. Forsvaret kan ikke se tjenstlige behov for videre øvings- og vaktaktivitet enn de foreslåtte rammene. Skulle det likevel oppstå helt ekstraordinære behov for øving-/vakt døgn ut over de foreslåtte rammene, vil dette kunne innvilges etter konkrete vurderinger mellom de sentrale parter, i henhold til HTAs system og aml. § 10-12 (4). Poenget er bare at i disse eventuelle og helt særegne tilfellene, må det skje en konkret vurdering og godkjenning sentralt.

At en ordning med individuelt samtykke skulle medføre store utfordringer, er vanskelig å se at det er tilfelle når det er snakk om så omfattende øvingsvirksomhet som mellom 110-140 døgn pr år. At særlig inngripende ordninger krever individuelt samtykke, er en kjent ordning i aml. kap 10, jf. eksempelvis aml. § 10-4 (4). Bestemmelsen stiller tilleggskrav til individuelt samtykke ved omfattende unntak fra overtidbestemmelsene selv der det er inngått tariffavtalt unntak fra arbeidsmiljøloven på øverste tariffnivå.

For øvrig fungerer en ordning med individuelt samtykke godt for Sea King redningshelikoptrene, som i dag har en lokal avtale som forutsetter individuelt samtykke. Avtalen fungerer godt og håndteres lokalt (pr.skr. av 16.04.13, bilag 13, avtalens pkt 11).

FST har anført at muligheten for å avspasere opparbeidet arbeidstid i Tidbanken og lovbestemt ferie tar bort behovet for rammebestemmelser om antall vakt- og øvingsdøgn. Dette kan åpenbart ikke føre frem. Tidbanken kompenserer kun en brøkdel av reell arbeidstid under øvings- og vakt døgn, jf. beskrivelsen av dette under punktet om satstabell. Det er heller ikke fremlagt et regnestykke som viser at grensene for antall øvings-/vakt døgn er overflødig

som følge av en kombinasjon avspasering av opparbeidet tid i tidbank og lovbestemt ferie. Forøvrig er den lovbestemte ferien ment å ivareta det generelle behovet for årlig fritid, og den ivaretar ikke de særskilte behov for hvile som utløses av den ekstraordinære arbeidsbelastningen forbundet med øvings- og vaktjeneste i Forsvaret.

#### 4.2.3 Hviletid / ATF pkt. 3.3 – Nytt punkt

Tilstrekkelig hvile er selve kjernen i det vern arbeidsmiljøloven og arbeidstidsdirektivet stiller krav til. ATF inneholder ingen bestemmelser om periodisk hvile og det er gjort unntak fra samtlige rammer i arbeidsmiljøloven og arbeidstidsdirektivet.

Dette gir ikke en forsvarlig avtale, og det er derfor nedlagt påstand om nye hviletidsbestemmelser.

##### 4.2.3.1 Døgn- og ukehvile / ATF pkt. 3.3.1 – Nytt punkt

**NB: påstanden er justert, slik at de to siste avsnittene er tatt ut og erstattet med en henvisning til pkt 3.3.2**

Det er nedlagt påstand om 11 timers hvile per 24 timer, og 36 timers hvile per uke, jf. aml. § 10-8 (1) og IITA § 14. Regulering av hviletid er et sentralt punkt for å sørge for tilstrekkelig vern. Vernefokusert har vært viktig i arbeidet med ATF.

Første avsnitt er normalregelen ved det løpende arbeidet. Da er det ikke grunnlag for unntak fra arbeidsmiljølovens og arbeidstidsdirektivets hovedregel. Det er såpass belastende arbeid i forsvaret, med mye øving, ukurant arbeidstid osv., at en tariffavtale som gir løpende unntak fra ordinær døgnhvile ikke er forsvarlig.

Det bestrides at felles rammebestemmelser vil nødvendiggjøre hyppig bruk av dispensasjoner/unntak. Bestemmelsene gjelder kun ved all normal aktivitet, timebaserte øvelser og vakt, hvor slike problemer ikke vil melde seg.



Ved døgnkontinuerlig unntaksaktivitet har NOF og NTL Forsvaret erkjent at det ikke lar seg gjøre å følge hviletidsbestemmelsene og at heller ikke kravene til kompensierende hvile ikke lar seg gjennomføre. Det er nettopp av den grunn foreslått en svært moderat bestemmelse om annet passende vern i disse tilfellene, jf påstandens pkt 3.3.3.

Det bestrides at vernegrenser som de foreslåtte er i strid med Lønnsprosjektets forutsetninger. Behovene for forenkling, fleksibilitet og mindre administrasjon var ikke utløst av hviletidsbestemmelser. De hviletidsbestemmelsene som er foreslått vil heller ikke skape slik administrasjon, jf. forrige avsnitt.

Manglende vernegrenser av slike administrative hensyn vil uansett ikke oppfylle Unntaksforskriftens § 3 og vilkåret om at unntak fra arbeidsmiljøloven må være "nødvendig for å sikre en hensiktsmessig og forsvarlig gjennomføring av forsvarsspesifikke aktiviteter" (JU s 28).

For øvrig bemerkes at Forsvaret i andre avtaler har bestemmelser om hviletid, jf. blant annet Særavtale for Internasjonale operasjoner, (vårt prosesskriv av 16.04.13, bilag 18, pkt. 2.2, Merknad vedrørende vernebestemmelser).

NOF og NTL Forsvaret har gjennom medarbeiderundersøkelser og i tilbakemeldinger fra medlemmer avdekket at arbeidstidsordningen oppfattes som belastende. Slike tilbakemeldinger skal tas på alvor, og det er viktig å begrense unntakene til det som er nødvendig og forsvarlig, slik Unntaksforskriften § 3 krever.

For å ivareta behovet for fleksibilitet, er det i påstanden åpnet for å gjøre unntak fra døgn- og ukchvile ved ordinær aktivitet - forutsatt at det er nødvendig for å sikre påkrevd kontinuitet i arbeidet, eller der det ikke lar seg gjøre å erstatte arbeidstakeren med en annen. Dette kan typisk være tilfelle ved endt unntaksaktivitet, hvor det er behov for etterarbeid etter avsluttet aktivitet, eller for overføring av informasjon til en annen mv.

Unntak fra døgn- og ukchvile krever kompensierende hvile eller annet passende vern, i tråd med Arbeidstidsdirektivet art. 18. Dette er presisert i påstanden, med henvisning til pkt. 3.3.2.



Det bestrides at det er et sentralt poeng ved ATF at kravene til døgn- og ukhevile skal bortfalle ved unntaksaktivitet. Det bestrides videre at ATF ivaretar vernehensyn, kompensende hvile og annet passende vern "på andre måter". Arbeidstidsdirektivet åpner ikke for avvikende definisjoner av kompensende hvile eller annet passende vern.

#### 4.2.3.2 Kompenserende hvile eller annet passende vern /ATF pkt. 2 og

#### 3.3.2 Nye punkt

**NB: påstanden er presisert, jf. første avsnitt, markert med gult.**

Arbeidstidsdirektivet art 17 og 18 regulerer adgangen til å gjøre unntak fra konkrete bestemmelser i Arbeidstidsdirektivet, jf. pkt 3.2.3 ovenfor. Begge bestemmelsene oppstiller et ufravikelig krav til kompensende hvile eller annet passende vern når det gjøres unntak fra direktivets bestemmelser.

Innholdet i kravet til kompensende hvile er klart definert i rettspraksis. De foreslåtte bestemmelsene er i samsvar med direktivets forståelse av begrepet. Det er ikke rom for å fravike dette til arbeidstakerens ugunst. Andre elementer i ATF kan ikke komme istedenfor kravene til kompenserende hvile eller annet passende vern.

Hovedregelen er kompensende hvile. Den kompensende hvilen skal avvikles umiddelbart etter arbeidsperioden jf. Ot.prp.nr. 49 s.183 (JU 68), Jeager (C-151/02) (avsnitt 97 og 103) JU 15-153), C-428/09 (Isére) premiss (49-62), (JU 166-167).

Samlet årlig belastning er uten relevans (Isére) premiss (53), (JU 166)

Den kompensende hvile skal avvikles før arbeidstaker møter på arbeid. Dersom det er forhåndsavtalt et tidligere oppstartstidspunkt for neste arbeidsperiode, påbegynnes arbeidet etter at arbeidstaker har avviklet den kompensende hvilen. Arbeidet skal likevel avsluttes og godtgjøres i henhold til oppsatt arbeidsplan. Denne forståelsen ligger forutsetningsvis til grunn for nevnte avgjørelser, og er i tråd med praksis ved bruk av bestemmelsene om kompensende hvile. En slik forståelse er også nødvendig for at bestemmelsen skal gi et reelt vern. Trekk i lønn i de tilfellene der det er forhåndsfastsatt et oppstartstidspunkt som må

forskyves for å oppfylle kravene til kompenserende hvile, vil innebære at arbeidstakeren "straffes" økonomisk for å avvike kompenserende hvile. Videre vil en slik tolkning flytte ansvaret for disponeringen av arbeidet fra arbeidsgiveren til arbeidstakeren. Det er ikke grunnlag for å trekke den ansatte i lønn hvis vedkommende er forpliktet til å avvike kompenserende hvile

Annet passende vern er kun tillat der det ikke er mulig å sikre annet passende vern. Unntaksadgangen er snøvr og begrenset til det som er strengt nødvendig, jf Jaeger, avsnitt 89-90 og 92 (JU s 151-152), gjentatt i Iseré C-428/09, avsnitt 37 og 55 (JU s. 164,166)

Kravet til kompenserende hvile og annet passende vern – og innholdet i disse stod sentralt for den tilsvarende nemndsbehandling i Politiet 20. april 2010, jf. særlig avsnittene 86-90 (JU 88). Kravene til kompenserende hvile og annet passende vern er nøye gjennomgått. Nemndas avgjørelse ligger i premissene, jf. avgjørelsens avsnitt 92. Slutningen skiller ikke mellom kompenserende hvile eller annet passende vern og er neppe i samsvar med EU-domstolens avgjørelser.

ATF må innholde den påståtte bestemmelsen for å oppfylle Arbeidstidsdirektivets krav og partenes forutsetninger i Unntaksprotokollen pkt. 1

#### 4.2.3.3 Døgnkontinuerlig unntaksaktivitet / ATF pkt. 3.3.3 Nytt punkt

**NB: under dette punktet er påstanden presisert og endret, jf. diskusjonen i nemndsmøtet. Endringene er markert med gult i nytt, vedlagt påstandsskriv.**

Annet avsnitt er fjernet, og påstanden er moderert slik at det gjelder en felles bestemmelse for all døgnkontinuerlig unntaksaktivitet.

Utgangspunktet er at det skal gis kompenserende hvile der det ikke lar seg gjøre å overholde kravene til hviletid. I erkjennelsen av at dette vanskelig lar seg oppfylle ved planlagt døgnkontinuerlig unntaksaktivitet, er det foreslått annet passende vern i form av én (to) times hvile per døgn.



Denne hvilen er en svært lav faktor sammenlignet med utgangspunktet om at kompenserende hvile skal gis time for time tapt hvile, og må kompletteres med andre former for vern undervcis i øvelsene.

Kompensasjon for utført arbeid i Tidbanken har ingen ting med tapt hviletid å gjøre, og er således irrelevant i relasjon til krav om kompenserende hvile/annet passende vern. Skillet er forsøkt klargjort ved at siste setning i ny påstand avslutningsvis er tilføyd "for utført arbeid."

#### **4.3 Arbeidstid i utlandet / ATF pkt. 3.4 – Nytt punkt**

**NB: ordlyden er presisert, jf. gulmarkering**

Den gruppen det er nedlagt påstand om at ATF skal gjøres gjeldende for, er personell som er hjemmhørende og har tjenestested i Norge. ATF skal gjøres gjeldende når slikt personell sendes til kortvarig arbeid utlandet, samt ved seiling, flyvning, og i tilfeller der pårørendekontakter og adjutanter pålegges å reise til utlandet. Omfanget av slik aktivitet er beskjedent. Forsvarsansatte som tjenestegjør over lengre tid i utlandet har særegne avtaler, avhengig av oppdragstype mv., og omfattes ikke av bestemmelsen.

Ordlyden i nytt pkt 3.4 er heller ikke ny. Forslaget innebærer kun en ren videreføring av dagens ordning, og ordlyden er identisk med den som i dag følger av ATM pkt 4.4. Bestemmelsen er ikke relevant for sivilt personell (i dag underlagt ATS).

Bestemmelsen er i samsvar med normalordningen i arbeidsforhold hjemmehørende i Norge. For slike arbeidsforhold vil den ansatte normalt godtgjøres på samme måte ved kortvarige oppdrag i utlandet som ved kortvarige oppdrag i Norge. Det er høyst urimelig om Forsvaret skal kunne sende ansatte ut av landet for å utføre samme arbeid, men med redusert godtgjørelse i forhold til den godtgjørelsen de vil få innenfor landets grenser.

De samlede kostnadene relatert til dette punktet er små, og utgjør anslagsvis en årlig kostnad på mindre enn 10 mill. kr. av et totalt lønnsbudsjett i Forsvaret på ca 9 milliarder kroner. Partene er forøvrig enige om at det skal gis lik kompensasjon ved øvelser nasjonalt og i utlandet, jf. FSTs prosesskriv av 12.05.13, s. 7, pkt. 4.4.

Under arbeid i utlandet reduseres ikke den ansattes løpende kostnader. Kostnadene hjemme er like høye og belastningen for privatlivet er minst like stor.

FST har under dette punktet bestridt den nedlagte påstanden under henvisning til at tariffavtaler ikke kan gjøres gjeldende i utlandet. Dette er feil. Det eksisterer en rekke tariffavtaler som har virkning i utlandet – særlig på det statlige området med utstrakt reisevirksomhet. Den identiske bestemmelsen i ATM pkt 4.4 som kreves videreført er et eksempel på dette.

Det er imidlertid riktig at det tariffrettslige utgangspunkt er at tariffavtalens virkeområde er i Norge, med mindre annet er fastsatt i den enkelte tariffavtale. Prinsipielt er det imidlertid ingen ting i veien for at en tariffavtale også kan gjelde aktiviteter utført utenlands. Om en norsk tariffavtale gjelder i utlandet må således bero på en tolkning av avtalen.

Hva gjelder HTA er det nedsatt en arbeidsgruppe som skal klargjøre denne avtalens geografiske virkeområde, jf. protokollførsel nr. 3 HTA 1. mai 2012 – 30. april 2014, inntatt i pr.skr. 16.04.13, bilag 20:

*"I tariffperioden 2010 2012 arbeidet partene med problemstillingene knyttet til HTA's geografiske virkeområde, se Rapport fra partssammensatt rådgivergruppe av 28. februar 2012 pkt 4.2.*

*Partene er enige om å nedsette en ny partssammensatt arbeidsgruppe for å arbeide videre med geografisk virkeområde. Arbeidet skal avsluttes innen 1. april 2013."*

HTA er således ikke til hinder for vidreføring av dagens ATM pkt 4.4, som foreslått i påstanden til nytt punkt 3.4.

#### **4.4 Arbeidsplan / ATF pkt. 5.2**

Arbeidsgiveren har i ny ATF foreslått å redusere fristen for drøftinger ved endring av arbeidsplan fra to til én uke. Dette er et avvik fra gjeldende praksis i Forsvaret om to ukers frist.



Redusert frist for drøftinger med de tillitsvalgte om ny arbeidsplan oppfyller ikke nødvendighetskriteriet i Unntaksforskriften § 3, som krever at "nødvendig for å sikre en hensiktsmessig og forsvarlig gjennomføring av forsvarsspesifikke aktiviteter".

Utgangspunktet for vurderingen under dette punkt er således den alminnelige bestemmelsen i aml. § 10-3.

Aml. § 10-3 pålegger arbeidsgiver å drøfte arbeidsplaner med de tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelse. To uker er lovens minimumsordning, og hovedregelen er "så tidlig som mulig". Kortere frist enn minimumsfristen på to uker krever enighet mellom tariffpartene.

Ulik informasjon- og drøftingsfrist er uryddig. For ansatte i forsvaret med varierende og belastende arbeidstidsordninger vil en så kort frist som arbeidsgiveren foreslår skape en svært uforutsigbar situasjon som blant annet vanskelig lar seg kombinere med et familieliv.

Tjenestens karakter medfører at selv arbeidsmiljølovens ordning med to ukers frist er en svært kort frist for å innrette seg etter en ny arbeidsplan.

Dagens ordning er innarbeidet, forutsigbar og i henhold til arbeidsmiljøloven, jf. aml. § 10-3, jf også §§10-2 (1) og 1-1. Partene har vist evne til smidighet i praktiseringen av bestemmelsen, og saksøkerne kan ikke se at det er behov for å redusere drøftingsfristen.

I ikrafttredelsesskrivet er ATF modifisert noe, jf. FST's prosesskriv 05.04.13, bilag 16

Ikrafttredelsesskrivet åpner fortsatt for 1 ukers drøftingsfrist – og det i de tilfellene hvor de tillitsvalgte har behov for mer informasjon for å kunne drøfte endret arbeidsplan.

Det er ikke grunnlagt et legitimt behov for slik forkortet frist. NOF og NTL. Forsvaret anser det som uforsvarlig å inngå en tariffavtale som halverer arbeidsmiljølovens minimumsfrist for drøftelser ved endring av arbeidsplan. Særlig når bestemmelsen gjelder for ansatte som får endret arbeidsplanen sin hver 14 dag. Disse arbeidstakerne bør ikke ha en tariffavtale som halverer lovens minimumsfrist.

#### 4.4.1 Økonomisk godtgjørelse ved endring av arbeidsplan / ATF pkt. 5.2.1

ATF er ikke ferdigforhandlet fordi FST har inngått avtalen med et mindretall av de ansatte. Grunlaget for at nemnda er satt er ncttopp brudd i forhandlingene. Nemndas avgjørelse skal tre i istedenfor et fremforhandlet resultat.

Nemnda har kompetanse til å avgjøre sakens tvistepunkter, også dette. For øvrig er kravet til kompensasjon regulert i HTA § 7 nr. 6, og avvik krever godkjenning iht HTA § 7 nr. 8.

Påstanden bygger på et sentralt prinsipp om at uplanlagt arbeid skal dette kompenseres høyere enn planlagt arbeid. Dette er viktig både av hensyn til den individuelle belastning, og prevensjonshensyn. Den foreslåtte bestemmelsen er egnet til å motvirke uplanlagt arbeid som skyldes dårlig planlegging, og derved begrense slik aktivitet til de tilfellene det er nødvendig.

Ved pålegg om uplanlagt arbeidstid, må den enkelte ansatte og dens familie på kort varsel gjøre tilpasninger i ektefellens arbeid, omsorg for barn, fritidsaktiviteter, sosialt liv mv. for å gjennomføre arbeidet for forsvaret. Slik ATF står i dag, gis kun kompensasjon for det første døgnet med uplanlagt aktivitet. Uplanlagt arbeid av lengre varighet kompenseres ikke, selv om belastningene ved uplanlagt aktivitet som varer over lengre tid kan være vel så stor.

Påstanden består av to elementer: 50% forhøyet kompensasjon det første døgnet, 15% forhøyet kompensasjon de neste døgn. Hensikten er at både den kortvarige og langvarige belastning ved uplanlagt arbeid må godtgjøres.

#### **4.5 Flyoperativ virksomhet / ATF 11.1**

**NB: Påstanden er justert i samsvar med ordlyden i ikrafttredelseskrevet.**

Det er uklart hvorvidt FST mener dette mannskapet følger HTA og AMLs bestemmelser. Dersom partene er enige om en slik fortolkning, er dette akseptabelt for NOF og NTL. Forsvaret,



Dersom FST ikke mener IITA og AML gjelder for dette personellet, er NOF og NTL Forsvaret av den oppfatning at det eksisterer et klart behov for særskilt regulering for dette personellet som tilsier at Bestemmelser for militær luftfart (BML) gjøres gjeldende også for dem.

Arbeidsgiveren kan pålegge dette personellet unntaksaktiviteter i et betydelig omfang. Dette nødvendiggjør en balanse mellom operative hensyn og minimumsbehov for vern og sikkerhet. ATF ivaretar ikke disse hensynene under unntaksaktivitetene. Å overlate alt ansvaret for denne balansen til den enkelte operative sjef anføres å være uforsvarlig.

I Ikrafttredelsesskrivet har FST justert teksten i ATF og langt på vei imøtekommet NOF og NTL Forsvarets krav. Så sentrale vilkår som den nye ordlyden i ikrafttredelsesskrivet bør stå i selve avtalen, ikke i et ikrafttredelsesskriv som mange av avtalens brukere ikke er kjent med innholdet i. Nemnda skal ta stilling til ordlyden i ATF, og bør unngå å opprettholde en tekst som ikke er dekkende for partenes enighet.

De ansatte som skal forholde seg til ATF vil i liten grad ha kjennskap til en endret forståelse av ATF som er nedfelt i et ikrafttredelseskrev. NOF og NTL Forsvaret mener sikkerhetsaspektet her er så viktig at det bør være tilgjengelig for brukerne av ATF både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Når nemnda skal ta stilling til innholdet i avtalen, er det viktig at det som her kreves inntatt i avtalen, er noe partene er enige om innholdsmessig. Bli avtalen stående som i dag, forsvinner sentrale vilkår.

På dette punktet er man således enig om innholdet. Nemnda er bedt om å ta stilling til tvist om ATF's innhold, ikke ikrafttredelseskrevet. Nemnda må derfor ta den omforente tekst inn i avtalen.

#### **4.6 Programmering av øvelser/ ATF pkt 14.1**

I forsvaret skilles det mellom å programmere (planlegge) øvelser på døgnbasis og på timebasis.

Programmering på døgnbasis har vært det tradisjonelle utgangspunkt i Forsvaret. Når det planlegges med døgnkontinuerlig øvelse tar arbeidsgiverens ansvar for hele døgnet. Det stiller igjen større krav til at arbeidsgiveren tar et mer helhetlig ansvar for den samlede øvelsestid, herunder ivaretagelse av nødvendige hvile- og vernebehov. Ved timebaserte øvelser tar arbeidsgiveren ikke ansvar for resterende del av døgnet, selv om det skulle være planlagt timebaserte øvelser flere dager etter hverandre.

Skillet for når Forsvaret må planlegge øvelsene på døgnbasis – og da ta ansvar for hele døgnet – bør gå ved 13 timer per dag. Grensen på 13 timer samsvarer med grensen for samlet arbeidstid i arbeidsmiljøloven §10-6 (8). Dette bør være det naturlige skille for overgangen fra timebasert til døgnbasert øving.

Videre vil en slik ramme bedre ivareta partenes forutsetninger om at avtalen skal gjennomføres innenfor en forsvarlig vernemessig ramme, jf. Unntaksprotokollen, aml. § 10-2, jf. § 1-1 og Arbeidstidsdirektivets art. 1 og innledende betraktninger.

NOF/NTL. Forsvaret er enig med FST i at det ved unntaksaktiviteter kan være behov for arbeidsdager ut over lovens normalramme. Poenget er imidlertid at i de tilfellene der øving pågår lengre per dag enn lovens normalramme, utløser det et behov for å pålegge arbeidsgiveren et mer helhetlig ansvar for at den samlede øving er forsvarlig.

Saksøkerne er således ikke uenig i at det kan skje unntaksaktivitet utover lovens normalramme, og FSTs henvisning til at aml. §10-8 åpner for å gjøre unntak fra lovens krav til døgn- og ukehvile gjennom tariffavtale har begrenset relevans. Det bemerkes likevel at det er et vilkår for slike tariffavtalte unntak at det inngås en tariffavtale om unntak, samt at arbeidstakeren sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, annet passende vern der dette ikke er mulig.

Det er ingen hensyn som taler mot et skille på 13 timer per døgn, før øvelsene må planlegges på døgnbasis slik at arbeidsgiveren må ta ansvar for hele døgnet. Øvelsene programmeres med et stopp og et start-tidspunkt. FST har ikke gitt et eneste argument for at stopp-tidspunktet må være satt senere enn 13 timer. NOF og NTL. Forsvaret er av den klare oppfatning at stopp-punktet fint kan settes til 13 timer uten at effekten av øvelsen reduseres. I de tilfellene det er behov for mer enn 13 timers øvelse, vil øvelsene typisk gå over flere dager.



Øvelsene kan da gjennomføres i flere enn 13 timer per døgn, men øvelsen i slike tilfeller må programmeres på døgnbasis.

Når det gjelder FSTs innsigelse om at denne grensen vil forrykke helheten i avtalen, er det ikke tilfelle. En endring vil bare sette krav til god ledelse gjennom riktig og god planlegging.

Ordet "selvstendig" er tatt inn for å synliggjøre at rullende øvelser skal programmeres på døgnbasis.

#### **4.7 Godskriving av arbeidstid / Økonomisk kompensasjon / ATF pkt. 14.2**

Påstanden i pkt. 14.2, første avsnitt, er justert i samsvar med de endringene som er foreslått i pkt. 14.1.

I tillegg er det inntatt et nytt avsnitt som regulerer adgangen til å avspasere overtidarbeid. Denne bestemmelsen er i samsvar med aml. §10-6 (12), og IITA § 13 nr. 3, som åpner for avspasering overtidstimer. I likhet med nevnte bestemmelser, åpnes det ikke for avspasering av overtidstillegget.

Bestemmelsen er egnet til å balansere vern hensyn og behov for gjensidig fleksibilitet, jf. partenes forutsetninger om fleksibilitet og samtidig ivaretagelse av vern hensyn og aml. § 10-2 (1). Avspasering vil dessuten reduseres forsvarets lønnskostnader.

Det er særlig Hæren som har ønsket seg denne bestemmelsen med mulighet for å avtale avspasering av overtidstimer istedenfor godtgjørelse.

#### **4.8 Overgang fra øvingsaktivitet til normal aktivitet / ATF pkt. 14.4**

Arbeidsmiljølovens alminnelige krav til døgnhvile er 11 timer per døgn, jf. aml. § 10-8 (1). Arbeidsmiljølovens bestemmelse gjelder for ATF, idet vilkårene for unntak etter Unntaksforskriften § 3 ikke er oppfylt. Det vises til at det ikke er nødvendig å fravike arbeidsmiljølovens hovedregel om 11 timers døgnhvile for å "sikre en hensiktsmessig og

forsvarlig gjennomføring av forsvarsspesifikke aktiviteter", slik Unntaksforskriften § 3 krever for å gjøre unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Det understrekes at hviletidsbestemmelsen i dette punktet kun regulerer hviletiden det ene døgnet den ansatte avslutter øvingsaktivitet og gjenopptar normalaktivitet, eller døgnet mellom en type unntaksaktivitet avsluttes og en ny type unntaksaktivitet tar til. Øving kan i teorien pågå hele døgnet i lange perioder av gangen, uhindret av ATF. Aktivitetene under øvelsene er krevende. Det er vanskelig å se et behov for unntak fra lovens normalordning med 11 timers hvile det ene døgnet den ansatte avslutter øvingen for enten å gå over til ordinær aktivitet, eller for å starte annen unntaksaktivitet. Tvert i mot står behovet for hviletid i en særstilling dette døgnet som avslutter krevende øvingsaktivitet.

I omfang vil dette døgnet normalt inntreffe maksimalt 10 ganger per år. Det finnes ingen gode grunner til å redusere døgnehvilen med to timer til ni timers hvile dette døgnet, slik FST ønsker.

FST har vist til at partene i forbindelse med en konkret øvelse, BAR 2007, ble enige om 9 timers hviletid. Denne enighet dreide seg imidlertid kun om BAR 2007-øvelsen. Enigheten ble fastsatt i forbindelse med en konkret sak, og langt som retningslinje for denne serien øvelser. Det bestrides at partene har praktisert 9 timers hviletid på generelt grunnlag. Tvert i mot har partene normalt forholdt seg til arbeidsmiljølovens generelle regler om 11 timers døgnehvile.

For øvrig bemerkes at arbeidsmiljøloven stiller krav til tariffavtale for å gjøre unntak fra 11-timersgrensen. Unntak etter aml. § 10-8 stiller dessuten krav til kompenserte hvile eller annet passende vern ved unntak fra 11-timersgrensen, jf. §10-8 (3), annet punktum.

#### **4.9 Tidbank/ ATF pkt. 15**

Tidbanken inneholder tid til avspasering. Denne avspaseringen er kompensasjon for arbeidet tid, og avspasering kommer istedenfor vanlig lønn for arbeidet. Avspasering av arbeidet tid har ingenting med krav til hvile å gjøre.



Mangelfull forståelse av skillet mellom hvile og arbeidstid er en gjennomgående og grunnleggende misforståelse i FSTs argumentasjon. Tidbanken kompensere ikke for tapt hviletid, kun for opparbeidet arbeidstid.

NOF og NTL. Forsvaret har foreslått en bestemmelse som gir mulighet for at noe av tiden som skal kompenseres ved avspasring, likevel kan kompenseres økonomisk, jf. forslaget til nytt annet avsnitt i ATT pkt. 15.

Muligheten for å kunne ta ut noe av kompensasjon den enkelte har opptjent for arbeid som er utført økonomisk, istedenfor ved avspasring, gir fleksibilitet for de ansatte som måtte ha noe mindre belastning. Adgangen til økonomisk kompensasjon er begrenset.

NOF og NTL. Forsvaret vil anføre at det i dette punktet er mulig å åpne for fleksible løsninger. Det er nedlagt påstand om en rekke bestemmelser som ivaretar behovet for hviletid, periodisert vern mv., hvilket gir en bedre og mer helhetlig vern i avtalen. Avregningsperioden for tidbanken er ikke definert, men vil typisk kunne være et år. Etter avregningsperioden skal det inngås avtale om avspasring i løpet av de neste 6 mnd. Samlet sett gir dette en periode på inntil 1,5 år.

Arbeidsgivers ensidige fokus på vern gjennom avspasring av arbeidstid i Tidbank, og fraværende vektlegging av vernhensyn på de øvrige punkter, gjør at helheten ikke fremstår som god nok. Samtidig ivaretas ikke nødvendig grad av fleksibilitet og hensynet til den enkelte. Saksøkernes krav om en regulert avveining mellom fleksibilitet og vern for timene opparbeidet i Tidbank, sammenholdt med de øvrige krav, gir en bedre helhet, slik at behovet for fleksibilitet kan ivaretas samtidig med vern.

### **SATSTABELLEN**

Det er anført at nemnda ikke kan ta stilling til satstabellen. Dette kan ikke føre frem.

Nemnda har fått mandat til å avgjøre alle sakens tvistepunkter, herunder satstabellene.

Satstabellen inngikk dessuten i det avtaleverket partene skulle forhandle om, jf.

Unntaksprotokollen II (bilag 8, vårt prosesskriv av 05.40.13). Nemndas oppgave er å ta

stilling for partene på de punktene de ikke klarte å komme frem til et forhandlingsresultat om, jf. § 27, Ncmndas avgjørelse trer istedenfor et forhandlingsresultat.

Avgjørelse om de lønnsvilkår som er foreslått vil neppe få større økonomiske konsekvenser enn avtalens øvrige punkter som nemnda skal ta stilling til.

Selv med det estimat FST har satt, utgjør kostnaden under 3 % av totalt lønnsbudsjett. Lønnsbudsjettet i Forsvaret er på ca 9 milliarder kr., hvorav fastlønn alene utgjør ca 6 milliarder. NOF og NTL i Forsvaret har beregnet kostnadene til å bli langt lavere - ca 1 % av lønnskostnadene.

FSTs anførsel om at satstabellen er så komplisert at det vil være uhensiktsmessig å behandle det i en nemndsbehandling over en dag, kan ikke før frem. Prinsippet for regulering av satstabellen er relativt enkelt, kostnadene er ikke store, og partene har hatt en felles forutsetning om å øke samsvaret mellom reell arbeidsbelastning og kompensasjon.

At det hadde vært til det beste om partene hadde forhandlet seg frem til en løsning på samtlige av sakens tvistepunkter, er ikke tvilsomt. Når FST valgte å signere ATF med et mindretall av de ansatte før ATF med tilhørende satstabeller var ferdigforhandlet, kan ikke dette brukes som en brekkstang mot at nemnda kan ta en selvstendige vurdering av spørsmålet.

#### **Til de enkeltstående punktene:**

1. Kompensasjonsgrunnlaget for hver av unntaksaktivitetene økes tilsvarende 1 time. I tillegg økes kompensasjonsgrunnlaget for FA1 tilsvarende 1 time utover arbeidsgivers tilbud.

Saksøkerne understreker at Arbeidstidsdirektivet gjelder for beregning av arbeidstid. Jeagerdommen, avsnitt 63-70 (JU 149) fastslår at et time er en time, selv ved såkalt passiv tjeneste hvor man kan sove, hvile mv. Dette er også gjeldende rett for Forsvaret.

I forsvarer kompenseres ikke timene fullt ut. Man har et system hvor i hovedarbeidsperioden får betalt time for time. Deretter får man bare betalt for 1:3-del av timen. Betalingen deles opp



– som jeg har vært inne på, i noe lønn og noe avspasering. Tanken bak har vært noe i retning av at når intensiteten i arbeidet går ned, gjør også kompensasjonen det.

Det er en kjent sak i Forsvaret at skjæringstidspunktet for når man går fra å kompensere 1:1 til 1:3 ikke er i samsvar med reell arbeidsbelastning. Den aktive tiden (arbeidstid med full intensitet) varer lenger enn man kompenserer 1:1. Arbeid av full intensitet går således inn i den perioden man godtgjør tiden kun med 1/3-dels lønn.

Partene har siden 1980-tallet hatt en felles forutsetning om å øke kompensasjonen i samsvar med reell arbeidsbelastning, jf. Holst-utvalget og vedlagte felles rapport fra 1994 som kartlegger manglende samsvar mellom satstabellen og reell arbeidsbelastning i Forsvaret. (Pr.skr. 16.04.13, bilag 11: s 1).

Med betydelige nedbemanninger siden 1994, uten tilsvarende reduksjon i oppgaver, er det ikke grunn til å tro at misforholdet mellom arbeidsbelastning og kompensasjon er blitt mindre. Omstillingen i Forsvaret har medført større belastning og økte krav til effektivitet. I tillegg har vaktfunksjoner blitt slått sammen for å spare penger, uten at dette har fått noen konsekvens for beregning av tid eller kompensasjon.

Det har vært – og er – en ubalanse mellom arbeidsinnsats og kompensasjon i Forsvaret ved at arbeidsbelastningen ikke kompenseres tilsvarende time for time. Denne ubalansen har partene hatt som langsiktig mål å rette opp. At det er kostnader forbundet med dette arbeidet er ikke overraskende.

Det er ingen føringer i Lønnsprosjektet eller andre premisser som strider mot partenes uttalte intensjon om adekvat kompensasjon for utført tjeneste i Holstutvalget, som tilsier at forholdet mellom økonomi og belastning ikke skal være mer reell.

FST tar i realiteten til orde for at den ubalansen som har vært mellom belastning og kompensasjon skal videreføres til tross for at partene siden det hatt den felles målsetning å gjøre noe med dette misforholdet.

Når det gjelder den ene timen som kreves for såkalt FA-tjeneste (dvs fartøystjeneste), skyldes det at de ansatte fikk redusert den delen av beregningsgrunnlaget som godtgjøres 1:1 med en

time da de endret døgnskille for en tid tilbake. Påstanden på dette punkt tilbakestillers således kun tidligere beregningsgrunnlag for FA-tjenesten.

2. Godtgjørelse for arbeidet tid etter satstabellen, samt den del av arbeidstiden som godtgjøres ved overføring til tidbank, kommer i tillegg til krav på kompenserende hvile og annet passende vern.

Dette punktet gjør en nødvendig klargjøring av det grunnleggende skille mellom arbeidstid og hviletid. Arbeidstid og hviletid er gjensidig utelukkende. Hvile er således ikke arbeidstid, og kompensasjon for arbeidstid kompenseres ikke for tapt hvile.

3. Tid fra unntaksaktivitetene som overføres til tidbank, anses som overtid til avspasering, jf HTA § 13, pkt 3. Kompensasjon for hhv 50% / 100% innarbeides i satsene også for disse timene.

Etter ATF betales det for arbeidstid dels med lønn og dels med avspasering. De ansatte får imidlertid bare overtidsgodtgjørelse på de timene som utbetales. De timene som kompenseres ved avspasering, godtgjøres med ordinær timelønn.

Praktiseringen er i strid med HTA § 13.

Et unntak fra retten til overtidsgodtgjørelse oppfyller åpenbart ikke vilkåret om at unntak fra aml. skal være "Nødvendig for å sikre en hensiktsmessig og forsvarlig gjennomføring av forsvarsspesifikke aktiviteter", slik Unntaksforskriften § 3 krever for å tillate unntak fra arbeidsmiljøloven. Aml. § 10-6 (12) gjelder således for avtalen, og pålegger også overtidsgodtgjørelse for den overtidsarbeidet – selv om overtidstimene avspaseres.

Ansatte vil kunne hevde rett til overtidsgodtgjørelse ved individuelt søksmål om overtidsgodtgjørelse for de ordinære domstolene. Arbeidsretten vil kunne avsi dom for tariffbrudd dersom kravene til overtidsgodtgjørelse etter HTA § 13 nr. 3 ikke er oppfylt. I samsvar med det alminnelige prinsipp om at partene plikter å sørge for at tariffavtalen er i tråd med gjeldende regelverk, må nemndas avgjørelse være i tråd med de overordnede regelverk.

I tilleggssuttalelse av 21 mai 2013 har saksøkerne gjort gjeldende:



#### 4. INNLEDNING

I denne oppsummeringen inngis NOF og NTL Forsvarets kommentarer til Forsvarsstabens (FSTs) oppsummerende bemerkninger av 10.05.13.

FSTs oppsummering gir ikke grunnlag for å endre de tidligere fremsatte anførsler og revidert påstand av 10.05.13.

NOF og NTL Forsvarets anførsler og påstander er hovedsakelig redegjort for i oppsummeringen som er oversendt 10.05.13, samt i tidligere prosesskriv og de muntlige forhandlinger. Dette kommentarskriv er således kun et supplement som må leses i sammenheng med det som tidligere er fremsatt.

Innledningsvis gjøres en generell og sentrale bemerkning om nemndas utgangspunkt:

FST anfører en rekke steder at nemnda bør avstå fra å gi NOF og NTL Forsvaret medhold i påstandene ut i fra et synspunkt om at nemnda ikke bør omgjøre det FST omtaler som et forhandlingsresultat. Denne anførselen kan ikke før frem.

Før det første fremstiller FST det som om deres siste tilbud er utgangspunktet, og at de nedlagte påstandene utgjør «avvik» fra utgangspunktet som krever særskilt begrunnelse. Det er ikke riktig. Unntak fra arbeidsmiljøloven i ATF krever enighet ved en fremforhandlet tariffavtale, jf. Unntaksforskriften § 3 (JU s. 29). FST har således ikke ensidig styringsrett over innholdet i ATF og kan ikke tvinge gjennom et resultat. Unntak fordrer enighet med arbeidstakerorganisasjonene, og det siste tilbudet fra FST ble ikke akseptert.

Da FST valgte å avslutte forhandlingene, valgte FST samtidig å overlate de uavklarte forhandlingspunktene til den særskilte tvistenemnd. FST var godt kjent med at de gjenstående forhandlingspunktene ville bli bragt inn for avgjørelse i særskilt nemnd på bruddtidspunktet 13.12.12. FST var også godt kjent med hvilke tvistepunkter dette gjaldt. Nemndas mandat er å ta stilling til hva som bør bli forhandlingsresultatet ut i fra en åpen vurdering av de omtvistede punktene. Nemndas resultat blir tariffavtalebestemmelser som kan reforhandles og angripes etter de ordinære reglene for tariffavtaler.

FSTs anførsler om at det er prinsipielt galt at nemnda skal ta stilling til disse tvistepunktene kan således ikke føre frem. FST kan ikke tvinge frem et tilbud som ikke er akseptert ved å bryte forhandlingene for deretter å kreve at nemnda ikke tar stilling til tvistespørsmålene.

Nemnda må ta stilling til hvert enkelt tvistepunkt. I vurdering av hva som bør bli resultatet, må nemnda ta utgangspunkt i de rettslige rammene, partenes forutsetninger, alminnelige prinsipper og et konkret skjønn, jf. pkt. 3.6 i våre oppsummerende bemerkninger av 10.05.13.

Nedenfor inngis kommentarene til FSTs oppsummerende bemerkninger av 10.05.13. Kommentarene er knyttet til de enkelte punkt i FST oppsummering, og følger av den grunn FSTs disposisjon.

## **5. FAKTISK OG RETTSLIG BAKGRUNN – IJEMMELSGRUNNLAG**

### **5.1 Bakgrunn**

Det er ikke bestridt at noe unntaksaktivitet går ut på å øve for ekstraordinære situasjoner. Det er heller ikke bestridt at det kan være behov for aktiviteter som foregår døgnet rundt i lengre perioder.

Selve *øvelsene* er imidlertid i all hovedsak *planlagte og forutsigbare* aktiviteter. De få øvelsene som personellet av treningshensyn ikke skal kjenne til, kalles Alarmøvelser, og er særskilt regulert i ATF. Vakt, Fartøystjeneste, og de øvrige unntaksaktivitetene er i all hovedsak planlagte aktiviteter.

Ved ekstraordinære situasjoner gjelder ATF pkt 6, og ikke de vanlige kodene for unntaksaktivitet. ATF punktene 8-14 omhandler derfor planlagt og forutsigbar tjeneste, som det vil være naturlig å pålegge arbeidsgiveren å organisere innenfor forsvarlige rammer, i tråd med de nedlagte påstandene.

Det er viktig å understreke at ingen av de nedlagte påstandene hindrer gjennomføring av langvarige, døgkontinuerlige øvelser med ekstraordinært innhold.



Poenget er at rammeverket for slik aktivitet må være forsvarlig for den enkelte – samtidig som Forsvarets reelle behov ivaretas. Det er ingen motstrid mellom øvelse til krig/ekstraordinære krigs- og kriselignende situasjoner, og det å sørge for tilstrekkelig hvile og vern for den enkelte i etterkant av øvelsen for å ta seg inn igjen. Aktivitetenes innhold er åpenbart krevende, noe som nettopp gjør det maktpåliggende å sørge for vern av de ansatte som gjennomfører slik belastende aktivitet. Forsvarets aktivitet må avveies mot hensynet til vern av den enkeltes helse og sikkerhetshensyn.

Det er heller ikke bestridt at det er behov for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, HTA og Arbeidstidsdirektivet. Behov for unntak gir imidlertid ikke grunnlag for å gjøre AIT fri for vernebestemmelser. Det er det heller ikke rettslig adgang til, jf. pkt. 3 i vårt oppsummerende skriv av 10.05.13.

Unntak fra arbeidsmiljøloven må begrenses til det som er *nødvendig og forsvarlig*, jf. vårt oppsummeringsskriv pkt 3.3 om vilkårene i Unntaksforskriften for Unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Det er anledning til omfattende unntak fra arbeidstidsdirektivets bestemmelser, forutsatt at det gis kompensierende hvile eller annet passende vern, samt at sikkerhetshensyn og hensyn til de ansattes helse ivaretas, jf. vårt oppsummeringsskriv pkt. 3.2.2 og 3.2.3.

Unntak fra HTA godkjennes gjennomgående av FAD og Hovedsammenslutningene ved lokal enighet, jf. HTA § 7 nr. 8, forutsatt at de ansatte sikres tilstrekkelig vern, herunder kompensierende hvile eller annet passende vern ved tapt hvile.

## **5.2 Historikk og utgangspunkter**

De nedlagte påstandene er fullt gjennomførbare uten å gå på bekostning av de særlige behov i forsvaret ved utøvelse av unntaksaktivitet.

Poenget med forutsetningen om at AIT skulle innebære *en styrking av personellets reelle muligheter for vern* er dessuten ikke å begrense vernet, men å styrke personellets vern på et måte som rent faktisk bidrar til vern av de ansatte.

FSTs argumenter gjennomgående med at ATF innebærer en vesentlig styrkning av de reelle mulighetene for vern. De generelle beskrivelsene om økt vern er imidlertid ikke forankret i annet enn mulighetene for avspasering av arbeidet tid i tidbanken. Avlønning i form av avspasering er ikke tilstrekkelig for å ivareta de ansattes vernebehov ved belastende unntaksaktivitet.

FST har hevdet at tidbanken vil gi betydelig mer avspasering som ivaretar vernebehovet i ATF, jf tabellen i FSTs prosesskriv av 05.04.13. Den totale avspaseringen i tidbanken vil imidlertid kun tilsvare 54 årsverk. Selv om alle disse "ekstra" årsverkene skulle bidra til avlastning kun for Garden, vil den gjennomsnittlige arbeidsbelastningen for denne gruppen bare bli redusert fra 1,79 årsverk til 1,58 årsverk. Resten av forsvaret vil da være Status Quo. Det fremstår som åpenbart at det er behov for andre former for vern for å ivareta dette hensynet tilstrekkelig. Arbeidstid på kurs, og øvelse utland bidrar heller ikke å løse de vernebehov NOF og NTL Forsvaret har søkt å regulere i de fremsatte påstandene. Tidbanken ivaretar uansett ikke kravene til hvile, da tidbanken kun gir avspasering for opparbeidet arbeidstid – ikke hviletid.

### **5.3 ATFs Hjemmelsgrunnlag**

#### **5.3.1 Historikk – et lite tilbakeblikk på arbeidstidsreguleringen i Forsvaret**

Det er ikke dekkning for anførselen om at ATF er ment å skulle videreføre «disse utgangspunktene», som det uansett er uklart hva er ment å være. Hensikten med ATF var å erstatte ulike reguleringer i forvaret med én felles avtale for de ansatte.

Årsaken til at departementet ønsket regulering av unntaksaktivitetene i tariffavtale istedenfor i en forskrift, var å sikre nødvendig fleksibilitet og mulighet for dynamisk regulering i tråd med utviklingen. En forskrift med regulering av de materielle arbeidstidsbestemmelsene måtte også ha forholdt seg til de rettslige rammene. Forskriften måtte også ha ivare tatt sikkerhetshensyn og de ansattes behov for vern.

Det gjentas at partene er enige om behovet for å unnta visse aktiviteter fra arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel. Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene innebærer imidlertid ikke at ATF skal være fri for vernebestemmelser, rammer for arbeidet og regulering av hviletid.



### 5.3.2 *Hjemmelsgrunnlaget for ATF – Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser og Hovedtariffavtalen i Staten kommer til anvendelse for Unntaksaktiviteter*

Det er ikke juridisk grunnlag for å innfortolke unntak fra en lovlig og gyldig avtalerettslig forpliktelse – som HTA er – i en forskrift om åpner for en særavtale om unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

Anførselen om at det foreligger et ikke skriftlig innfortolket unntak fra en tariffavtalt forpliktelse på hovedtariffavtalenivå i en unntaksforskrift som kun gir underordnet organisasjon fullmakt til å regulere unntak fra arbeidsmiljøloven, kan ikke føre frem. Det ville være en oppsiktsvekkende fortolkning i strid med den norske modellen. HTA forvaltes av HTAs parter. Underordnede tariffavtaler må forholde seg til det tariffhierarkiet særavtalen er en del av.

Unntaksforskriften gjør kun unntak fra arbeidsmiljølovens kap. 10. Det følger direkte av ordlyden, som ikke gir rom for utvidet fortolkning. Det er ingen antydning til at Unntaksforskriften gjør unntak fra HTA, verken i selve forskriften eller i dens forarbeider. Tvert i mot valgte lovgiver å ikke involvere HTAs parter i forskriften, til tross for at LO eksplisitt gjorde oppmerksom på at dette ville være nødvendig for å kunne gjøre unntak fra HTA.

Unntaksforskriften er ikke «trinnhøyere» enn HTA. Unntaksforskriften inneholder ikke en eneste bestemmelse som gjør unntak fra HTA. Unntakene er gjort i ATF, som er en særavtale, klart underordnet HTA.

FST viser til at «Ansvarlig departement» og forskriftsgiver var enige i at det var behov for unntak fra og tilpasninger til arbeidstidsbestemmelsene. I relasjon til arbeidsmiljøloven er dette riktig. I relasjon til HTA er dette ikke riktig. Forsvarsdepartementet er ikke «ansvarlig departement» i relasjon til HTA, og partene i HTA har *ikke* vært enige i unntak fra HTAs bestemmelser. Unntak krever godkjenning fra de sentrale parter i medhold av HTA § 7 nr. 8.

Unntaksprotokollen av 30.03.11 (vårt prosesskriv av 05.04.13, bilag 8), romertall II gir ikke grunnlag for å utlede en motsetningsvis fortolkning om unntak fra HTA, slik FST anfører. Det

som står i romertall II, er at partene skal forhandle om de økonomiske rammene og øvrige vilkår for ATF. Vanlig prosedyre er å fremlegge lokal omgjøring for FAD og Hovedsammenslutningene for godkjenning, jf. HTA § 7 nr. 8, og Unntaksprotokollen romertall II er således i samsvar med fast praksis.

NOF/NTL Forsvaret er ikke parter i HTA, og kan ikke gjøre unntak fra HTA.

### 5.3.3 *Arbeidstidsdirektivet gjelder ikke for Forsvarets unntaksaktivitet*

De avgjørelsene fra EU-domstolen som er fremlagt for nemnda er aktiviteter som har gitt grunnlag for å vurdere unntak etter Rammedirektivets/Arbeidstidsdirektivets snevre unntaksregel, og er sammenlignbare for de vurderingene som må gjøres for forsvarets unntaksaktiviteter.

Den fremlagte rettspraksisen omhandler offentlig virksomhet med visse spesifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste som nettopp har til formål å sikre den offentlige orden og sikkerhet. Det gjelder brannvesenets innsatsstyrke (Feuerwehr Hamburg), bannvesenet (F.U.-dommen), utryknings-/redningstjeneste i Røde Kors (Pfeiffer) og loger (Simap). Aktivitetenes karakter, og de generelle vilkårene for unntak som kan utledes av avgjørelsene, er overførbare til forsvarets unntaksaktiviteter.

Dette følger også av Nemndas avgjørelse vedrørende i Politiet av 20.04.10, som utøver sammenlignbar aktivitet. At «de væpnede styrker og politiet» er nevnt *som eksempler* i direktivets art 2 avgjør ikke om de konkrete aktivitetene er unntatt direktivet. Vurderingen må også for disse aktiviteter gjøre konkret for den enkelte aktivitet, jf. Nemndavgjørelsen i politiet av 20.04.10 (**JU s 104**).

Hvorvidt andre EU/EØS-land har gjort unntak fra Arbeidstidsdirektivet er irrelevant for den vurderingen nemnda skal foreta. Nemnda må foreta sin vurdering opp mot direktivets vilkår for unntak i lys av de aktiviteter ATF omfatter, og de vilkår som EU-domstolen har satt gjennom rettspraksis. Det bemerkes forøvrig at det ikke er grunnlag for å anta at de aktivitetene partene har definert som unntaksaktiviteter i Unntaksprotokollen er sammenfallende med eventuelle unntak andre land må ha gjort fra Arbeidstidsdirektivet. Det



er også ukjent hvorvidt slike unntak følger unntaksadgangen i direktivets art 18, om det er gitt alternativ rammelovgivning for arbeidstid og hviletid mv.

Det understrekes at de nedlagte påstandene ikke er til hinder for et operativt forsvar. Det er ingen punkter i de nedlagte påstandene som skulle hindre Forsvaret i å være beredt på å løse oppgavene den dagen det virkelig gjelder. Det er ikke nedlagt påstand om «absolutt regulering», slik det anføres i FSTs oppsummerende bemerkninger s. 6/16.

Det er heller ingen av påstandene som hindrer kontinuitet i arbeidet, eller muligheten for å ivareta sikkerhetsmessige eller operasjonelle hensyn. Det er heller ikke konkretisert hvilke påstandspunkter som skulle være i strid med disse hensyn.

Med de vide unntak arbeidstidsdirektivet åpner for, jf. art. 18, er det ikke grunnlag for å hevde at unntaksaktivitetene er uforenlig med anvendelse av arbeidstidsdirektivet, slik FST anfører.

At LO ikke påpekte det selvfølgelig i at Arbeidstidsdirektivet kommer til anvendelse hvis vilkårene for unntak ikke er oppfylt for de aktivitetene partene senere skulle bli enige om, har ingen relevans for nemndas vurdering av direktivets anvendelse for ATF slik den senere skulle bli utformet. Verken departementet eller LO visste hvilke aktiviteter partene skulle bli enige om å definere som unntaksaktiviteter i Unntaksprotokollen da Unntaksforskriften var til høring.

Det er unntak fra Arbeidstidsdirektivet som må godtgjøres og begrunnes, ikke anvendelsen av direktivet. At Arbeidstidsdirektivet får anvendelse er utgangspunktet. Dersom FST ikke har godtgjort at ATF *som sådan* er unntatt fra Arbeidstidsdirektivet, må nemnda legge til grunn at direktivet gjelder for ATF.

Det vises til tidligere fremsatte eksempler på aktiviteter som klart faller innenfor direktivets virkeområde. Som ytterligere eksempel kan nevnes at aktivitet som elev ved militære kurs og skoler ikke gir grunnlag for unntak fra direktivet.

## 5.4 Flertallet er bundet av ATF

NOF og NTL Forsvaret utgjør alene ca 50% av det beregningsgrunnlaget FST selv legger til grunn. Det i seg selv er tilstrekkelig til å fastslå at FST ikke kan nå frem med å påtvinge et avtaleresultat som ikke har bredere forankring enn det ved å hevde at avtalen allerede er fremforhandlet. Det er kun forbundene under YS og Akademikerne som har signert. Hensyntas hele arbeidsstokken, inkludert Fellesforbundet og de uorganiserte, er det åpenbart at ATF ikke er inngått med et flertall.

Forøvrig deltok NOF og NTL Forsvaret i forhandlingene, men aksepterte altså ikke det forhandlingsresultatet FST tilbød i desember 2012.

## 6. TVISTEPUNKTENE

### 6.1 Gjennomsnittsberegning / ATF pkt. 3.1

NOF og NTL Forsvaret har vært ufravikelige i sitt avslag på å akseptere en generell gjennomsnittsberegning på overordnet nivå for forsvaret som sådan.

Gjennomsnittsberegning gjelder ikke unntaksaktiviteter, men for all aktivitet i forsvaret generelt. Arbeidsmiljøloven krever enighet om unntak ved tariffavtale, jf. aml. § 10-5. Slik enighet foreligger ikke. Lovens vilkår er ikke oppfylt. FSTs krav omhandler ikke unntaksaktivitetene i ATF, og nemnda bør ikke gi medhold i dette kravet ved avgjørelse om tvist om Unntaksaktiviteter i ATF.

FST hensyntar i sin argumentasjon ikke at NOF og NTL Forsvaret åpner for gjennomsnittsberegning, men ved lokal avtale som i dag. Gjennomsnittsberegning vil da tilpasses behovet i det konkrete tilfellet og fastsettes samtidig med drøftelse av arbeidsplan.

Overtidsarbeid krever at det foreligger *«et særlig og tidsavgrenset behov»*, jf. aml. § 10-6 (1). Arbeid innenfor rammene av gjennomsnittsberegning krever ikke særskilt grunn, og det bestrides av bruk av gjennomsnittsberegning gir bedre vern enn reglene om overtid.



Avtalen «endres» ikke selv om FST ikke når frem med sitt tilbud, fremsatt i desember 2012, jf. innledningen til dette skriv under punkt 1.

At de lokalt skal «reversere» en generell adgang til gjennomsnittsberegning i forbindelse med drøfting av den enkelte arbeidsplan, slik FST anfører, vil ikke bli en realitet. De tillitsvalgte vil miste muligheten til å innvirke på bruken dersom FST når frem med sin påstand.

## **6.2 Rammebestemmelser arbeidstid/hvile / ATF pkt 2, 3.2. og 3.3 – Nye punkt**

### **6.2.1 Generelt**

Avspasering av arbeidet tid i tidbanken gir ikke tilstrekkelig vern. Arbeidstidsplanlegging/drøfting har gjennom mange års erfaring vist seg ikke å være et tilstrekkelig virkemiddel for å ivareta vernebehov. Innrettelse av aktiviteten gir ikke hvile. De ansatte er på jobb under aktiviteten, jf. Jaeger-dommen (premiss 63-70) (JU s. 149). Arbeidstid og hviletid er gjensidig utelukkende begreper.

### **6.2.2 Øvings- og vaktøgn / ATF Pkt. 3.2 – Nytt punkt**

FST anførsel om at en maks grensen for øvings- og vaktøgn vil utgjøre en forventningsnorm som vil kunne virke mot sin hensikt kan ikke føre frem. Den nåværende, og vesentlig lavere, grensen for ATM har ikke fungert som en negativ forventningsnorm de årene den har vært praktisert. Grensen for antall øvings- og vaktøgn vil bare begrense toppene, ikke bli en norm.

Anførselen om at rammelovgivning for arbeidstid vil virke mot sin hensikt bestrides. Både arbeidsmiljøloven og Arbeidstidsdirektivet er utpreget vernelovgivning, basert på slik rammelovgivning. Disse rammene har ikke hatt en slik negativ effekt. Det er også et arbeidsgiveransvar å sørge for at ytre rammer ikke forvaltes på en slik måte.

Dersom hensikten med ATF ikke er å øke antall vakt-/øvingsdøgn synes det uproblematisk med grensene som det er nedlagt påstand om, og som er vesentlig høyere enn dagens nivå.

### 6.2.3 *Hvile / ATF pkt. 3.3 – Nytt punkt*

#### *a) Døgn- og ukehvile / ATF pkt. 3.3.1 – Nytt punkt*

Døgnhvilen/ukehvilen kommer kun til anvendelse når det ikke er døgnkontinuerlig aktivitet. Ved døgnkontinuerlig unntaksaktivitet vil arbeidsgiveren ta ansvar for hvilepauser og søvn i programmet for øvelsen, og det er i påstanden lagt til grunn at kompenserende hvile skal erstattes med annet passende vern, jf. vårt oppsummerende skriv av 10.05.13, s. 19.

Der unntaksaktiviteten avsluttes er det naturlig og nødvendig å ta hensyn til den ansattes behov for døgn- og ukehvile i etterkant av unntaksaktiviteten.

At partene er enige om nødvendigheten av å gjøre unntak fra arbeidstidskapittelet, medfører ikke enighet om at det ikke er behov for regulering av hviletid for de ansatte. De nærmere reglene i ATF var nettopp noe partene skulle forhandle om. Det vises også til at det ikke ble gjort unntak fra aml. § 10-2 nr. 1 for å understreke vernebehovet, jf. Unntaksforskriften § 3. Forøvrig kan ikke ATF gjøre unntak fra arbeidsmiljøloven i større utstrekning enn det som er nødvendig, jf. Unntaksforskriftens § 3.

Programmering på døgnbasis gir bedre vern ved at arbeidsgiveren tar ansvaret for hele døgnet, og da må ta et totalansvar for døgnet.

#### *b) Kompenserende hvile eller annet passende vern / ATF pkt 2 og 3.3.2 – Nye punkt*

Det fastholdes at Arbeidstidsdirektivet gjelder, og at art 18 pålegger partene å inkludere bestemmelser om kompenserende hvile og annet passende vern i ATF.

Hva gjelder anførselen om at begrepene kompenserende hvile eller annet passende vern er tariffavtalte normer med et annet innhold enn de innarbeidede begrepene, bestrides dette. Begrepene er innarbeidet, partene har ikke diskutert et annet innhold, og ATF inneholder uansett pt. ingen hviletidsbestemmelser som skulle tilsi et annet innhold av bestemmelsene. ATF inneholder ingen bestemmelser om kompenserende hvile eller annet passende vern.



At aml. §10-9 ikke stiller krav til kompenserende hvile, kan ikke sette til side Arbeidstidsdirektivet eller partenes enighet i Unntaksprotokollen.

Det gjentas at begrepene hvile og arbeidstid er gjensidig utelukkende. Mindre intense arbeidsperioder under unntaksaktiviteten er således ikke hviletid – eller kompenserende hvile. Annet passende vern er kun aktuelt der de strenge vilkårene for unntak fra krav til kompenserende hvile er oppfylt.

Hva en av saksøkerne, NOF, skulle ha forhandlet om med hensyn til faktoren for overføring av tid til tidbank som kompensasjon for arbeidstid tidligere i forhandlingene, er irrelevant for kravet om kompenserende hvile eller annet passende vern.

At den ansatte ikke skal trekkes i lønn der det ikke er tatt høyde for hviletid ved arbeidstidsplanleggingen, og planlagt oppstartstidspunkt må utsettes for å oppfylle kravet til kompenserende hvile, er en nødvendig forutsetning for at den ansatte ikke skal bli skadelidende for arbeidsgiverens disposisjoner. Det er også fast praksis. At arbeidstakeren skal avslutte arbeidet ved ordinær planlagt tidspunkt er også en nødvendig følge av bestemmelsen. Ellers ville arbeidstakeren ha måttet arbeide inn hviletiden etter avtalt arbeidstid for ikke å bli økonomisk lidende for arbeidsgiverens disponering. Kompenserende hvile er ikke ment å gi arbeidsgiveren rett til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden på kort varsel.

Det er ikke snakk om betalt hvile, men at den ansatte ikke skal trekkes i lønn når pålagt hviletid gjør det nødvendig med et senere oppstartstidspunkt av neste arbeidsøkt for å ivareta pålagt hvile.

Opptjeningssatsene for avspasering av opparbeidet arbeidstid i tidbanken hensyntar ikke dette behovet, slik FST anfører. Igjen blandes kompensasjon for arbeidstid og kompensasjon for tapt hvile.

*c) Døgnkontinuerlig unntaksaktivitet / ATF pkt 3.3.3 – Nytt punkt*

Det vises til denne sides oppsummering av 10.05.13, som redegjør vår denne sides anførsler under dette punkt. I tillegg bemerkes igjen at unntak fra arbeidsmiljøloven i ATF krever

fremforhandlet enighet, og FST kan ikke ensidig diktere hva som kunne ha blitt forhandlingsresultatet.

### **6.3 Arbeidstid i utlandet / ATF pkt 3.4 – Nytt punkt**

Dette punktet viderefører dagens regel i ATM. FST vil med sin påstand *redusere* eksisterende rettighetene ved utenlandsopphold, noe de ikke har fått gjennomslag for i forhandlingene.

NOF og NTL Forsvarets krav gjelder ikke for de med fast tjenestested i utlandet, eller de på en ren tjenestereise. Disse har egne særavtaler. Påstanden er knyttet til midlertidige tjeneste på oppdrag i utlandet.

### **6.4 Arbeidsplan / ATF pkt. 5.2**

FST anfører at det vil bli gitt ny 14 dagers frist ved endring av arbeidsplanen etter drøftelser med de tillitsvalgte i de tilfellene drøftelser med de tillitsvalgte vil skje kun 1 uke før ny arbeidsplan skal tre i kraft.

I et slikt tilfelle vil den ansatte allerede i en uke ha innrettet seg etter ny arbeidsplan som vedkommende har fått beskjed om at skal tre i kraft to uker senere. En uke før arbeidsplanen skal tre i kraft, skal drøftingene med de tillitsvalgte gjennomføres, og de ansatte eventuelt varsles om endringer som da vil skje 14 dager senere fra drøftelsene med de tillitsvalgte.

Den ansatte vil ha innrettet seg og sin familie på arbeidsplanen to uker før. Endring én uke før oppstart, men forskjøvet oppstartstidspunkt vil bli minst like vanskelig for den ansatte. Den ansatte må i et slikt tilfelle endre planleggingen både med hensyn til oppstartstidspunkt og innholdet i arbeidet de neste tre ukene.

Dette er uholdbart og behovet er ikke grunnlagt.



## **6.5 Kompensasjon ved endring av arbeidsplan /ATF pkt. 5.2.1**

Det vises til innledningen pkt. 1, og understrekes igjen at økonomisk kompensasjon for aktiviteter unntatt arbeidsmiljøloven er et forhandlingstema, jf Unntaksprotokollen pkt II.

Påstanden innebærer at alle dager med ikke planlagt aktivitet skal behandles etter samme prinsipp, jf vårt oppsummerende skriv av 10.05.13

## **6.6 Flyoperativ virksomhet /ATF pkt. 11.1**

Sentrale vilkår bør fremgå av ATF, ikke stå i et iværsettelsesskriv. Det er også ATF nemnda skal ta stilling til innholdet av, ikke et iværsettelsesskriv som FST har styringsrett over. Slik ATF står i dag, er ordlyden i strid med innholdet.

## **6.7 Øving / ATF pkt 14**

### **6.7.1 Programmering av øvelser / ATF pkt. 14.1**

FST argumenterer med behov for at skilltet for døgnkontinuerlig aktivitet ved 16 timers aktivitet på en dag er «nødvendig», uten at det gis et eneste argument for hva som skulle gjøre dette nødvendig. Vernehensyn tilsier at så langvarige aktiviteter bør skje døgnkontinuerlig, hvor arbeidsgiveren tar ansvaret for hele døgnet.

FST viser til at timebasert aktivitet er begrenset til tre dager per uke i to uker ad gangen. Dette innebærer at 60% av arbeidsdagene skal kunne gjennomføres med 16-timersdager, i tillegg til ordinær aktivitet. I tillegg ber FST om unntak fra kravet til 11 timers hvile og har foreslått reduksjon til 9 timers døgnhvile.

Skilltet for døgnkontinuerlig aktivitet har ingenting med innholdet eller varigheten av øvelsen å gjøre. Ved behov for øving i natt- og mørke kan dette gjennomføres. Ved behov for en varighet av øvelsen ut over 13 timer kan dette gjennomføres, men arbeidsgiveren må ta en mer helhetlig ansvar å programmere øvelsen døgnkontinuerlig.

### **6.7.2 Godskriving av arbeidstid / Økonomisk kompensasjon / ATF pkt 14.2**

Økonomisk kompensasjon er en del av bruddgrunnlaget.

Kompensasjonen for utført tjeneste deles slik at deler av arbeidstiden kompenseres med avspasring, deler med økonomisk kompensasjon. Den avtalte kompensasjon for slik tjeneste iht ATF tar fullstendig utgangspunkt i HTA, ved at slik tjeneste kompenseres med hhv 50% og 100 % overtidstillegg, avhengig av når aktiviteten gjennomføres. Av denne opptjening, overføres noe av tiden til tidbank.

Annet avsnitt endrer ikke den overtidsgodtgjørelsen som allerede følger av ATF. Poenget med nytt annet avsnitt er at den enkelte skal kunne velge å overføre mer tid til avspasring istedenfor å kompenseres økonomisk, samtidig som det opptjente overtidstillegget vedkommende har opptjent må utbetales.

Anførselen om at Forsvaret har en «kollektiv tilnærming» til avlønning og avspasring for bla. øving kan ikke føre frem. Opptjening av tid i tidbanken og den enkeltes lønn er ikke et kollektivt fenomen, men individuell. Overtidstillegget følger allerede av ATF, og eneste endring er at arbeidstakeren kan velge å overføre flere av timene til tidbank for avspasring istedenfor å få godtgjort disse timene økonomisk.

### **6.7.3 Overgang fra øvingsaktivitet til normal aktivitet / ATF pkt 14.4**

FSTs sitat fra Unntaksforskriften § 3 er ikke riktig.

Unntaksforskriften § 3 sier (med vår uthevelse)

*«Unntak etter dette ledd kan avtales når det er nødvendig for å sikre en hensiktsmessig og forsvarlig gjennomføring av forsvarsspesifikke aktiviteter».*

Det står ingenting i Unntaksforskriften om avslutningen av øvelse, hvilket FST oppsummerende bemerkninger kan gi inntrykk av (riktignok med to klammeparenteser).



Det er gjennomføringen av Unntaksaktivitet som er regulert i forskriften – ikke overgangen til ordinær aktivitet. Her gjelder i utgangspunktet arbeidsmiljølovens regel om 11 timers døgnhvile, jf aml. § 10-8 (1).

De få tilfellene der det eventuelt ikke skulle la seg gjøre å gjennomføre ordinær hvile ved overgang fra unntaksaktivitet til ordinær aktivitet, må det gjøres unntak fra hvilertidsbestemmelsen. Den ansatte må da gis kompenserende hvile.

Under henvisning til FSTs oppsummerende bemerkninger pkt 2.1, om aktivitetenes intensitet mv., er det åpenbart behov for hvile det døgnet Unntaksaktiviteten er avsluttet og før ordinært arbeid gjenopptas. 11 timer er det som gjelder ved ordinært arbeid med ordinær belastning, og lavere grense for Forsvaret etter gjennomført unntaksaktivitet kan ikke forsvares av hensyn til de ansattes helse og sikkerhetshensyn.

## **6.8 Tidbank / ATF pkt 15**

Det fastholdes at det ikke reduserer vernet eller avtalens helhet å åpne for begrenset adgang til økonomisk kompensasjon av opparbeidet tid i tidbanken.

Motsatsen til denne bestemmelsen er påstanden om at den ansatte skal gis mulighet til å overføre flere timer til tidbanken fremfor å bli godtgjort økonomisk, jf. ATF pkt. 14.2. I sum er det ikke grunnlag for å tro at disse to bestemmelsene i fellesskap vil forrykke den økonomiske balansen i avtalen. Begge bestemmelsene åpne for noe større grad av fleksibilitet for den enkelte arbeidstaker av avlønningsform for arbeidet tid.

## **6.9 Satstabeller**

Nemnda skal tre inn istedenfor partenes forhandlinger og avsi et forhandlingsresultat, jf innledningsvis under pkt 1 ovenfor. De rettslige rammene setter kun en ytre ramme, og innenfor disse rammene må nemnda ta stilling til påstandene i lys av partsforutsetninger, alminnelige prinsipper og en skjønnsmessig vurdering, jf. denne sides oppsummerende bemerkninger av 10.05.13, pkt. 3.6.

Det generelle utgangspunktet er at én times arbeidsinnsats som et minimum skal godtgjøres med 1 times betaling. Det bestrides at partene har forlatt målsetningen om at godtgjøring skal være i samsvar med reell arbeidsbelastning, slik FST hevder. Dokumentasjon for denne anførselen er ikke fremlagt. Skjevheten er fortsatt reell, og målsetningen gjelder fortsatt.

Nemnda skal ta stilling til et forhandlingsresultat for partene, og må ta selvstendig stilling til påstanden i lys av partenes forutsetninger. Det er ikke uhensiktsmessig eller prinsipielt uheldig om nemnda skulle gi NOF/NTL Forsvaret medhold i sitt krav. FST valgte selv om å gå til brudd og da å overlate de resterende tvistepunktene til avgjørelse i særskilt nemnd.

Nettopp av hensyn til å sikre en balansert økonomisk utvikling i Forsvaret, er det fremsatt et svært moderat krav om å øke beregningsgrunnlaget hvor arbeidstiden godtgjøres 1:1 med 1 time. Påstanden innebærer kun en ledd i en gradvis opptrapping mot målsetningen den skjevhet partene har hatt en langsiktig enighet om å rette opp i .

Det understrekes at de ansatte gjennomfører belastende aktivitet under unntaksaktivitet. Store deler av døgnet kompenseres likevel kun 1:3 av hver time. Det saksøkerne har nedlagt påstand om, er at den mest aktive delen av døgnet i noe større grad kompenseres time for time.

Saksøkerne har nedlagt slik

**påstand:**

**ATF pkt. 2. - Nye punkt - Definisjoner**

**Kompenserende hvile:** Friperiode for å kompensere for ikke avviklet arbeidsfri periode.

**Annet passende vern:** Med annet passende vern forstås i denne avtale lempinger som foretas i tjenesten i forbindelse med kortere arbeidsfri periode.

**ATF pkt. 3.1 - Gjennomsnittsberegning**

**Primært:**

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan avtales lokalt dersom det foreligger konkrete behov for gjennomsnittsberegning, jf. aml. §10-5 og HTA § 7. Med lokale parter menes de



parter som utarbeider og drøfter arbeidsplaner, jf. Hovedavtale med tilpasningsavtale (IIA/TA) for Forsvaret.

Tvist om gjennomsnittsberegning skal behandles etter reglene i Hovedavtale med tilpasningsavtale (HA/TA) for Forsvaret.

Sekundært:

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden reguleres ikke i ATF.

### **ATF pkt. 3.2 – Nytt punkt – Øvings-/vaktøgn**

Antall øvings-/vaktøgn må ikke overstige 110 per kalenderår. Ved individuelt samtykke kan antall øvings-/vaktøgn økes til maksimalt 140 døgn.

### **ATF pkt. 3.3 – Nytt punkt - Hviletid**

#### **ATF pkt. 3.3.1 – Nytt punkt – Døgn- og ukehvile**

Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer (døgnhvile). Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder. Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 36 timer per uke (ukehvile).

Kravene til døgn- og ukehvile gjelder også der det er en unntaksaktivitet i forkant eller etterkant av hvileperioden.

Unntak fra kravene til døgn- og ukehvile kan bare gjøres der det er nødvendig for å sikre påkrevd kontinuitet i arbeidet, eller det ikke lar seg gjøre å erstatte arbeidstaker med en annen.

Ved unntak fra døgn- eller ukehvile skal arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperiode eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern, jf. pkt.3.3.2.

### ATF pkt. 3.3.2 – Nytt punkt – Kompenserende hvile eller annet passende vern

**Kompenserende hvile** skal avvikles i umiddelbar forlengelse av det arbeid den skal kompensere for, og kommer i tillegg til alminnelige døgn- og ukehvile.

Det ordinære arbeid påbegynnes etter at arbeidstaker har avviklet den kompenserende hvilen, likevel slik at arbeidet avsluttes og godtgjøres i henhold til oppsatt arbeidsplan.

Kompenserende hvile gis time for time, med mindre noe annet fremgår av det enkelte punkt i denne avtale.

**Annet passende vern** er forbeholdt de tilfellene der kompenserende hvile unntaksvis ikke er mulig.

Annet passende vern kan være at:

- arbeidet også består av mindre anstrengende perioder
- det er anledning til å sove og at forholdene er lagt til rette for det
- arbeidet er lagt opp minst mulig belastende
- fri fra arbeidet på et senere tidspunkt, så snart de tjenstlige hensyn som har begrunnet utsatt/manglende hvile ikke lenger foreligger.

### ATF pkt. 3.3.3 – Nytt punkt – Døgnkontinuerlig unntaksaktivitet

Ved gjennomføring av døgnkontinuerlige unntaksaktiviteter gis 1 time fritid pr **påbegynte** døgn aktiviteten varer. Fritiden gis som redusert arbeidstid påfølgende dager med ordinært arbeid. Denne fritiden skal avvikles snarest, og senest 1 uke etter at den døgnkontinuerlige aktiviteten er avsluttet. Hvis dette av tjenstlige årsaker ikke lar seg gjøre, økes fritiden til 2 timer pr døgn, og gjennomføres så snart tjenesten tillater. Denne fritiden er en kompensasjon for tapt døgn- og ukehvile under døgnkontinuerlig unntaksaktivitet, og kommer i tillegg til de timer som i henhold til ATF godskrives tidkonto for utført arbeid.



### **ATF pkt. 3.4 – Nytt punkt – Arbeidstid i utlandet**

Arbeidstakere som er beordret til tjeneste i utlandet med norske avdelinger/ fartøy/ luftfartøy og som ikke kommer inn under unntakene i pkt 4, skal følge ATF/HTAs bestemmelser, dersom det for denne tjenesten i utlandet kan settes opp arbeidsplaner i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og norsk sjef fullt ut styrer når arbeidstakerne skal ha arbeids- og fritid.

### **ATF pkt. 5.2 - Arbeidsplan**

Dersom det er behov for å endre en allerede drøftet arbeidsplan skal ny arbeidsplan drøftes med de tillitsvalgte i henhold til hovedregelen om oppsetting av arbeidsplan. Frem til iverksetting av ny arbeidsplan gjelder den opprinnelige arbeidsplan.

### **ATF pkt. 5.2.1 – Økonomisk godtgjørelse ved endring av arbeidsplan**

Økonomisk godtgjørelse og arbeidstid godskrives i henhold til faktisk utført arbeid dersom dette gir det gunstigste resultat for arbeidstakeren.

Pålagt tjeneste som ikke fremgår av arbeidsplanen er å betrakte som overtid etter HTA. Dette gjelder ikke døgnbasert tjeneste (øving, vakt, fartøystjeneste, følgepersonell ved utenlandsbesøk og PK-tjeneste) som kompenseres for den beregnede tid etter satstabell. For døgnbasert øving, vakt og fartøystjeneste forhøyes den økonomiske kompensasjonen med 50 % for det første døgnet av aktiviteten, deretter forhøyes den økonomiske kompensasjon med 15 % frem til aktiviteten omfattes av en gyldig arbeidsplan.

### **ATF pkt. 11.1 - Flyoperativ virksomhet**

Med flyoperativ virksomhet regnes i denne sammenhengen militær luftfart som omfattes av luftfartsloven.

I tillegg omfattes personell som i det enkelte tilfelle er direkte beordret til å støtte den militære luftfart som er nødvendig for å gjennomføre aktiviteten.

Slike aktiviteter skal så langt det er mulig gjennomføres etter arbeidstidsplanlegging, innenfor AMLs og IITAs begrensninger for arbeidstidens lengde og krav til hviletid. Disse grensene kan unntaksvis fravikes dersom det er strengt nødvendig for å gjennomføre pålagt flyoperativ virksomhet.

#### **ATF pkt. 14.1 - Programmering av øvelser**

Øvelser kan programmeres som timebaserte eller døgnbaserte øvelser. Timebaserte øvelser kan programmeres for øvelser som varer inntil 5 timer utenfor ordinær arbeidstid. Timebaserte øvelser kan kun programmeres for selvstendige øvelser hvor aktiviteten ikke kan kobles sammen med annen unntaksaktivitet. Slike øvelser kan gjennomføres i 3 dager per uke, maksimalt i 2 sammenhengende uker.

Øvelser som varer mer enn 5 timer utenfor ordinær arbeidstid skal for den enkelte programmeres på døgnbasis. Ved avslutning av øvelser på over ett døgn varighet kan det programmeres og kompenseres på timebasis basert på en brøk av døgnsatsten i avslutningsdøgnet.

#### **ATF pkt 14.2 – Godskriving av arbeidstid/økonomisk kompensasjon**

For øvelser av inntil 5 timers varighet godskrives arbeidstid med 15 minutter pr time. Økonomisk godtgjøring pr time gis etter satstabell. For øvelse på døgnbasis godskrives arbeidstid med 2 timer pr døgn for tjeneste utenfor ordinær arbeidstid. Det godskrives i tillegg 30 minutter dersom slik tjeneste foregår i lunsjpausen. Økonomisk godtgjøring pr døgn gis etter satstabell.

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt. Partene kan ikke avtale at overtidsgodtgjørelsen skal tas ut i form av arbeidsfri, overtidsgodtgjørelsen skal utbetales arbeidstaker i sin helhet.



#### **ATF pkt. 14.4 - Overgang fra øvingsaktivitet til normal aktivitet**

Når øvelse avsluttes utenfor ordinær arbeidstid skal den enkelte ha minimum 11 timers hvile fra øvelsens slutt til ordinært arbeid eller annen unntaksaktivitet starter. Dette skal være planlagt som omfordeling av arbeidstid på den enkeltes arbeidsplan.

#### **ATF pkt. 15 - Tidbank**

Tid opparbeidet i forbindelse med unntaksaktivitet godskrives den enkeltes tidbank/fraværskvote for unntaksaktivitet. Denne tiden skal primært avspaseres gjennom arbeidstidsplanlegging drøftet mellom partene.

De første 37,5 timer opptjent pr kalender år kan kompenseres økonomisk etter krav fra arbeidstaker. De neste 37,5 timer opptjent pr kalenderår kan kompenseres økonomisk etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver. Opptjent tid utover 75 timer pr kalenderår må avspaseres.

Minimum en gang i året og ved skifte av tjenestogjørende avdeling skal tidbank/fraværskvote gjøres opp i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette oppgjør kan ikke bestå av økonomisk kompensasjon utover grensene i avsnitt 2. Den enkelte DIF definerer avregningsperiode.

I de tilfeller manglende avspasering gjør at personellet har inntående timer ved overgang til ny avregningsperiode, skal det inngås avtale om hvordan disse timer skal avspaseres i løpet av de neste 6 måneder.

FA2-tjeneste kan unntaksvis kompenseres etter satstabell.

\*\*\*

#### **Satstabeller**

1. Kompensasjonsgrunnlaget for hver av unntaksaktivitetene økes tilsvarende 1 time. I tillegg økes kompensasjonsgrunnlaget for FA1 tilsvarende 1 time utover arbeidsgivers tilbud.

2. Godtgjørelse for arbeidet tid etter satstabellen, samt den del av arbeidstiden som godtgjøres ved overføring til tidbank, kommer i tillegg til krav på kompenserende hvile og annet passende vern.
3. Tid fra unntaksaktivitetene som overføres til tidbank, anses som overtid til avspasering, jf HTA § 13, pkt 3. Kompensasjon for hhv 50% / 100% innarbeides i satsene også for disse timene.

### **Saksøktes påstandsgrunnlag i korte trekk:**

#### **INNLEDNING**

Det vises til de muntlige forhandlingene i den særskilte nemnda den 22. april 2013, samt etterfølgende korrespondanse mellom nemndsleder Dalside og partenes prosessfullmektiger.

Forsvarsstaben (FST) inngir med dette sine oppsummerende bemerkninger i ovennevnte sak. Det vises også i sin helhet til samtlige av FSTs prosesskriv i saken, som nemnda kan legge til grunn som anført fra denne side. Sakens bakgrunn og de faktiske forhold er det særlig redegjort for i FSTs prosesskriv 05.04.13, punkt 2.

I henhold til ønske fra nemndsleder i e-post 04.05.13 til prosessfullmektigene er sluttbemerkningene utformet i prosatekst.

Hvor det i det følgende vises til "JU" menes det FSTs juridiske utdrag som nemnda har fått utdelt.

FST fastholder som varslet under de muntlige forhandlingene i innhold påstanden som ble nedlagt i FSTs prosesskriv 05.04.13, med én korrigering, jfr. punkt 4 nedenfor.



## FAKTISK OG RETTSLIG BAKGRUNN – IJEMMELSGRUNNLAG

### Bakgrunn

Forsvaret er en helt særegen organisasjon med ansvar for flere samfunnskritiske oppgaver. – En viktig del av Forsvarets oppgaver er å forberede seg på krig eller krisesituasjoner, eller håndtere andre tidkrevende og tidskritiske aktiviteter, som vakttjeneste, samt forflytning av skip og fly. Dette er ekstraordinære og uforutsigbare unntakssituasjoner/-aktiviteter, som kan foregå døgnet rundt over lengre perioder, og som Forsvaret må kunne håndtere, og derfor må øve realistisk på. Karakteristisk for slik unntaksaktivitet er at den ikke er forenlig med normale arbeidstidsreguleringer.

De hensyn som Forsvaret påberoper seg på de enkelte punkter er for det første viktige å vektlegge fordi unntaksaktivitetene skaper et reelt og legitimt behov for særordninger mht. arbeidstid. For det annet er det snakk om unntaksaktiviteter, slik at det må være mindre betenkkelig å avvike fra normalordninger når det ikke gjøres gjeldende generelt.

### Historikk og utgangspunkter

Historikken rundt tilblivelsen av ATF, herunder forhandlingsforløpet, og hvilke avtaleregimer avtalen er ment å erstatte – ATM (med tilleggsavtale) for militære og ATS for sivile er redegjort for i FSTs prosesskriv 05.04.13, punkt 2.

To sentrale føringer fra det konsensusbaserte partssammensatte Lønnsprosjektet skal nevnes:

- Ny avtaleregulering av arbeidstid i Forsvaret skulle innebære en styrkning av personellets *reelle muligheter* for vern, bl.a. gjennom avspasering, jfr. Sluttrapportens pkt. 3.5.2.4 (FST pr. skriv 05.04.13 / **bilagene på s. 113**)
- Fritiden skulle ha like stor verdi som det økonomiske. Totalverdien av økonomi og fritid skulle tåle sammenligning med nivået etter tidligere avtaleregime (FST pr. skriv 05.04.13 / **bilagene på s. 113**)

FST gjør gjeldende at ATF innebærer en vesentlig styrkning av de reelle mulighetene for vern. Med større omfang øker også forutberegneligheten, dvs. mulighetene til å planlegge avvikling av avspasering for den enkelte.

Vernet vil også *utvides* i den forstand at flere kategorier av unntaksaktiviteter som etter dagens avtaleregime ikke reguleres av eller kompenseres iht. ATM/ATS, nå vil omfattes. Praktisk viktig er (i) øvingsvirksomhet utenlands med norsk avdeling, og (ii) elever ved visse militære kurs og skoler i Norge. – Flere av Forsvarets spesialstyrker og -enheter har utstrakt øvingsvirksomhet utenlands. For disse vil ny ATF innebære et betydelig styrket og reelt vern, og bedre økonomisk kompensasjon.

Ny ATF vil i det hele tatt innebære en overføring av reelt vern særlig til personellgrupper som har utstrakt unntaksvirksomhet, herunder f.eks. mye vakt- og øving.

### **ATFs Hjemmelsgrunnlag**

#### *Historikk – et lite tilbakeblikk på arbeidstidsreguleringen i Forsvaret*

I løpet av de siste 30-40 år har man hatt en utvikling hvor man har gått fra at status som militær arbeidstaker i seg selv utelukket anvendelse av arbeidstidsreguleringen, til at unntak fra normalreglene i større grad er knyttet opp mot spesifikke aktiviteter som f.eks. vakt- og øvingstjeneste.

At slike aktiviteter skal være unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene har i hovedtrekk blitt fastsatt av myndighetene gjennom forskriftsregulering, jfr. f.eks. forskrift av 19. desember 1980 for militære arbeidstakere (**JU s. 11**) og forskrift av 1. oktober 1982 for sivile (**JU s. 17**).

Den nærmere reguleringen av slike aktiviteter, herunder hvilken økonomisk kompensasjon som skal gis, har blitt fastsatt i særavtaler mellom lokal arbeidsgiverpart (Forsvarets Overkommando, nå FST) og forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner i Forsvaret, se bl.a. ATM og ATS (FSTs pr. skriv 05.04.13, **bilag 1 og 2**).

Militær sjø- og luftfart er i dag unntatt arbeidsmiljølovgivningen, jfr. arbeidsmiljøloven § 1-2 (2) og sjømannsloven § 1 med tilhørende forskrifter.



Ny ATF og hjemmelsgrunnlaget den bygger på er ment å skulle videreføre disse utgangspunktene. Partene var gjennom lønnsprosjektet enige om at Forsvaret også fremover vil måtte gjennomføre operative aktiviteter, som bl.a. døgnkontinuerlig operativt vakthold, øvelser, fartøys- og lufttjeneste, i et omfang som ikke lar seg tilpasse arbeidsmiljøloven kapittel 10, jfr. Sluttrapporten pkt. 3.5.2.3 (FST pr. skriv 05.04.13 / **bilagene på s. 112**).

*Hjemmelsgrunnlaget for ATF – Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser og Hovedtariffavtalen i Staten kommer ikke til anvendelse for unntaksaktiviteter*

I tråd med Lønnsprosjektets anbefalinger ble det i 2009 vedtatt forskriftsbestemmelser som ga Forsvarsdepartementet kompetanse til å inngå tariffavtale som etablerer unntak fra arbeidsmiljøloven kap. 10 for forsvarsspesifikke aktiviteter. Disse bestemmelsene fremgår av § 3 i forskrift av 16. desember 2005 ("Unntaksforskriften"), se **JU s. 21**.

Unntaksforskriften er gitt i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-12 (9), som fastsetter at unntak fra lovens arbeidstidsbestemmelser kan fastsettes ved forskrift dersom "*arbeidet er av så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse bestemmelsene i kapitlet*".

Ansvarlig departement og forskriftsgiver var enig i at det var behov for unntak fra og tilpasninger til arbeidstidsbestemmelsene for en del av Forsvarets aktiviteter, jfr. høringsbrevet fra AD 30.08.07 (**JU s. 71**) (punkt 3.2):

[...] Behovet for unntak begrunnes blant annet med at store deler av aktiviteter i forsvarssektoren forutsetter arbeidstakernes tilstedeværelse over lengre perioder, noe som ikke er forenlig med arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Det er for eksempel fortsatt behov for unntak fra reglene om daglig og ukentlig arbeidsfri i tilknytning til gjennomføring av døgnkontinuerlig operativt vakthold, øvelser utenfor felt, krisehåndtering og fartøystjeneste. Det er av samme grunn behov for unntak blant annet i forhold til maksimalgrensene for nattarbeid og overtid og reglene om hvile- og spisepauser.

Fullmakten til å inngå tariffavtale er gitt til Forsvarsdepartementet og forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner (som BFO, NOF mfl.). FST har fått delegert fullmakt fra Forsvarsdepartementet til å forhandle om og inngå ATF.

Tariffavtale som etablerte unntak fra arbeidsmiljølovens kap. 10 for nærmere angitte forsvarsspesifikke aktiviteter ble inngått mellom ovennevnte parter 30.03.11 ("Unntaksprotokollen"), (FST pr. skriv 05.04.13 / **bilagene på s. 155**).

Unntaksforskriftens tilblivelseshistorie viser at det var bevisst valgt at tariffavtale om unntak fra arbeidsmiljøloven kap. 10 ikke skulle inngås eller godkjennes av FAD/hovedsammenslutningene.

I høringsbrevet fra AD vedrørende endringene som til slutt (i 2009) ble til bestemmelsene i Unntaksforskriftens § 3 var det *oppriinnelig* forutsatt at slik tariffavtale skulle inngås av staten ved FAD og hovedsammenslutningene i staten (**JU s. 72**). Også LO krevde i sitt høringsinnspill at avtale skulle måtte inngås av FAD og hovedsammenslutningene (**JU s. 77**).

En slik løsning ble imidlertid ikke valgt da forskriftsbestemmelsene ble innført i 2009 (NOFs/NTLs **JU s. 31**). Dette var bevisst fra statens side, og var resultatet av langvarige diskusjoner mellom staten og impliserte arbeidstakerorganisasjoner. I den endelige forskriftsteksten står det rett ut at det er *Forsvarsdepartementet og forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner* som kan inngå avtale. Dette er en unik fullmakt til nevnte parter.

Forskriftsfullmakten anføres å gi Forsvarsdepartementet (FD) fullmakt til å inngå særavtaler om arbeidstid som innebærer avvik fra HTAs arbeidstidsbestemmelser, og uten at dette forutsetter godkjenning fra FAD og hovedsammenslutningene. Unntaksforskriften er "trinnhøyere" enn HTA.

Unntaksprotokollen av 30.03.11 romertall II forutsetter i andre strekpunkt også at HTAs fellesbestemmelser (herunder om arbeidstid) kun skal gjelde ved ordinær aktivitet, og altså motsetningsvis at HTA ikke gjelder for unntaksaktiviteter. NOF/NTL er begge parter i Unntaksprotokollen.

At HTA ikke gjelder for unntaksaktiviteter var og er også uttrykkelig forutsatt/kodifisert i



ATM punkt 1.2 siste avsnitt (FST pr. skriv 05.04.13 / **bilagene på s. 156**), og det anføres at dette utgangspunktet ikke er endret ved Unntaksprotokollen/ATF:

### *1.2 Unntak/tilpasninger/dispensasjoner*

...

*Der hvor avvik i forhold til loven kommer til uttrykk [i ATM], vil dette også ha begrensninger med hensyn til selve anvendelsen av Fellesbestemmelsene i HTA.*

FST fastholder altså at arbeidsmiljøloven og HTA ikke gjelder for Forsvarets unntaksaktiviteter, se Unntaksprotokollen kap. IV.

#### *Arbeidstidsdirektivet gjelder ikke for Forsvarets unntaksaktivitet*

NOF/NTL har for en del av sine krav og påstander vist til at EUs Arbeidstidsdirektiv (2003/88/EF) (**JU s. 191**) gjelder også for de forsvarsspesifikke unntaksaktivitetene som omfattes av Unntaksprotokollen/ATF. FST bestrider dette.

Arbeidstidsdirektivet gjelder for det første *ikke* sjøfart, herunder militær sjøfart/fartøytjeneste, jfr. direktivets artikkel 1 nr. 3, andre ledd.

Arbeidstidsdirektivets virkeområde for øvrig må fastlegges på grunnlag av virkeområdet for EUs Rammedirektiv (89/391/EØF) (**JU s. 181**), jfr. Arbeidstidsdirektivet artikkel 1 nr. 1, første ledd.

FST gjør gjeldende at unntaksaktivitetene ikke omfattes av Rammedirektivet, og at Arbeidstidsdirektivet ikke kommer til anvendelse for disse aktivitetene.

Rammedirektivets artikkel 2 nr. 2, første ledd, slår fast at direktivet ikke kommer til anvendelse "*når særlige forhold i tilknytning til visse spesifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste, f.eks. i de væbnede styrker [...] på afgørende vis taler imod dets anvendelse.*"

Forsvaret/forsvarsspesifikke aktiviteter er av EU-lovgiver eksplisitt angitt som eksempel på aktiviteter av en slik særlig art at de faller utenfor direktivets anvendelsesområde. – FST anfører imidlertid ikke at Forsvarets virksomhet *som sådan* er unntatt Rammedirektivet.

Unntaksprotokollen og ATF er nettopp ikke generell. Unntaksadgangen og -bestemmelsene knytter seg til *forsvarsspesifikke aktiviteter*, som angitt i Unntaksprotokollen. All ordinær virksomhet i Forsvaret utføres i henhold til arbeidsmiljøloven og HTAs bestemmelser, jfr. ATF punkt 3.1.

Direktivens unntaksbestemmelse(r) bygger på en erkjennelse av *at* det finnes viktige offentlige tjenester som er av en slik særegen art at de ikke er forenlig med ufravikelig verneregulering, herunder arbeidstidsbestemmelser. – Hovedhensynet bak unntaksadgangen er å gjøre det mulig for statene å sikre en hensiktsmessig utførelse av slike nødvendige tjenester av sentral samfunnsmessig betydning.

FST bestrider i og for seg ikke at terskelen for å gjøre unntak fra ovennevnte direktiver er høy, men gjør gjeldende at de forsvarsspesifikke unntaksaktivitetene i vår sak er av en slik karakter, at vilkårene for å gjøre unntak er oppfylt.

Karakteren av de forsvarsspesifikke aktivitetene adskiller seg fra de aktiviteter/tilfeller som har blitt behandlet i EU-domstolens praksis (bl.a. *Legger*). Det foreligger ikke rettspraksis som omhandler forsvarsspesifikke aktiviteter, selv om unntaksadgangen for forsvarsaktivitet skal være benyttet i stor utstrekning i øvrige EU-/EØS-land, jfr. Lønnsprosjektets sluttrapport pkt. 3.5.2.2 (FST pr. skriv 05.04.13 / **bilagene på s. 112**).

FST gjør gjeldende at unntaksaktivitetene som omfattes av Unntaksprotokollen/ATF er av en slik karakter, og har et slikt formål, at vilkårene for unntak fra Rammedirektivet (og dermed Arbeidstidsdirektivet) er oppfylt. – At dette må være formodningen understrekes etter FSTs syn også ved at forsvarsaktiviteter er særskilt omtalt i unntaksbestemmelsens ordlyd.

For å kunne ha et operativt forsvar som tilfredsstillers dagens krav, må en del av aktivitetene nødvendigvis legges opp på en måte som gjør Forsvaret beredt til å løse oppgavene den dagen det virkelig gjelder. Dette gjør dem uegnet for absolutt regulering.

Videre pekes på at unntaksaktivitetene er begrunnet i et ubetinget behov for å sikre en effektiv beskyttelse av befolkningen og andre samfunnskritiske verdier, dvs. kjernen i det som er



Forsvarets samfunnsoppdrag, jfr. Meld. St. 14 (2012-2013), s. 12 (bilag 5 til NOFs/NTLs prosesskriv 29.04.13).

Å opprettholde kontinuitet i arbeidet anføres også å være absolutt nødvendig av sikkerhetsmessige og operasjonelle hensyn. – Unntaksbehovet og behovet for kontinuitet ble som det fremgår under punkt 2.3.2 ovenfor fremhevet av forskriftsgiver ved forberedelsen av Unntaksforskriften.

Unntaksaktivitetene anføres å ikke være forenlig med anvendelse av "*samlige fællesskabsbestemmelser vedrørende beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed*", herunder arbeidstidsbestemmelsene, jfr. EU-domstolens sak C-52/04 (*Feuerwehr Hamburg*) avsnitt 50 (JU s. 296) og Rammedirektivets artikkel 2 nr. 2, første ledd.

At Arbeidstidsdirektivet ikke kommer til anvendelse for forsvarsspesifikke unntaksaktiviteter ble også lagt til grunn ved utarbeidelsen av bestemmelsene som kom inn i Unntaksforskriften i 2009. I Arbeidsdepartementets høringsbrev (JU s. 72) med forslag til forskriftsbestemmelser om unntaksadgang, ble det fra departementet sagt rett ut at Arbeidstidsdirektivet ikke kommer til anvendelse for denne typen aktiviteter (høringsbrevets punkt 3.3, sjunde avsnitt, vår understrekn.):

*"... Ettersom arbeidstidsdirektivet ikke får anvendelse på forsvarsspesifikk virksomhet, vil det være mulig å gi partene adgang til å inngå tariffavtaler som avviker fra arbeidsmiljølovens regler uavhengig av direktivet for denne virksomheten. Partene må ved avvik likevel forholde seg til målsettingen med direktivet, dvs. å sikre arbeidstakernes helse og sikkerhet."*

LO sentralt – som både NOF og NTI. Forsvaret er medlem av – innga høringsuttalelse i saken (JU s. 77). Det ble ikke derfra anført at Arbeidstidsdirektivet skulle komme til anvendelse for forsvarsspesifikke aktiviteter.

Slik saken er lagt opp og situasjonen er, anføres at nemnda må ha en overordnet og generell tilnærming til spørsmålene omkring unntaksaktivitetene/ATF og forholdet til Arbeidstidsdirektivet. Det fremstår nokså uhandterlig å skulle vurdere hver enkelt

unntaksaktivitet for seg, og arten av dem er heller ikke tilstrekkelig belyst til å kunne ta konkret stilling til alle unntaksaktivitetene.

### **Flertallet er bundet av ATF**

Forsvarsstaben fastholder at ny ATF er inngått med organisasjoner som til sammen representerte flertallet av de regulativlønnede arbeidstakerne omfattet av ATFs virkeområde. Grunnlaget for dette er det redegjort for i FSTs prosesskriv 19.04.13 og i FSTs sluttbemerkninger vedr. iverksettingsspørsmålet av 30.04.13 pkt. 3.5.2.

Uavhengig av nemndas syn på dette spørsmålet, gjøres gjeldende at nemnda uansett må legge til grunn at det uomtvistelig er et stort antall arbeidstakerorganisasjoner (ansatte) som faktisk har inngått ny ATF. Det disse partene har kommet frem til etter langvarige forhandlinger må ha betydelig vekt når nemnda skal ta stilling til hva som skal bli resultatet i saken.

## **TVISTEPUNKTENE**

### **Gjennomsnittsberegning / ATF pkt. 3.1**

FST fastholder at ATF skal inneholde bestemmelser om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, slik bestemmelsen fremstår etter korrigeringene varslet den 22.04.13, jfr. punkt 4.1 nedenfor. – Det vises også til FSTs prosesskriv 12.04.13 pkt. 4.2.

Partene står etter HTA fritt til å avtale gjennomsnittsberegning innenfor arbeidsmiljølovens grenser, jfr. HTA kap. 3, § 7 nr. 1 (**JU s. 120**). ATF pkt. 3.1.1 ligger innenfor AMI.s (og HTAs) rammer for gjennomsnittsberegning gjennom tariffavtale, jfr. aml. § 10-5 (2) (**JU s. 3**). Dette synes ikke bestridt.

Det har vært et ufravikelig krav fra FST gjennom hele forhandlingsprosessen at ATF skal ha en rammebestemmelse om gjennomsnittsberegning, jfr. tilbud nr. 1-7 om ny ATF (FSTs prosesskriv 05.04.13, **bilag 6-12**). I stedet for å gi seg på dette punktet har FST i forhandlingene heller gitt etter på andre punkter som organisasjonene har fått gjennomslag for.



Skulle nemnda endre avtalen på dette punktet, vil det forrykke helheten og balansen i avtalen som er skapt gjennom forhandlingene.

Forsvaret har behov for en forutsigbar adgang til gjennomsnittsberegning. – Det er ikke rasjonelt å ha personell gående uten tilstrekkelig arbeidsoppgaver dager med lav aktivitet, mot at samme personell pålegges overtidarbeid for å dekke arbeidskraftbehovet på dager hvor det er behov for arbeid ut over normalarbeidsdagen. Dette håndteres bedre gjennom gjennomsnittsberegning.

Gjennomsnittsberegning vil dessuten gi et sikkert og reelt vern for de ansatte, ved at "merarbeid" en dag/uke vil måtte utlignes gjennom fri på et senere tidspunkt. Dette ønsker FST å gi. Alternativet – å pålegge overtid – gir en større belastning, mindre vern og mindre forutsigbarhet også for de ansatte.

Gjennomsnittsberegning gir forutsigbarhet, idet det fremgår av den enkeltes (drøftede) arbeidsplan, jfr. ATF pkt. 3.1.1 siste setning. Gjennomsnittsberegning har også tidligere vært praksis og utgangspunkt for militære arbeidstakere, jfr. ATM pkt. 7.1 og forskrift av 19. desember 1980, litra. i (JU s. 12).

Gjennomsnittsberegning vil ikke bli brukt mer enn nødvendig. Ved drøfting av arbeidsplan vil de tillitsvalgte kunne vurdere behovet for og innvirke på bruken av det, hensyntatt arbeidsbelastningen for den enkelte, jfr. ATF pkt. 3.1. Bli ikke partene enige om bruken, kan dette tvistebehandles etter Hovedavtalen i Staten med Tilpasningsavtale for Forsvaret (HA/TA) § 18 (JU s. 155).

ATF pkt. 3.1.1 er dessuten kun en rammebestemmelse. Partene vil gjennom lokale arbeidstidsavtaler evt. kunne fastsette rammer for gjennomsnittsberegning, tilpasset de lokale forhold og behov.

## Rammebestemmelser arbeidstid/hvile / ATF pkt. 2. og 3.2 og 3.3 – Nye Punkt

### *Generelt*

FST bestrider at det er påkrevd med rammebestemmelser om arbeidstid, rammer for vakt/øving, døgn- og ukehvile m.v. – Arbeidstidsdirektivet kommer ikke til anvendelse for unntaksaktiviteter. Direktivet og/eller Unntaksprotokollen innebærer uansett heller ikke krav om at avtalen skal innholde rammebestemmelser.

Vernhensyn og kravet til en forsvarlig arbeidstidsordning, jfr. aml. § 10-2 (1), ivaretas på annen måte gjennom ATF, herunder opparbeiding av avspasering i tidbanken, arbeidstidsplanlegging/drøfting, og gjennom hvordan aktivitetene er innrettet. Det vises til FSTs prosesskriv 12.04.13 pkt. 4.3.1.

### *Øvings- og vakt døgn / ATF pkt. 3.2 – Nytt punkt*

FST mener det verken er krav om eller hensiktsmessig med en felles generell maksimalgrense i Forsvaret for antall vakt- og øvingsdøgn. – Krav om en forsvarlig samlet arbeidsbelastning etter aml. § 10-2 (1), må ivaretas overfor den enkelte ansatte bl.a. gjennom arbeidstidsplanleggingen og drøfting av arbeidsplan.

En helt generell maksimalgrense kan tvert imot tenkes å danne en norm for hva som *forventes* av de ansatte, og gjøre at partene ved arbeidstidsplanleggingen fokuserer for mye på hvor arbeidstaker ligger an ift. grensen, og for lite på den enkeltes individuelle behov.

Behovet for maksimalgrenser begrenses av flere faktorer. Blant annet *må* nå all tid opptjent i tidbank avspaseres iht. ATF pkt. 15. Avvikling av årlig ferie på minst 5 uker vil utgjøre en ytterligere faktisk begrensning. Enhetens økonomiske rammer vil dessuten begrense hvor mye vakt-/øving det er aktuelt/mulig å legge opp til. Poenget med ny ATF er ikke å øke vakt-/øvningsnivået ift. tidligere.

Til støtte for sitt krav viser NOF/NTL til at det etter forskrift av 19. desember 1980, bokstav p (JU s. 13) gjelder en årlig maksimalgrense på 85 vakt-/øvningsdøgn iht. ATM. Grensen forteller imidlertid ikke hele virkeligheten, idet den kun gjelder vakt/øving "*utenom arbeidstiden*" (såkalt VUA/ØUA, jfr. ATM pkt. 3, 17 og 20). – Vakt og øving *i oppsatt*



*arbeidstid* (VIA/ØIA), samt øvelser med norsk avdeling i utlandet, talte ikke opp mot maksimalgrensen, slik at 85 døgn ikke var en reell ramme.

Ved ATF vil det *reelle* vernet styrkes vesentlig ift. tidligere, se tabell med beregnet total økning i FSTs pr. skriv 05.04.13 s. 5. – Skillet mellom vakt/øving i og utenfor arbeidstid bortfaller, og vil gi vern i form av tid til avspasering fra første dag iht. ATF pkt. 13.2/14.2 (VUA/ØUA ga ikke vern i det hele tatt, kun økonomisk kompensasjon). I tillegg vil øving med norsk avdeling i utlandet nå omfattes av ATF, som innebærer styrket vern for personell som øver utenlands. – VIA/ØIA gir iht. ATM i *utgangspunktet* vern i form av avspasering. Dette var imidlertid til dels et fiktivt vern, idet over 50 % av opparbeidet VIA/ØIA i praksis ble kompensert økonomisk i stedet (dette går ikke iht. ATF).

For f.eks. vakt- og øvingsintensive styrker vil en generell grense som foreslått av NOF/NTL kunne være uforenlig med de tjenstlige behov og operasjonelle krav disse er underlagt. – Skal det fastsettes maksimalgrenser, anføres at dette evt. bør gjøres av partene i lokale arbeidstidsavtaler ved de ulike DIF eller på mer lokalt plan. Disse kjenner best de lokale forhold, og kan tilpasse evt. grenser i samsvar med tjenstlige behov og ut fra hva som anses som et forsvarlig nivå gitt de ulike tjenestenes karakter (dette vil variere). – Dette taler for at nemnda bør avstå fra å innføre en generell grense.

En stor del av Forsvarets virksomhet er *kollektivt innrettet*, slik at det vil være lite praktikabelt å basere seg på individuelle samtykker, slik NOF/NTL foreslår. Dette kan fungere ved mindre enheter, men ikke ved store øvingsintensive styrker som f.eks. Telemark Bataljon med flere hundre soldater.

### *Hvile / ATF pkt. 3.3 – Nytt punkt*

#### *a) Døgn- og ukehvile / ATF pkt. 3.3.1 – Nytt punkt*

#### Døgn-/ukehvile

FST fastholder at det ikke er nødvendig eller påkrevet med bestemmelser om døgn- og ukehvile. For *ordinær aktivitet* følger hviletidskrav allerede av HTA og AML, jfr. ATF pkt. 3.1.

Verken arbeidstidsdirektivet, AMI, eller HTA kommer til anvendelse for unntaksaktivitet, jfr. ovenfor. Da er det heller ikke grunnlag for et krav om (normal) 11/36 timer hvile i tilknytning til aktivitetene. Unntaksaktivitetenes særegne karakter og formål gjør det nødvendig å fravike disse bestemmelsene. Dette er også hensikten med Rammedirektivets unntaksadgang, og den øvrige unntaksreguleringen ATF bygger på. Partene har gjennom Unntaksprotokollen vært enige om at unntaksaktivitet skal unntas arbeids- og hviletidsbestemmelser.

Vernehensyn blir tilstrekkelig ivaretatt. – Ved avslutning av øvelser utenfor vanlig arbeidstid sikrer ATF pkt. 14.4 *minimum* 9 timer fri/hvile til ordinært arbeid kan gjenopptas, i samsvar med etablert praksis i Forsvaret, jfr. FST pr. skriv 12.04.13 pkt. 4.8.3. Ved mange typer unntaksaktivitet ligger det tilstrekkelig vern i aktivitetens innretning/organisering; man får eksempelvis servert mat, oppgaver er lite belastende, man kan slappe av og i mange tilfeller sove.

#### Krav om døgncprogrammering

FST bestrider kravet om at det skal *døgncprogrammeres* når unntaksaktivitet ikke muliggjør normal døgnc- og ukeshvile. Økt bruk av døgncbasert aktivitet gir ikke bedre vern. FST anfører at det ligger mer vern i at timebasert aktivitet etter normal arbeidstid avsluttes etter inntil 6/7 timer, og muliggjør *minst* 9 timer fri før neste arbeidsøkt, jfr. f.eks. ATF pkt. 12.1 og 14.1/14.4.

#### *b) Kompenserende hvile eller annet passende vern / ATF pkt. 2 og 3.3.2 – Nye punkt*

FST bestrider kravet om nye bestemmelser i ATF pkt. 2 og 3.3.2 om kompenserende hvile eller annet passende vern. Arbeidstidsdirektivet kommer ikke til anvendelse for unntaksaktivitet, og stiller dermed ikke krav om kompenserende hvile m.v.

FST gjør gjeldende at Unntaksprotokollens punkt I (FST pr. skriv 05.04.13, **bilag 5**) om kompenserende hvileperioder og annet passende vern er en *tariffavtalt norm*, som det er opp til partene å fastlegge innholdet av. Lovhjemmelen ATF bygger på (aml. § 10-12 (9)) stiller *ikke* krav om kompenserende hvile, i motsetning til ved unntak etter § 10-12 (4). Unntaksprotokollen viser heller ikke til lovbestemmelser, som kunne ha indikert at normen skal ha samme innhold som i loven, slik NOF/NTL nå gjør gjeldende.



Unntaksforskriften og Unntaksprotokollen stiller generelle vernekrav, jfr. henvisningen til aml. § 10-2 (1) og forutsetningen om at det skal "*anvises tilstrekkelig vern*" ved utarbeidelsen av avtalen.

FST gjør gjeldende at avtalen *gir* de ansatte tilstrekkelig hvile og/eller annet passende tilstrekkelig vern ifm. unntaksaktiviteter. – ATF sikrer større, mer reelt og mer forutsigbart vern enn tidligere, jfr. ovenfor. Unntaksaktivitet gir gjennomgående fritid/avspasering på et senere tidspunkt. Hvor mye tid som opptjenes er enkelt å beregne ut fra satstabellene, og all tid *skal* avspaseres, jfr. ATF pkt. 15. Arbeidstidsplanleggingen sørger for forutsigbarhet mht. avviklingstidspunkt. – I tillegg gir de fleste unntaksaktivitetene etter sin art vern til de ansatte, f.eks. ved muligheter til hvile/søvn, passive og lite belastende arbeidsoppgaver m.v.

FST viser til at NOF/NTL ikke har fremsatt konkrete krav om/forslag til bestemmelser kompenserende hvile o.l. under forhandlingene. I bruddprotokollen (NOF/NTL pr. skriv 05.04.13, **bilag 4**) godtok NOF f.eks. arbeidsgivers siste tilbud om 2 timer tidbankopptjening ved fartøytjeneste, uten noen krav om kompenserende hvile.

#### Tilleggskrav av økonomisk art – krav om fri med lønn m.v.

FST bestrider NOFs/NTLs krav om at kompenserende hvile/fri etter unntaksaktivitet skal være med lønn dersom det medfører utsatt oppstartstidspunkt, og at det ikke skal medføre utsatt avslutningstidspunkt. – Dette er et rent økonomisk spørsmål/krav. NOF/NTL har ikke påvist rettslig grunnlag for krav om ytterligere betalt fritid/hvile. Dette hensyntas allerede gjennom opptjeningssatsene for avspasering i satstabellene.

#### Oppsummert

Dersom det gjennom forhandlingene skulle ha blitt inntatt bestemmelser om kompenserende hvile o.l., i tråd med det NOF/NTL nå krever, så ville enkeltelementer (f.eks. andel tid til avspasering/tidbank) og helheten i avtalen realistisk sett ha sett helt annerledes ut enn avtaleteksten som ligger på bordet (og som NOF/NTL i hovedsak også ønsker, men med betydelige tillegg). – Nemnda bør derfor ikke gi NOF/NTL medhold påstanden på disse punkt.

c) *Døgnkontinuerlig unntaksaktivitet / ATF pkt. 3.3.3 Nytt punkt*

Fritid ved døgnkontinuerlig døgnaktivitet

FST bestrider kravet om ytterligere 1 (2) timer opptjening av fritid – i tillegg til opptjening avspasering gjennom tidbank og uten justering av satstabeller – per døgn unntaksaktivitet.

Dette ivaretas allerede gjennom opptjening til tidbank iht. fremforhandlede godskrivingssatser. Kravet innebærer en vesentlig økning iht. avtalen som ligger på bordet. NOFs/NTLs krav ville ikke ha vært realistisk/mulig å forhandle seg frem til, uten å gjøre andre endringer i avtalen/satstabellene (vil evt. forrykke helheten/balansen i avtalen). En slik økning ville også stride med Lønnsprosjektets forutsetning om at totalnivået økonomi/fritid skal få sammenligning med dagens nivå (FST pr. skriv 12.04.13, **bilagene s. 119**). Kravet bør derfor ikke tas til følge.

Ytterligere opptjening av fritid ved ikke-planlagt unntaksaktivitet

Påstandens andre avsnitt om *ytterligere* kompensierende hvile/fritid ved ikke-planlagt aktivitet bør heller ikke tas til følge. NOF/NTL varslet under forhandlingene 22.04.13 at påstanden vil bli presisert.

Kravet om *ekstra* opptjening av fritid/hvile ved ikke-planlagt aktivitet er ikke rettslig forankret. Påstanden – tatt på ordet – innebærer videre en signifikant økning/utvidelse iht. avtalen som ligger på bordet. Ikke-planlagt unntaksaktivitet gir iht. ATF *økonomisk* tilleggskompensasjon, jfr. pkt. 5.2.1, i tillegg til opptjening til tidbank og kompensasjon etter satstabell på vanlig måte. – Kravet ligger langt utenfor hva som ville ha vært realistisk/mulig å nå frem til ved forhandlinger, og vil evt. forrykke helheten i avtalen.

**Arbeidstid i utlandet / ATF pkt. 3.4 – Nytt punkt**

FST bestrider NOFs/NTLs krav om at HTAs bestemmelser skal få anvendelse for arbeidstakere på tjeneste utenlands med norsk avdeling/fartøy/luftfartøy, jfr. FST pr. skriv 05.04.13 pkt. 3.1 og 12.04.13 pkt. 4.4. Kravet fremgår ikke av bruddprotokollen (NOF/NTL pr. skriv 05.04.13 **bilag 4**) og har ikke vært fremmet under forhandlingene.



Norsk arbeidstidslovgivning og/eller tariffavtalte arbeidstidsbestemmelser kommer prinsipielt sett ikke til anvendelse utenlands, jfr. f.eks. Statens personalhåndbok 2013 pkt 4.7. Spørsmål om HTAs anvendelse utenlands må avgjøres av partene i/eierne av IITA. Et slikt arbeid pågår.

Særavtalen for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner (NOF/NTL pr. skriv 16.04.13 **bilag 18**) regulerer kun økonomisk kompensasjon for tjeneste utenlands, og gir *ikke* lovmessige/tariffavtalte arbeidstidsbestemmelser anvendelse, se kap. 3 flg.

### **Arbeidsplan / ATF pkt. 5.2**

FST bestrider kravet om endring av ATF pkt. 5.2. – Bestemmelsen må leses i sammenheng med Iverksettingsskrivet til ATF pkt. 7.5 (FST pr. skriv 05.04.13, **bilagene s. 277**). Hovedregelen vil fortsatt være drøfling 14 dager før endring. Det er kun dersom de *tillitsvalgte* ber om dokumentasjon iht. HA/TA § 15 (**JU s. 153**) at drøfting kan forskyves til senest én uke før.

Bestemmelsen er ikke betenkelig overfor de ansatte. De vil uansett få 14 dagers varsel. Skulle resultatet av drøflinger bli (ny) endring, vil den ikke iverksettes overfor de ansatte før etter *nye 14 dager*, jfr. Iverksettingsskrivet til ATF pkt. 7.5.

### **Kompensasjon ved endring av arbeidsplan / ATF pkt. 5.2.1**

FST bestrider kravet om *ytterligere* forhøyet økonomisk kompensasjon med 15 % fra dag 2 og inntil gyldig arbeidsplan foreligger. Da dette gjelder unntaksaktivitet, gjelder *ikke* HTA kap. 3, § 7 nr. 6.

FST anfører at dette er et rent økonomispørsmål. NOF/NTL ønsker i realiteten *både* FST's tilbud nr. 4 og 5 på dette punkt (se FST pr. skriv 05.04.13, **bilagene s. 261-262**, for utvikling i tilbudene). Nemnda bør ikke gi NOF/NTL medhold. En slik endring ligger utenfor hva som realistisk sett kunne blitt forhandlingsløsning, og ville påvirke helheten i avtalen.

## **Flyoperativ virksomhet / ATF pkt. 11.1**

NOF/NTL ga under forhandlingene 22.04.13 uttrykk for at de aksepterte den "rettstilstanden" for personell som understøtter flyoperativ virksomhet som fremgår av Iverksettningsskrivet til ATF pkt. 7.12 (FST pr. skriv 05.04.13 **bilagene s. 278**), men ønsket pkt. 7.12 setning nr. 2-4 inn i ATF. – FST anfører at det er tilstrekkelig at presiseringen står i Iverksettningsskrivet, som for de øvrige parter som har signert ATF, og at endring av ATF ikke er nødvendig.

## **Øving / ATF pkt. 14**

### *Programmering av øvelser / ATF 14.1*

FST bestrider kravet om at *timebasert* øving kun skal programmeres for øvelser inntil 5 timer utenfor ordinær arbeidstid (dvs. inntil 13 timer på et døgn), og fastholder grensen på 7 timer. Det vises til FST pr. skriv 12.04.13.

Timeprogrammering over 5 timer er nødvendig for å sikre en hensiktsmessig og forsvarlig gjennomføring av unntaksaktivitet, jfr. Unntaksforskriften § 3. Fem timer er i mange tilfelle for kort til å oppnå øvingsformålet (f.eks. øving i mørke eller nattflyvning), mens 7 timer vil være tilstrekkelig.

NOF's/NTL's krav vil gi uheldige virkninger. – Forsvaret vil måtte programmere med/betale for øvingsvirksomhet i større utstrekning enn operasjonelle behov tilsier. – Vernemessig fremstår det bedre å programmere med 7 timer utenfor arbeidstiden fremfor et døgn (16 timer utenfor arbeidstid).

Vernehensyn ivaretas bl.a. ved at arbeidstaker i alle tilfelle vil få minimum 9 timer hvile før ordinær aktivitet gjenopptas, og ved at adgangen til timeprogrammert øvelse er begrenset til 3 ganger i uken i maks 2 uker, jfr. ATF pkt. 14.4 og 14.1.

### *Godskrivning av arbeidstid / Økonomisk kompensasjon / ATF pkt. 14.2*

FST bestrider at ATF skal åpne for helt/delvis uttak av "overtidstimer" ved øvelser i form av avspasering for den enkelte arbeidstaker, jfr. FST pr. skriv 12.04.13 pkt. 4.8.2. – Ved



unntaksaktivitet gjelder ikke HTA/AML, og det blir ikke snakk om "overtid". Kravet fremgår ikke av bruddgrunlaget og var ikke fremmet under forhandlingene.

ATF og praksis i Forsvaret bygger på en *kollektiv tilnærming* til avlønning og avspasering for bl.a. øving, jfr. satstabellene. Noc annet ville være vanskelig håndterlig, da øvelser ofte involverer et stort antall personell. Vernehensyn ivaretas bl.a. gjennom opptjening av avspasering i tidbanken.

#### *Overgang fra øvingsaktivitet til normal aktivitet / ATF pkt. 14.4*

FST fastholder grensen på *minimum* 9 timer fra avsluttet øving til ordinært arbeid. – Som regel vil øvelser avsluttes før kl. 20:30, slik at 11 timers døgnhvile kan gis.

I enkelte tilfelle vil det imidlertid være nødvendig å utøve unntaksaktiviteten lenger, slik at det ikke lar seg gjøre å gi 11 timer døgnhvile før ordinært arbeid. Unntaket fra lovens normalordning anføres å være i tråd med Unntaksforskriftens § 3 femte ledd, siste setning, om å sikre en *"hensiktsmessig og forsvarlig gjennomføring [og avslutning] av [øvelsen]"*.

Minimum ni timers hviletid anføres å gi tilstrekkelig vern. FST gjør videre gjeldende at det bygger på en omforent praksis siden øvelse BAR i 2007, jfr. FST pr. skriv pkt. 4.8.3 og **bilag 3** til samme. – FST mener en 9-timersgrense har fungert godt i praksis og muliggjør en hensiktsmessig oppstart av normal aktivitet også dager etter timebasert øving.

#### **Tidbank / ATF pkt. 15**

FST bestrider kravet om å endre ATF pkt. 15, jfr. FST pr. skriv 12.04.13 pkt. 4.9. – FST fastholder at all opparbeidet tid i tidbanken skal avspaseres, og ikke skal kunne kompenseres økonomisk (med ett spesifikt unntak). Dette er et sentralt element i ATF, og gir et godt, forutsigbart og reelt vern.

FST gjør gjeldende at NOFs/NTLs forslag om å åpne for økonomisk kompensasjon vil redusere det reelle vernet i ATF, og samtidig rokke ved helheten i avtalen.

## Satstabeller

FST bestrider NOFs/NTLs krav om endring av satstabellene (NOF/NTL pr. skriv 05.04.13, **bilag 12**). Det vises i sin helhet til FSTs anførsler i pr. skriv 12.04.13 pkt. 4.10 (s. 10 flg.). – Satstabellene er utelukkende et instrument for å beregne hvilke *økonomisk kompensasjon* som skal gis ved unntaksaktivitet.

Det er ikke rettslig grunnlag for NOFs/NTLs krav om endring av satstabellene. Det påberopte Arbeidstidsdirektivet gjelder ikke for unntaksaktiviteter iht. ATF, jfr. ovenfor. – Uansett er det slik at Arbeidstidsdirektivet *ikke* regulerer hvilken økonomisk godtgjørelse en arbeidstaker skal ha for bestemte aktiviteter ("*på arbejdstagernes lønsforhold*"), jfr. EF-domstolens sak C-14/04 (*Dellas*) premiss 38 og 39 (**JU s. 267**), og EF-domstolens sak C-437/05 (*Vorel*) premiss 31 flg. (**JU s. 313**).

NOF/NTL har ikke påvist annet forpliktende grunnlag til støtte for kravet. Rapporten fra 1994 motparten viser til (NOF/NTL pr. skriv 05.04.13, **bilag 11**) gir ikke et riktig bilde av dagens forsvar, og har begrenset relevans. – Man har gått bort fra den tidligere målsetting om å fjerne omregningsfaktorer for godtgjøring for unntaksaktivitet som aktiv tid 1:1, jfr. 1994-rapporten på s. 3, andre avsnitt. – Beregningsgrunnlaget har dessuten *økt* siden midten av 1990-tallet for de fleste unntaksaktiviteter, jfr. NOF/NTL pr. skriv 16.04.13, **bilag 16**, s. 13, nest siste avsnitt.

Lønnsprosjektet gir heller *ikke* føringer om at kompensasjonsnivået skulle øke ved ny ATF, jfr. premisset om at totalverdien av økonomi/fritid skulle "*tåle sammenligning med dagens nivå*", se FST pr. skriv 05.04.13, **bilagene på s. 119**.

FST gjør gjeldende at det vil være uhensiktsmessig og prinsipielt uheldig om nemnda skulle gi NOF/NTL medhold i endringer av satstabellene. – Endringer i satstabellene er et omfattende og komplekst (lønns)forhandlingsspørsmål. Endringene NOF/NTL krever er alene estimert å ville innebære en økning i lønnskostnader for unntaksaktivitet på over MNOK 250 årlig sammenlignet med satstabellen som ligger på bordet (fra ca. MNOK 1.225 til ca. MNOK 1.475, dvs. ca. 20 % økning).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Basert på unntaksaktivitetsnivået for *militære* i 2011. Når de sivile hensyntas, blir tallet enda høyere.



Nemnda må legge til grunn at endringene NOF/NTL krever *ikke* ville ha vært realistisk/mulig å komme frem til i en forhandlingsituasjon. Eventuelle endringer ville nødvendiggjort vesentlige økninger i Forsvarets lønnsbudsjetter, evt. reduksjon i operativ unntaksvirksomhet. Det kan ikke være meningen. – Diskusjoner om kompensasjonsnivået bør etter FSTs syn i stedet henvises til regelmessige lønnsforhandlinger, og ikke tilknyttes etableringen av et permanent nytt regime for arbeidstidsregulering.

FST gjør gjeldende at NOF's/NTLs satstabell-påstand nr. 3 heller ikke kan føre frem. Unntaksaktivitet reguleres ikke av HTA, og kompenseres følgelig ikke med overtidbetaling/overtid til avspasering (HTA § 13 nr. 3). Det ville også stride med prinsippene partene har lagt til grunn og som baserer seg på innarbeidet praksis fra *ATM*.

Saksøkte har den 22. mai 2013 i tillegg anført følgende:

## **INNLEDNING**

Det vises til Norsk Offisersforbunds (NOF) og NTL Forsvarets (NTL) sluttbemerkninger datert 10. mai 2013. Nemndsleder Dalside satte ved e-post 7. mai 2013 kommentarfristen til sluttbemerkningene til 22. mai 2013.

Forsvarsstaben (FST) skal med dette inngi sine kommentarer til NOF's/NTL's sluttbemerkninger av 10. mai 2013. Oppsettet i det følgende følger oppsettet/overskriftene i NOF's/NTL's sluttbemerkninger.

### **Litt om sakens faktiske bakgrunn**

NOF/NTL fremholder de har vært lojale og tydelige under forhandlingene og underveis i tvisteprosessen. Som FST tidligere har fremhevet, og som påpekes også enkelte steder i det følgende, er denne side av den oppfatning at flere av kravene NOF/NTL har fremsatt i forbindelse med tvisteprosessen er nye, og *ikke* har vært fremmet eller kommunisert underveis forhandlingene og heller ikke som grunnlag for forhandlingsbruddet. Forholdet til Rammedirektivet/Arbeidstidsdirektivet og kravet om godkjenning fra FAD/hovedsammenslutningene i staten iht. HTA § 7 nr. 8 har overhodet ikke vært tema i forhandlingene mellom partene, verken i forbindelse med inngåelsen av Unntaksprotokollen eller ny ATF.

Dette bør etter FSTs mening tillegges vekt ved nemndas vurderinger, særlig hensyntatt at alle partene forhandlet svært lang tid før det ble oppnådd enighet med alle impliserte parter, unntatt NOF/NTL.

## **DET TOTALE VERN ER IKKE ØKT I ATF IFHT ATM OG ATS**

FST fastholder at det totale og reelle vern er økt i ATF i forhold til de tidligere ATM/ATS.

NOF/NTL viser til flere angivelige rammebestemmelser i ATS som hevdes å ikke være videreført i ATF, jfr. f.eks. ATS §§ 10 og 11. – Det fremgår imidlertid direkte av disse bestemmelsene at de *ikke* gjelder ved unntaksaktivitet. Ved ordinær aktivitet etter ATF gjelder arbeidsmiljøloven og HTAs bestemmelser fullt ut, herunder rammebestemmelser om hvile m.v., og det er ikke nødvendig å gjenta disse i ATF.

Tabellen FST har vist til for å illustrere det økte vernnivået i FST pr. skriv 05.04.13 på s. 5 inkluderer ikke tall for unntaksaktivitet for sivile arbeidstakere. Dette skyldes at sivile tidligere ikke var underlagt det samme unntaksregimet, slik at det ikke foreligger tallgrunnlag som er sammenlignbare med de militære arbeidstakerne.

## **RAMMENE FOR ATF - HJEMMELSGRUNNLAG**

### **3.2 Forholdet til Arbeidstidsdirektivet**

NOF/NTL anfører at flere av unntaksaktivitetene – som partene gjennom Unntaksprotokollen var enige om at var av en så spesiell karakter at det var nødvendig å unnta dem fra AML kap. 10 – ikke kan unntas Rammedirektivet/Arbeidstidsdirektivet. Videre har NOF/NTL selv estimert at ca. 30 % av den totale unntaksaktiviteten "*klart faller utenfor vilkårene for unntak*" etter Rammedirektivet.

FST fastholder at unntaksaktivitetene ikke omfattes av Rammedirektivet og Arbeidstidsdirektivet, jfr. FSTs sluttbemerkninger 10.05.13 pkt. 2.3.3, og bestrider følgelig også NOFs/NTLs estimer.



På ovennevnte grunnlag og estimer krever NOF/NTL at ATF endres. Kravene er generelt formulerte og relaterer seg ikke til de konkrete unntaksaktivitetene som angivelig "*klart faller utenfor*" unntaksadgangen. NOF/NTL har verken under saksforberedelsen, i nemndsmøtet eller på det etterfølgende stadium av saken – ut over å nevne et par eksempler – konkretisert nærmere hvilke aktiviteter dette skulle være, og hvorfor de anføres å ikke være av en slik art at de faller utenfor unntaksadgangen. Det er heller ikke i påstanden gitt konkrete føringer for hvordan nemnda skal håndtere dette spørsmålet med hensyn til aktiviteter som *er* unntatt direktivene. *Dersom* man skulle følge NOFs/NTLs resonnerment og estimer, er det motsetningsvis slik at 60-70 % av unntaksaktivitetene *er* unntatt Rammedirektivet/Arbeidstidsdirektivet.

Dette siste illustrerer etter FSTs syn et ytterligere og selvstendig argument for hvorfor nemnda ikke bør gå inn og endre ATF – som er en generell og overordnet rammeavtale for alle typer unntaksaktivitet – slik NOF/NTL ønsker, da kravene/påstandene omfatter også aktiviteter som utvilsomt faller utenfor Rammedirektivets/Arbeidstidsdirektivets virkeområde. Det er ikke påkrevet og heller ikke behov for. Det kan ikke være slik at nemnda nå skal måtte innføre rammebestemmelser, hviletidsbestemmelser osv. for aktiviteter *som også NOF/NTL* anerkjenner er unntatt Rammedirektivets/Arbeidstidsdirektivets virkeområde.

FST fastholder at slik saken er lagt opp og slik situasjonen er, så kan ikke nemnda gå inn og vurdere hver enkelt unntaksaktivitet. Unntaksprotokollen/ATF omfatter (innenfor hver kategori unntaksaktivitet vil det dessuten kunne være store forskjeller fra enhet til enhet). Søksmålet har ikke på noe tidspunkt vært innrettet mot konkrete unntaksaktiviteter, og det har heller ikke vært noen som helst bevisføring omkring spesifikke unntaksaktiviteter, og følgelig heller ingen kontradiksjon om dette. Etter FSTs syn har nemnda derfor *ikke* forsvarlig grunnlag for å vurdere spesifikt/konkret de ulike aktivitetene ATF skal gjelde for, slik NOF/NTL synes å mene i sine sluttbemerkninger.

### **Forholdet til arbeidsmiljøloven og Unntaksforskriften**

Som fremholdt i FSTs sluttbemerkninger 30.04.13 vedrørende iverksettningsspørsmålet på s. 5, er FST uenig i at det ikke foreligger noen gyldige avtaler før det foreligger kun én særavtale.

## Forholdet til "overordnet tariffavtale" – HTA

FST fastholder at den *særegne fullmakten* som er gitt til Forsvarsdepartementet i Unntaksforskriften innebærer en fullmakt til å inngå særavtale som innebærer avvik også fra HTAs arbeidstidsbestemmelser for det partene i fellesskap har definert som unntaksaktiviteter, jfr. FSTs sluttbemerkninger av 10.05.13, pkt. 2.3.2. Staten valgte i 2009 bevisst å legge fullmakten til *andre* enn FAD og hovedsammenslutningene, jfr. høringsarbeidet til Unntaksforskriften. – Dette bevisste valget ville fremstått noe underlig dersom meningen likevel var at Unntaksprotokollen/ATF skulle måtte godkjennes av FAD/hovedsammenslutningene, slik NOF/NTL anfører.

Forut for inngåelsen av både den forrige og någjeldende HTA (hhv. 2010-2012 og 2012-2014) forelå det etter denne sids syn altså en klar og forskriftsfastsatt forutsetning om unntaksadgang for Forsvarets virksomhet. FST fastholder derfor at HTA bygger på en forutsetning om unntaksadgang for Forsvarets unntaksvirksomhet, slik det også var uttrykkelig kodifisert i ATM pkt. 1.2, siste avsnitt, jfr. FSTs prosesskriv 05.12.13, pkt. 3.2 og FSTs sluttskriv 10.05.13, pkt. 2.3.2.

NOF/NTL viser i sine sluttbemerkninger 10.05.13, s. 12, til flere eksempler på andre arbeidstidsavtaler som har vært forelagt FAD og hovedsammenslutningene for godkjenning. Ingen av disse avtalene bygger imidlertid på et slikt særlig forskriftsfastsatt kompetansegrunnlag som Unntaksprotokollen/ATF.

NOF/NTL gjør videre et poeng av at høringsnotatet til Unntaksforskriften av 30.08.07 (FSTs **JU s. 72**) viser til at Forsvarsstaben og personellorganisasjonene i Forsvaret "*i den foreslåtte modellen*" var tiltenkt et ansvar for å forberede og anbefale reguleringer som det skulle tas stilling til på sentralt nivå, og av at LO i høringsuttalelsen (FSTs **JU s. 77**) angivelig bekreftet dette. – Uttalelsene har imidlertid ikke relevans for det aktuelle spørsmålet, siden den "*modellen*" som *faktisk* ble valgt da reglene ble vedtatt i 2009 var en annen enn den modellen som lå til grunn for høringsnotatet, jfr. rett ovenfor om dette. Staten gikk altså bort fra den modellen som opprinnelig var foreslått, hvoretter unntak skulle avtales mellom staten (FAD) og hovedsammenslutningene.



## Partenes forutsetninger

FST bestrider at det har vært noen (for nemnda bindende) felles forutsetning mellom partene at eventuelle misforhold mellom arbeidsbelastning og kompensasjon for unntaksaktiviteter skulle rettes opp ved etableringen av et nytt arbeidstidsregime for Forsvaret, slik NOF/NTL synes å anføre. Lønnsprosjektet ga som kjent kun uttrykk for at totalverdien av økonomi og fritid skulle tåle sammenligning med dagens nivå etter ATM – ikke at det skulle finne sted en oppjustering av kompensasjonsnivået.

Rapporten fra 1994 som det vises til (NOF/NTL pr. skriv. 05.04.13, **bilag 11**) var kun en "kartlegging av arbeidsbelastning[en]" for enkelte unntaksaktiviteter for å se om det var misforhold mellom omregningsfaktorene i ATM og faktisk utført arbeid (vår understrekning). Innstillingen innebar ingen bindende forutsetninger om endringer av satstabellene. For ordens skyld gjentas at innstillingen viser at en tidligere målsetting om å fjerne omregningsfaktorer for godtgjøring for unntaksaktivitet som aktiv tid 1:1 allerede på det tidspunktet *var forlatt* (s. 3). Rapporten er dessuten nesten 20 år gammel og er ikke representativ for dagens forsvar.

Rapporten av 28.06.04 som NOF/NTL viser til på s. 13 i sine sluttbemerkninger er *ikke* det såkalte "*Holstutvalget*". Rapporten er avgitt av en arbeidsgruppe bestående av representanter for arbeidsgiversiden – Forsvarsdepartementet/Forsvaret. Mandatet var bl.a. å vurdere endringer i Forsvarets lønssystem. Rapporten konstaterer, som påpekt av NOF/NTL, at mange i Forsvaret tjente godt, og at dette i hovedsak skyldtes aktivitet ut over det ordinære årsverket, som ble muliggjort av unntak fra arbeidsmiljøloven (s. 51). – FST vil imidlertid presisere at arbeidsgruppen *ikke* foreslo noen endringer i omregningsfaktorene i satstabellene til ATM i den forbindelse.

## Oppsummering av de rettslige og faktiske rammene for nemndas avgjørelse

Sistnevnte forhold om at mange i Forsvaret tjente/tjener godt illustrerer for øvrig at belastningen forbundet med unntaksaktivitet faktisk gjenspeiler seg i kompensasjonen arbeidstakerne mottar for arbeidet, jfr. NOFs/NTLs anførsel om dette under pkt. 3.6 i sluttbemerkningene av 10.05.13. FST fastholder at ATF viderefører dette og at avtalen slik den ligger på bordet innebærer samsvar mellom arbeidstid og lønn, og at de ansatte gjennom

satstabellene gis god ekstrakompensasjon for unntaksaktivitetene og de ulempene dette kan medføre f.eks. i form av ubekvem/uforutsigbar arbeidstid.

FST fastholder videre at ATF ikke må justeres for å komme i samsvar med de rettslige rammene NOF/NTL henviser til – i korte trekk fordi de rettslige rammene ikke er anvendelige for unntaksaktivitetene – eller for å komme i samsvar med de angivelige felles forutsetningene som NOF/NTL søker å påberope seg, jfr. rett ovenfor.

## TVISTEPUNKTENE

### Gjennomsnittsberegning / ATF pkt 3.1

FST bestrider at en bestemmelse om gjennomsnittsberegning vil gjøre at de tillitsvalgte ikke *"har den minste mulighet til å innvirke på, eller vurdere, de reelle behov eller den konkrete og samlede belastningen for den enkelte"*. Ved at gjennomsnittsberegning skal inngå/fremgå av den enkeltes arbeidsplan, jfr. ATF pkt. 3.1.1, vil arbeidsgiver og de tillitsvalgte nettopp måtte vurdere og drøfte det reelle behovet for gjennomsnittsberegning – i tillegg til den konkrete og samlede belastning for den enkelte, jfr. også aml. § 10-1 (2). De tillitsvalgte kan fortsatt *"sette foten ned"* dersom de mener belastningen ved gjennomsnittsberegning blir for høy, f.eks. ved å benytte seg av de tvisteløsningsmekanismer som finnes for opprettelse av arbeidsplaner, jfr. Hovedavtalen i Staten med Tilpasningsavtale for Forsvaret (HA/TA) § 18.

FST ser ikke hvorfor det skulle være grunn til å *"ikke feste lit til"* denne sides forklaring om at gjennomsnittsberegning *ikke* vil bli brukt mer enn nødvendig. Forsvaret er en seriøs arbeidsgiver og har ingen interesse av å benytte arbeidstidsordninger i større utstrekning enn virksomhetens behov tilsier.

Arbeidsgiversiden har et noe annet syn enn NOF/NTL på hvorvidt en ordning som forutsetter enighet og avtale med de lokale tillitsvalgte om gjennomsnittsberegning i hvert enkelt tilfelle fungerer godt/tilfredsstillende. Arbeidsgiversiden opplever regelmessig at det er vanskelig å få på plass avtaler om gjennomsnittsberegning med de tillitsvalgte, selv om det i utgangspunktet ikke er uenighet om det konkrete behovet for økt arbeidsbelastning en bestemt periode i forbindelse med planlagte aktiviteter. Resultatet blir da at de ansatte i stedet må pålegges overtidarbeid for å få gjennomført aktivitetene på hensiktsmessig vis. FST mener fra et



verneperspektiv at en forutsigbar adgang til gjennomsnittsberegning er en bedre ordning for de ansatte.

### **Rammebestemmelser arbeidstid / hvile / ATF pkt. 2 og 3.2 og 3.3 – Nye punkt**

#### *Generelt*

NOF/NTL påpeker at kompensasjonsgrunnlaget for Tidbanken kun utgjør en del av reell arbeidstid, og viser under henvisning til rettspraksis at arbeidstid skal regnes 1:1 i "arbeidstidsregnskapet". FST viser imidlertid til at Tidbanken ikke har noe med arbeidstidsregnskapet å gjøre. Arbeidstidsdirektivet – som den påberopte rettspraksis bygger på – gjelder ikke for unntaksaktivitetene, og arbeidet inngår derfor ikke i (det ordinære) arbeidstidsregnskapet.

#### *Øvings- og vakt døgn / ATF Pkt. 3.2 – Nytt punkt*

FST fastholder at eventuelle rammer for øvings- og vakt døgn bør, om noe sted, fastsettes på lokalt plan, jfr. FSTs sluttbemerkninger pkt. 3.2.2 nest siste avsnitt. FST bestrider videre NOFs/NTLs helt generelle påstand om at vakt-/øving ut over de foreslåtte grenser ikke oppfyller kravet om nødvendighet i Unntaksforskriften. Dette må avgjøres konkret og lokalt ved den enkelte enhet ut fra de operasjonelle krav de er underlagt. Det samme gjelder motpartens anførsel om at vakt-/øving ut over de foreslåtte grensene vil være i strid med "forsvarlighetsvilkåret i Unntaksforskriftens § 3, jf. aml. § 10-2". Det finnes ikke faktisk belegg for å hevde dette på generelt nivå, slik NOF/NTL gjør.

#### *Hviletid / ATF pkt. 3.3 – Nytt punkt*

#### *Døgn- og ukehvile / ATF pkt. 3.3.1 – Nytt punkt*

ATF regulerer i hovedsak unntaksaktivitet. For ordinær aktivitet ("det løpende arbeidet") følger krav om hvile m.m. AML/HTA, jfr. ATF pkt. 3.1, og dette behøver ikke bli gjentatt i avtalen.

NOF/NTL søker å påvise at Forsvaret i andre særavtaler har bestemmelser om hviletid, og viser til Særavtalen for Internasjonale operasjoner (INTOPS), pkt. 2.2. INTOPS-avtalen har

ikke egne bestemmelser om hviletid, men viser til arbeidsmiljølovens bestemmelser under ordinær aktivitet, jfr. merknadene til pkt. 2.2 samt pkt. 2.1 om at oppsettingsperioden (deployeringsperioden) før man sendes ut på oppdrag regnes som "*ordinær tjeneste*", med mindre aktiviteten er unntatt iht. lov eller avtale. Ut over en henvisning til at unntaksaktiviteter skal arbeidstidsplanlegges slik at de ansatte sikres forutsigbarhet mht. arbeidstid og hvile/fritid, så inneholder INTOPS-avtalen ikke noe om hvile under unntaksaktivitet. Dette gjelder tilsvarende for ordinær tjeneste og unntaksaktiviteter etter ATF, jfr. ATF pkt. 3.1. og 5.2.

#### *Kompenserende hvile eller annet passende vern /ATF pkt. 2 og 3.3.2 – Nye punkt*

FST fastholder at siden Arbeidstidsdirektivet ikke kommer til anvendelse for unntaksaktiviteten, er heller ikke den rettspraksisen NOF/NTL påberoper seg og som bygger på dette relevant.

I alle tilfelle kan ikke FST se at det følger "*forutsetningsvis*" at de påberopte rettsavgjørelsene at kompensierende hvile/fri etter unntaksaktivitet skal være *med* lønn dersom det medfører utsatt oppstartstidspunkt e.l. Dommene sier ikke noe om verken lengde eller plassering av den påfølgende "*næste arbeidsperiode*". FST fastholder at NOF's/NTL's krav på dette punkt er et rent lønsspørsmål – om hvilken økonomisk godtgjørelse som skal gis for bestemte aktiviteter. Slike økonomiske spørsmål reguleres ikke av Arbeidstidsdirektivet, jfr. henvisningene til rettspraksis i FST's sluttbemerkinger 10.05.13 s. 14, og gir uansett ikke mindre vern.

FST er ikke enig i at de ansatte vil "*straffes*" økonomisk ved å ikke få lønn under fritid/hvile. At pauser/hvile er ubetalt er utgangspunkt og hovedregel så vel i l'orsvaret som andre steder i arbeidslivet. Arbeidstakerne blir kompensert for den forutgående unntaksaktiviteten som ikke muliggjør hviletid i samsvar med AMLs/HTAs normalordninger. Arbeidstakerne vil heller ikke bli "trukket i" eller "miste" lønn – de får den igjen som kompensasjon for faktisk utført arbeid et senere tidspunkt.

#### *Døgnkontinuerlig unntaksaktivitet / ATF pkt. 3.3.3 – Nytt punkt*

NOF's/NTL's påstand på dette punkt er endret ved sluttbemerkingene av 10.05.13. Blant annet kreves det ytterligere 1 (2) time fritid "*pr påbegynte døgn*". I likhet med de konkrete



kravene om kompenserende hvile, anser FST dette for å være nye krav i forhold til hva som konkret ble fremmet av NOF/NTL under forhandlingene.

FST er uenig i at kompensasjonen som gis for unntaksaktivitet gjennom tid til Tidbank ikke har noe med tapt hviletid å gjøre, slik NOF/NTL anfører. Kompensasjon gis for tiden unntaksaktiviteten varer, men må samtidig anses som en kompensasjon for den eventuelle manglende fritid/hviletid unntaksaktivitetene måtte medføre, sammenlignet med i en normalsituasjon. Tid til avspasering i Tidbanken kompenserer ikke for "tapt hviletid" i forholdet 1:1, men det er det heller ikke krav om, siden Arbeidstidsdirektivet ikke gjelder for unntaksaktivitet. – Dette er heller ikke krevd av NOF/NTL.

NOFs/NTLs krav innebærer etter FSTs syn – i grove trekk og reelt sett – kun en økning av avspaseringssatsene som er angitt i de enkelte bestemmelser i ATF og i satstabellen. FST fastholder at et slikt resultat ikke ville ha vært mulig å komme frem til på forhandlingsbasis uten andre å gjøre andre store endringer i avtalen, jfr. FSTs sluttbemerkninger 10.05.13 s. 11.

#### **Arbeidstid i utlandet / ATF pkt. 3.4 – Nytt punkt**

Det bestrides at NOFs/NTLs krav på dette punkt er en "*ren videreføring*" av ordningen etter ATM pkt. 4.4. ATM viser ikke til *HTA*, slik den nedlagte påstand gjør. Denne side fastholder at *HTA*s anvendelse utenlands må håndteres av partene i *HTA*, jfr. FSTs sluttbemerkninger s. 12.

FST bestrider også at *HTA* skal gis anvendelse i utlandet slik NOF/NTL krever, jfr. den endrede/presiserte påstanden. Kravet var ikke fremmet under forhandlingene og fremgår ikke av bruddprotokollen. Begrunnelsen gitt i FSTs sluttbemerkninger på s. 12 med henvisninger gjør seg gjeldende tilsvarende. At øving utenlands med norsk avdeling skal kompenseres som øving i Norge har hele tiden vært et *særlig tema* mellom partene, som det også er bevilget ekstra lønnsmidler til.

#### **Arbeidsplan / ATF pkt. 5.2**

ATF pkt. 5.2 innebærer intet unntak fra arbeidsmiljøloven kap. 10, slik at NOFs/NTLs henvisning til nødvendighetskriteriet i Unntaksforskriften ikke er relevant.

Spesialreguleringen ved endring av arbeidsplan er nødvendig for å sikre at varslingsfristen i endringstilfellene i realiteten ikke skal forskyves opp mot tre uker, dersom de tillitsvalgte ber om ytterligere dokumentasjon, hvilket de iht. HA/TA § 15 skal motta minst én uke før drøftingene. Resultatet av den ordningen NOF/NTL krever vil kunne bli at *endring* ikke kan iverksettes før etter tre uker (2 uker etter avholdte drøftinger + ytterligere 1 uke pga. overlevering av dokumentasjon). En slik regel vil kunne gjøre det vanskelig for Forsvaret å få iverksatt endringer i arbeidsplaner i tide, pga. uforutsette forhold, før den aktuelle arbeidsplanperioden starter (endringsbehov oppstår typisk på relativt kort varsel). FST kan ikke se hvorfor en slik ordning – som er akseptert av en rekke arbeidstakerorganisasjoner – skulle være "*uforsvarlig*", slik NOF/NTL hevder.

#### *Økonomisk godtgjørelse ved endring av arbeidsplan / ATF pkt. 5.2.1*

NOFs/NTLs krav om endringer i ATF pkt. 5.2.1 gjelder kun *unntaksaktivitet*, jfr. nærmere ovenfor, slik at det ikke gjelder krav om kompensasjon iht. IITA § 7 nr. 6 eller krav om godkjenning for unntak iht. IITA § 7 nr. 8.

Bestemmelsen innebærer allerede at uplanlagt arbeid kompenseres høyere enn planlagt arbeid. Som det fremgår av oversikten over arbeidsgivers tilbud (FST pr. skriv. 05.04.13 **bilag 13**), har dette spørsmålet vært gjenstand for forhandlinger (og endringer). Idet de fleste uplanlagte unntaksaktiviteter som regel har kort varighet, ønsket arbeidstakerorganisasjonene i stedet for en jevn forhøyet kompensasjon alle dager med uplanlagt aktivitet (10/15 %), slik FST tilbød, at kompensasjonen skulle være enda høyere den første dagen (50 % tillegg), slik også resultatet ble. NOFs/NTLs krever på dette punkt både i "*pose og sekk*", noe som ikke ville latt seg gjøre ved forhandlinger.

Forsvaret har som arbeidsgiver ingen interesse i å endre arbeidsplaner i større utstrekning enn "*nødvendig*", slik NOF/NTL antyder i sluttbemerkningene på s. 24.

#### **Flyoperativ virksomhet / ATF 11.1**

Ved unntaksvirksomhet for flyoperativt støttepersonell skal arbeidsmiljølovens og HTAs bestemmelser/begrensninger for arbeidstidens lengde og krav til hviletid som den klare



hovedregel følges, jfr. Iverksettningsskrivet pkt. 7.12 (FST pr. skriv 05.04.13 **bilagene s. 278**). Grensene kan kun fravikes "*dersom dette er strengt nødvendig for å gjennomføre pålagt flyoperativ virksomhet*".

De som skal praktisere ATF vil være kjent med Iverksettningsskrivet, og være bundet av de direktiver skrivet angir. Sentrale vilkår vil ikke "*forsvinne*" selv om det ikke står i selve ATF, som anført av NOF/NTL. Iverksettningsskrivet gir tilstrekkelig vern for flyoperativ støttepersonell. FSTs påstand omfatter også Iverksettningsskrivet, jfr. FSTs prosesskriv 05.04.13 s. 15.

FST fastholder at det ikke er behov for noen særskilt regulering i ATF. Bestemmelser for militær luftfart (BML) som NOF/NTL (subsidiært) krever inntatt i ATF bygger i første rekke på flyfaglige og sikkerhetsmessige hensyn. Skulle disse reglene eventuelt ha blitt gitt utvidet anvendelse for flyoperativ støttepersonell, burde det i så fall fastsettes av Generalinspektøren for Luftforsvaret, som er relevant fagmyndighet og som forvalter BML.

#### **Programmering av øvelser/ ATF pkt 14.1**

Ingen ytterligere bemerkninger, jfr. FSTs sluttbemerkninger 10.05.13 pkt. 3.7.1.

#### **Godskriving av arbeidstid / Økonomisk kompensasjon / ATF pkt, 14.2**

NOF/NTL viser til at det "*er særlig Hæren som har ønsket seg*" den foreslåtte bestemmelsen om avspasering av "overtidstimer". FST antar at det siktes til *ansatte/tillitsvalgte* i Hæren, idet FST ikke er kjent med noe slikt ønske fra arbeidsgiverhold. – Eventuelle særlige behov enkelte tjenestesteder må i stedet ivaretas/tas opp på lokalt plan, f.eks. ved utarbeidelse av lokale arbeidstidsavtaler.

#### **Overgang fra øvingsaktivitet til normal aktivitet / ATF pkt. 14.4**

FST fastholder at bestemmelsen er i tråd med Unntaksforskriften, og at arbeidsmiljølovens hviletidskrav ikke gjelder for denne unntaksaktiviteten.

## Tidbank/ ATF pkt. 15

Ingen ytterligere bemerkninger, jfr. FSTs sluttbemerkninger 10.05.13 pkt. 3.8.

### Satstabellene

FST har ikke anført at nemnda ikke *kan* ta stilling til kravene knyttet til satstabellene, men at den ikke bør gjøre det, da dette fremstår uhensiktsmessig og prinsipielt uheldig.

Den estimerte økningen i lønnskostnader knyttet til unntaksaktiviteter (basert på 2011-aktivitetsnivået) endringene er beregnet å ville medføre er *betydelige*, i motsetning til det NOF/NTL anfører i sluttbemerkningene. Økningen for endringene i satstabellene er estimert å ville innebære minimum 20 % årlig økning i unntakskostnadene (økningen er på over MNOK 250 per år). Dette er – heller ikke isolert sett – et realistisk forhandlingsresultat, da kravene ville ha nødvendiggjort omfattende endringer av andre elementer i avtalen (som NOF/NTL for øvrig ønsker seg), vesentlige økninger i lønnsbudsjettet, eller reduksjon av operativ unntaksvirksomhet.

FST bestrider videre at partene skal ha hatt en (bindende) felles forutsetning om å øke kompensasjonsgrunnlaget i forhold til etter ATM, jfr. også ovenfor. De rapportene NOF/NTL har vist til kan ikke gi grunnlag for en slik forståelse. Rapportene er gjennomgående gamle og har ikke noe forpliktende i seg, NOFs/NTLs pretensjon står tilsynelatende i motstrid med forutsetningene i Lønnsprosjektet, og den eldre målsettingen om kompensasjon i forholdet 1:1 var det allerede på 1990-tallet vitterlig gått bort fra. Var det vært en klar forutsetning at kompensasjonsgrunnlaget skulle økes, er det påfallende at dette ikke fremgår av Lønnsprosjektets relativt nye rapport.

### Til de enkeltstående punktene:

FST fastholder at Arbeidstidsdirektivet eller rettspraksis i medhold av dette uansett ikke er relevant for beregning av kompensasjon, jfr. FSTs sluttbemerkninger på s. 14. Som det bemerkes samme sted har beregningsgrunnlaget etter ATM dessuten *økt* for de fleste



unntaksaktiviteter siden midten av 1990-tallet, og det er dette nivået Lønnsprosjektet tok til orde for at kompensasjonsnivået etter ATF skulle tåle sammenligning med.

### 3.2.3

FST fastholder at *unntaksaktivitet* ikke omfattes av AML/HTA, og at NOFs/NTLs henvisning til HTA på dette punkt derfor ikke er relevant.

Beregningsgrunnlaget (formlene) for økonomisk kompensasjon for unntaksaktiviteter benytter seg riktig nok av kjente begreper/størrelser fra AML/HTA (som OT 50/100 % osv.), men dette er kun et utslag av en innarbeidet og velkjent beregningsmåte i Forsvaret som et hjelpemiddel for beregningen av kompensasjonen, og innebærer ikke at unntaksaktiviteter anses som overtidsarbeid iht. AML/HTA.

Unntaksaktivitetene er unntatt arbeidsmiljølovens kap. 10, og arbeidet tid ved slike aktiviteter inngår derfor *ikke* i arbeidstidsregnskapet. Dette er nødvendig for å sikre en hensiktsmessig gjennomføring av forsvarsspesifikke aktiviteter, jfr. Unntaksforskriften. Når unntaksaktiviteter *ikke* anses som overtidsarbeid, kan det logisk sett ikke være slik at det likevel skal utløse *overtidsgodtgjørelse*, slik NOF/NTL nå krever.

HTA § 13 nr. 3 kommer kun til anvendelse for "*opparbeidet overtid*" (vår understrekning). Når overtid ikke er tilfelle for unntaksaktivitet, vil heller ikke satstabellene være i strid med HTA slik de foreligger. Nemnda bør altså ikke ta NOFs/NTLs påstand til følge.

## PÅSTAND

### Rettelse i ATF punkt 3.1.1

Som varslet under de muntlige forhandlingene den 22.04.13 har ikke FST ment å utvide den gjennomsnittlige ukentlige alminnelige arbeidstiden i Forsvaret til 40 timer i løpet av et år, jfr. ATF punkt 3.1.1. Derfor nedlegges påstand om følgende korrigering av avtalteksten (endringer understreket):

### 3.1.1 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

For ordinært arbeid gjelder AMI.s bestemmelser om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i Forsvarets organisasjon slik at den i løpet av en periode på høyst 1 år i gjennomsnitt ikke blir høyere enn forskrevet i IITA § 7. Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 10 timer pr døgn og 48 timer pr uke. Grensen på 48 timer pr uke kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstid ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Slik gjennomsnittsberegning skal fremkomme av arbeidsplan.

### Påstand

På vegne av Forsvarsstaben nedlegges følgende påstand:

*Forsvarsstabens siste tilbud om ny Arbeidstidsavtale for Forsvaret (ATF) av 13. desember 2012 med iverksettelsesskriv av 13. mars 2013 med tilhørende satstabell gjøres, med den korrigering som fremgår av punkt 4.1 ovenfor, gjeldende for Norges Offisersforbund og NTI. Forsvaret fra 1. juni 2013.*



## Twistenemnda ser slik på saken:

Nemnda har i synet på enkelte av tvistespørsmålene som er drøftet nedenfor delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, består av medlemmene Dalseide, Wallevik, Stousland, Larsen og Anda og mindretallet, består av Agledal og Bongo, med mindre annet er sagt nedenfor. For øvrig er avgjørelsen enstemmig.

### 1. Innledning

#### 1.1. Det rettslige kompetansegrunnlaget for tvistenemndas avgjørelse mellom denne sakens parter

Nemndas kompetansegrunnlag for å behandle og avgjøre partenes tvistepunkter er tjenestetvistloven § 27 og Hovedtariffavtalen i Statens (HTA) pkt. 2.3.9.2.

Det fremgår av tjenestetvistloven § 27 tredje ledd at tvistenemndas avgjørelse får samme virkning som en tariffavtale mellom partene.

#### 1.2. Kompetansegrunnlagets saklige omfang

Det saklige kompetansegrunnlaget er avhengig av hvilke spørsmål partene har overlatt til tvistenemndas avgjørelse. Partene har gjennom e-postutveksling og skriftlig kommunikasjon gitt tvistenemnda slik saklig kompetanse: «Nemnda skal behandle alle tvistepunktene mellom partene». Det er således ingen av tvistepunktene som etter avtalegrunnlaget faller utenfor tvistenemndas saklige virkeområde, og det er avklart gjennom partenes supplerende innlegg at det fra saksøktens side ikke anføres at tvistepunktene vedrørende satstabeller faller utenfor tvistenemndas saklige kompetanse, men at tvistenemnda på grunn av emnets karakter ikke bør behandle spørsmålene knyttet til satstabeller.

Nemnda finner imidlertid å gjøre oppmerksom på at det som er til behandling i det alt vesentlige er en interestetvist, og at rettsvister mellom parter som dette etter sin art hører under Arbeidsretten. Partene har i denne sak imidlertid på voldgiftsgrunnlag også overlatt spørsmål av rettslig karakter til tvistenemndas avgjørelse.

### 1.3. Betydningen av at det allerede er inngått en tariffavtale med andre arbeidstakergrupperinger

#### a) Kompetansebegrensing

Nemnda viser til kjennelse av 30. april 2013 vedrørende ikrafttreden av tariffavtale med andre parter enn de som er parter i nemndssaken.

For så vidt gjelder materielle spørsmål som behandles her, påvirker ikke tvistenemndas behandling tredjemanns rettsforhold. For de som allerede er avtalerettslig bundet av den inngåtte avtale om ATF, forligger det en reforhandlingsklausul. Dette innebærer at vedkommende part kan kreve reforhandling eller unnlate å kreve reforhandling.

#### b) utfordringer knyttet til det å ha forskjellige tariffavtaler med forskjellige arbeidstakergrupperinger

Generelt vil det by på utfordringer for arbeidsgivere i offentlig sektor å ha ulike tariffrettslige avtaler med ulike grupperinger basert på deres fagforeningstilknytning, noe som rent faktisk har medført at de fleste tariffavtaler er likelydende for alle.

I dette tilfelle er det signalisert fra de arbeidsgiverutpekte medlemmene av tvistenemnda at det på enkeltpunkter vil kunne være akseptabelt å ha ulike avtaletekster for de grupperinger som har inngått avtale om ATF og de som ikke har gjort det.

#### c) Betydningen av om det er flere som har inngått avtale eller avslått å inngå avtale

Det er etter tvistenemndas syn – for avgjørelsen av tvistepunktene – ikke nødvendig å drøfte nærmere hvorvidt det er et flertall av de organiserte som har eller ikke har valgt å inngå avtale. Det er – uansett hvordan man beregner dette – en stor andel arbeidstakere som har avslått å inngå avtale om ATF og en stor andel arbeidstakere som har valgt å inngå avtale. Tyngdemomentet trekker således ikke i avgjørende grad i noen retning.



#### 1.4 Rettslige anførsler, og anførsler basert på hva som fremstår som rimelig eller hensiktsmessig

Det er fra saksøkernes side anført at «Tilbud7» innholdsmessig enten kommer i strid med eller har slike mangler at det ikke tilfredsstiller krav oppstilt i rettsregler som regulerer forholdet, og at det dessuten er i strid med partenes forutsetninger. De rettslige problemstillingene vil bli behandlet særskilt nedenfor.

Tvisten omhandler også avtalepunkter hvor partene – på grunn av bruddet – ikke forhandlet ferdig. Tvisten omfatter videre andre enkeltpunkter som ikke direkte styres av rettslige normer, men mer er utslag av partenes forhandlinger basert på de ulike formål de har søkt å ivareta gjennom forhandlingene. «Tilbud7» er således blitt til gjennom en etappevis tautrekking mellom partene – også partene i denne tvisten – og representerer således både på enkeltpunkter og som helhet et resultat av partenes ønsker og behov.

I et slikt avtalesforslag henger ulike elementer sammen på en slik måte at det – etter flertallets syn – må vises varsomhet med å gjøre omfattende endringer på enkeltpunkter basert på rene interesseavveininger. Dette er en omstendighet som tvistenemnda – etter flertallets syn – må ta hensyn til ved vurderingen av enkeltlementer i avtalen.

Mindretallet bemerker imidlertid at de fleste av saksøkernes påstander er i tråd med det som er normen i arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen, og finner at disse burde legges til grunn ved avgjørelsen.

Den ytre ramme for tvistenemndas kompetanse er de punktene som partene i følge bruddprotokollen har tatt brudd på, og innenfor dette behandles de påstander og påstandsgrunnlag som er fremsatt.

2. Nærmere om de påberopte rettslige normer og/eller rammer som begrunnelse for at tvistenemnda må fastsette en tariffavtaletekst med et annet innhold enn «Tilbud7» fordi tilbudet er i strid med eller må endres og/eller justeres for å komme i samsvar med de påberopte normer.

- a) Arbeidstidsdirektivet som mulig hinder for å inngå avtale med innhold som i «Tilbud7».

Saksøkerne har anført at EUs arbeidstidsdirektiv (2003/88/EF) også gjelder for de forsvarsspesifikke unntaksaktivitetene som omfattes av unntaksprotokollen/ATF, og at «Tilbud7» ikke oppfyller direktivets krav, herunder kravet om kompenserende hvile og passende vern. Dette er bestridt av saksøkte.

Flertallet har kommet til at «Tilbud7» som tariffavtale ikke kommer i strid med EUs arbeidstidsdirektiv. Flertallet finner at Arbeidstidsdirektivet gjelder for Forsvarets virksomhet som sådan, men ikke kommer til anvendelse på «forsvarsspesifikk virksomhet». Flertallet finner således den rettsoppfatning som ligger til grunn for Arbeidsdepartementets høringsbrev av 30.08.2007 pkt 3.3 syvende avsnitt andre punktum som dekkende for sitt syn. Den samme rettsoppfatning synes også å ha ligget til grunn for Landsorganisasjonen i Norge sitt høringssvar av 10.01.07 side 2 andre avsnitt, hvor det ikke er påpekt at det skulle foreligge noen tolkingsfeil.

Det er etter dette ikke nødvendig for flertallet å drøfte nærmere om det i det hele tatt foreligger noen innholdsmessig motstrid mellom direktivet og «Tilbud7».

Mindretallet finner å kunne tiltre saksøkernes anførsler og påstand vedrørende dette spørsmålet. Mindretallet understreker at verken partene eller nemnda står fritt til å bestemme om Arbeidstidsdirektivet skal gjelde for ATF eller ikke. Det må gjøres en konkret vurdering av om aktivitet i ATF oppfyller vilkårene for unntak i direktivet. Mindretallet bemerker videre at en bedømmelse av spørsmålet om direktivets omfang ikke kan basere seg på en vurdering gjort i en høringsuttalelse som er utarbeidet fire år før den aktuelle unntaksprotokollen hvor



aktivitetene ble definert, ble utformet. Mindretallet finner at ATF i «Tilbud7» ikke inneholder bestemmelser knyttet til kompenserende hvile og annet passende vern, og derfor vil være i strid med direktivet.

- b) Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser og Hovedtariffavtalen i staten som mulig hinder for å inngå avtale som i «Tilbud7».

Flertallet er enig med saksøkerne i det rettslige utgangspunkt at underordnede (trinnlavere) tariffavtaler må holde seg innenfor rammen av overordnede tariffavtaler. Motstrid på dette punkt kan lede til at underordnet (trinnlavere) tariffavtaler kan bli uten rettsvirkning.

Tilsvarende bemerker flertallet at lov har trinnhøyere rang enn forskrift, og at avtaler normalt ikke har trinnhøyere rang enn forskrift som regulerer avtaler på vedkommende virksomhetsområde – med mindre annet følger av rettskildegrunnlaget.

Flertallet er videre enig med saksøkerne i at HTA ikke unntar Forsvaret som sådan.

Flertallet finner at unntaksforskriften hjemler at Forsvarsdepartementet og forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner kan inngå avtale. Unntaksprotokollen viser klart at det kan gjøres unntak fra arbeidsmiljøloven for så vidt gjelder forsvarsspesifikke aktiviteter. Flertallet er enig med saksøkerne i at LO i forbindelse med høringen krevde at avtale måtte inngås mellom FAD og hovedsammenslutningene. Da forskriften ble innført ble dette kravet imidlertid ikke tatt til følge. Det følger av forskriftsteksten at FD og forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner har kompetanse til å inngå avtale.

HTA innebærer etter flertallets syn – i dette tilfelle – ikke noen begrensning i forskriftens rekkevidde.

Det er etter flertallets syn ikke noen tvil om at ATM hjemlet en slik avtale mellom partene, og det er ikke noe rettsgrunnlag for at ATF på dette punkt skulle bygges på noen annen forståelse.

De parter som herværende tvist gjelder, kom ikke til enighet om noen tariffavtale under forhandlingene. Derfor vil tvistnemndas avgjørelsesresultat bli partenes tariffavtale, og teksten ligger således innenfor de aktuelle prosessuelle kompetansenormer.

Flertallet kan ikke se at «Tilbud 7» kommer i strid med arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser og HTA. Flertallet kan således ikke slutte seg til saksøkernes anførsel om at det foreligger et tariffstridig forhold.

Det er etter dette ikke nødvendig for flertallet å drøfte nærmere de øvrige innsigelser knyttet til dette punkt.

Mindretallet finner å kunne tiltre saksøkernes anførsler og påstand på dette punkt. Mindretallet understreker at unntaksforskriften kun gir hjemmel for å fastsette selve unntaksprotokollen, og dermed gi hjemmel til å fravike lovkravene som følger av arbeidsmiljøloven. Unntaksforskriften og dens forarbeider hjemler etter mindretallets syn på ingen måte en forståelse av at den påfølgende tariffavtale som skal regulere og kompensere disse aktivitetene skal være unntatt reglene og prinsippene i Hovedtariffavtalen. Hovedtariffavtalen har sin lovmessige forankring i en annen lov enn arbeidsmiljøloven.

Mindretallet legger til grunn at forskriftens rekkevidde ikke går lengre enn til å inngå en tariffavtale om unntak fra loven. ATF er – slik mindretallet ser det – en helhetlig avtale som regulerer lønns- og arbeidsvilkår for bestemte aktiviteter i Forsvaret. Det fremstår etter mindretallets syn som klart at forhandlingsgrunnlaget for ATF derfor primært er forankret i tjenestetvistloven og Hovedtariffavtalen.

- c) Partenes forutsetninger som mulig hinder for inngåelse av avtale som angitt i «Tilbud7»

Flertallet er enig med saksøkerne i at partsforutsetninger er et sentralt tolkingsmoment ved tariffavtaler – som ved flere andre sammenlignbare avtaletyper. Dette utgangspunkt er heller ikke bestridt fra saksøktens side.



Flertallet er videre enig med saksøkerne i at forhistorien og de utredninger som ligger til grunn for den rettslige reguleringen klart viser at kravet til «kompenserende hvile og annet passende vern» skal ligge i bunnen for rammeverk, avtaleverk og praksis. Det skal være en balanse mellom økonomi og fritid. Fritiden skal ha en økonomisk verdi, og de omforente prinsippene fra lønnsprosjektet skal følges opp.

Begrepet «kompenserende hvile og annet passende vern» er etter flertallets syn skjønnsmessig – selv om det naturligvis også har en kjerne som ikke kan fravikes. Dersom man ser hen til utviklingen i tilbudene fra arbeidsgiver – som er basert på de tilbakemeldinger som arbeidstakerne ga under forhandlingene – har også arbeidstakersiden vurdert «kompenserende hvile og passende vern» som ett av flere elementer i avtalens totalitet, og avvendt dette elementet mot f. eks. økonomi og godtgjørelser. Flertallet kan ikke se at «Tilbud7» samlet sett bryter med synbare felles partsforutsetninger, og er derfor enige med saksøkte i resultatet.

Mindretallet finner å kunne tiltre saksøkernes anførsler og påstand på dette punkt.

Mindretallet bemerker at begrepet kompenserende hvile ikke er et skjønnsmessig begrep, jf. Jägerdommens premiss 94-97. Kun når det av særlige grunner ikke lar seg gjøre å gi kompenserende hvile, skal de gis annet passende vern.

Mindretallet viser videre til at ATF «Tilbud7» slik den foreligger, i svært liten grad ivaretar hensynet til å gi vern ved periodisk belastning, og ikke ivaretar helheten og de vernehensyn som var en sentral partsenighet.

### 3. Nærmere om de enkelte tvistepunkter

#### 3.1. Gjennomsnittsberegning

Flertallet bemerker at tvistnemndas avgjørelse er en tariffavtale. Derved er det prosessuelle kravet i arbeidsmiljøloven § 10-5 oppfylt.

Under arbeidet med ovenstående problemstilling oppstod det enighet i tvistnemnda om at medlemmet Bongo sitt forslag til tekst bør bli tariffavtalens innhold på dette punkt.

Det ble tilkjennegitt fra de partsutpekte nemndsmedlemmer på arbeidsgiversiden at arbeidsgiver ikke har noen problemer med å ha ulike avtaler med forskjellige arbeidstakergrupperinger på dette punkt.

Teksten blir etter dette sålydende:

### **3.1.1 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden**

For ordinært arbeid gjelder AMI.s bestemmelser om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i Forsvarets organisasjon slik at den i løpet av en periode på høyst 1 år i gjennomsnitt ikke blir høyere enn foreskrevet i IITA § 7. Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 10 timer pr døgn og 48 timer pr uke. Grensen på 48 timer pr uke kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstid ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. *Ved slik gjennomsnittsberegning skal det drøftes lokalt hvilke konkrete behov som skal ivaretas, og hvordan ordningen skal innrettes. Arbeidstiden skal fremkomme av arbeidsplanen.*

Tilleggsteksten er markert med kursiv.

Nemnda legger således enstemmig til grunn at det er enighet om ovenstående tekst som tariffavtale mellom partene.

### **3.2. Øvings- og vakt døgn/ATF pkt.3.2. nytt pkt**

I forbindelse med tvistenemndas overlegninger vedrørende dette punktet, meddelte de partsutpekte medlemmer på arbeidsgiversiden at de legger vekt på NOF/NTL. sitt ønske om at det settes en øvre ramme på øvingsvirksomhet på 110 døgn per år. Ved individuelt samtykke økes øvre ramme til 140 døgn per år.

Nemnda legger således enstemmig til grunn ovenstående.



### 3.3. Hviletid/ATF pkt 3.3. Nytt pkt.

#### 3.3.1 Døgn- og ukehvile/ATF pkt 3.3.1. nytt punkt

Flertallet finner at dette er et punkt som bør utstå til neste revisjon for å bringe større klarhet i problemstillingen, og for å kunne vurdere dette punktet i forhold til helheten i avtalen, og finner at kravet må forkastes.

Mindretallet finner å ville tiltre saksøkernes påstandsgrunnlag og påstander.

#### 3.3.2. Kompenserende hvile eller annet passende vern

Når det gjelder dette kravets forhold til Arbeidstidsdirektivets virkeområde, viser flertallet til dets vurderinger ovenfor. Flertallet kan ikke se at nemndsbehandlingen vedrørende politiets virksomhet av 20. april 2010 gir noen veiledning for vårt spørsmål her. Uavhengig av dette er det flertallets syn at det etter rettskildegrunnlaget skal praktiseres kompenserende hvile som skal avvikles umiddelbart etter arbeidsperioden. Som det fremgår av drøftelsen ovenfor, er det tale om å praktisere et skjønnsmessig begrep, både som lovbegrep og avtalbegrep.

Avgjørende for flertallet på dette punkt er at det her er tale om unntaksaktiviteter. Partene synes også å være uenige om hva som skal regnes som unntaksaktiviteter, og det finnes eksempler på flere typetilfeller som det kan være vanskelig å rubrisere og å si noe sikkert om den konkrete rettsanvendelse på. Det er en omstendighet som tilsier at partene arbeider videre sammen vedrørende dette spørsmålet med sikte på å komme frem til klare ordninger.

Flertallet finner etter dette ikke å kunne ta kravet til følge.

Mindretallet tiltrer for sin del saksøkernes påstandsgrunnlag og påstand.

#### 3.3.3. Døgnkontinuerlig unntaksaktivitet/ATF pkt. 3.3.3.

Arbeidsgiversiden har sagt seg villig til å gi en time ekstra, men dette har ikke arbeidstakerpartene funnet relevant. Flertallet finner etter en samlet vurdering av alle forhold å kunne tiltre saksøktets anførsler og påstand.

Mindretallet tiltrer for sin del saksøkernes påstandsgrunnlag og påstand.

#### 3.4. Arbeidstid i utlandet/ATF pkt 3.4.

Flertallet bemerker at spørsmålet om tariffavtalers virkekrets i rommet reiser en rekke problemstillinger som krever ytterligere analyse og klarlegging. Flere av spørsmålene er av en slik karakter at de bør klarlegges av partene i fellesskap. Den partssammensatte arbeidsgruppe som er nedsatt til å se på geografisk virkeområde, bør avklare flere vesentlige spørsmål på dette punkt før det ved nemndsavgjørelse bestemmes at det skal forholde seg på noen bestemt måte. Flertallet finner etter dette at saksøkernes krav på dette punkt blir å forkaste.

Mindretallet tiltrer for sin del saksøkernes påstandsgrunnlag og påstand.

#### 3.5. Arbeidsplan/ATF pkt 5.2.

Flertallet er enig med saksøkerne i det behov for forutsigbarhet og for å kunne planlegge familieliv og fritid er viktige elementer i medarbeidernes tilværelse. Flertallet finner likevel at arbeidsgiversidens anførsler på dette punkt har mest for seg innenfor denne del av virksomheten. Det er i den forbindelse lagt vekt på at det i praksis går omtrent 14 dager fra varsel til iverksetting i de fleste tilfeller. Flertallet slutter seg etter dette til saksøktes påstand.

Mindretallet tiltrer for sin del saksøkernes påstandsgrunnlag og påstand.

#### 3.6. Økonomisk godtgjøring ved endring av arbeidsplan/ATF pkt. 5.2.1.

Flertallet tiltrer i det vesentlige saksøktes påstandsgrunnlag og påstand.

Mindretallet tiltrer for sin del saksøkernes påstandsgrunnlag og påstand.

#### 3.7. Flyoperativ virksomhet ATF 11.1.

Under drøftelsene i tvistenemnda oppstod det enighet om at den justerte teksten i iverksettingsskrivet gjøres til tariffavtaltekst. Teksten er inntatt i slutningen nedenfor.



### 3.8. Programmering av øvelser ATF pkt 14.1.

Flertallet tiltrer i det vesentlige saksøktes påstandsgrunnlag og påstand.

Mindretallet tiltrer for sin del saksøkernes påstandsgrunnlag og påstand.

### 3.9. Godskriving av arbeidstid/Økonomisk kompensasjon/ATF pkt 14.2.

Flertallet tiltrer i det vesentlige saksøktes påstandsgrunnlag og påstand.

Mindretallet tiltrer for sin del saksøkernes påstandsgrunnlag og påstand.

### 3.10. Overgang fra øvingsaktivitet til normal aktivitet ATF pkt. 14.4

Flertallet tiltrer i det vesentlige saksøktes påstandsgrunnlag og påstand.

Mindretallet tiltrer for sin del saksøkernes påstandsgrunnlag og påstand.

### 3.11. Tidbank

Flertallet finner at ordningen med tidbank er egnet til å ivareta medarbeidernes behov for hensiktsmessige løsninger mht f. eks. avspasering. Tidbank er imidlertid i seg selv ikke et velegnet verktøy for å ivareta hensynet til kompenserende hvile og vern. Dersom man ser på utviklingen i tilbudene i forhandlingene og i argumentasjonene på de ulike punkter, fremstår det klart at fritid og økonomisk kompensasjon vanskelig kan optimaliseres samtidig.

Totalinntrykket fra forhandlingene og prosessmaterialet for øvrig er at også fritid har en økonomisk verdi, i tillegg til andre viktige verdier. Flertallet finner ikke grunnlag for å foreta endringer i tidbankordningen, og tiltrer saksøktes påstand.

Mindretallet tiltrer for sin del saksøkernes påstandsgrunnlag og påstand.

### 3.12. Satstabellen.

Det vises til saksøkernes anførsler på de aktuelle underpunkter.

Etter flertallets syn er den eneste forsvarlige måten å fastsette ordningen med satstabeller på at det skjer ved forhandlinger mellom partene. Denne ordningen henger nøye sammen med flere av de øvrige elementene i avtalen, og avveiningene og «sammensyningen» med øvrig avtaltekst må finne sted i sammenheng. Flertallet finner derfor at det ikke har tilstrekkelig grunnlag for å ta saksøkernes krav til følge.

Mindretallet tiltrer for sin del saksøkernes påstandsgrunnlag og påstand.

## 4. Virkningstidspunkt

Det er sikker tvistenemndspraksis for at en part som bryter forhandlingene og går i konflikt får virkningstidspunkt når arbeidet gjenopptas. Det prinsipp som ligger til grunn for praksis slår imidlertid ikke helt til i et tilfelle som dette. Rett nok valgte saksøkerne brudd fremfor forhandlingsløsning, men tok straks initiativ til å finne en tvisteløsningsordning som kunne løse de fleste uenighetspunkter mellom partene. Årsakene til at tvistenemndsbehandlingen har tatt tid er noe sammensatt, og det er vanskelig å se at noen kan bebreides for at tvisteløsning ble nødvendig eller for tidsbruken, selv om det alltid er en risiko å velge en annen løsning enn forhandlingsløsningen. Det synes på det rene at begge parter opplevde at tvistesaken var mer omfattende og arbeidskrevende å avvikle enn først antatt. Antall medlemmer i tvistenemnda var nødvendig for å skape den nødvendige legitimitet og skape tilslutning til prosessen slik at man kunne komme i gang. Prosessfullmektigene har gjort en svært omfattende innsats for å tilrettelegge for sakens avgjørelse ved å fremstille partenes synspunkter fullstendig og dekkende. Etter en samlet vurdering av prosesshistorikken og behovet for en felles løsning, finner tvistenemnda enstemmig at virkningstidspunktet settes til 1. mai 2013.

## 5. Sakskostnader



Begge parter har v/sine prosessfullmektiger tilkjennegitt at det er enighet om at partene dekker egne sakskostnader og betaler halvparten av salær, reise- og/eller overnattingsutgifter for tvistenemndas nøytrale medlemmer hver. Det utferdiges en egen salærfastsettelse fra tvistenemndas side. Det er enighet om at saksøkte forestår oppgjøret, og fakturerer de saksøkte for halvparten av de samlede utgifter.

Slutningen er, på punkter hvor det ikke foreligger enstemmighet, i henhold til flertallets votum på de enkelte punkter ovenfor.

## Slutning:

1. Forsvarsstabens siste tilbud om ny Arbeidstidsavtale for Forsvaret (ATF) av 13. desember 2012 med iverksettelsesskriv av 13. mars 2013 med tilhørende satstabell gjøres gjeldende for Norges Offisersforbund og NTL Forsvaret med følgende endringer:
  - a) Vedrørende Øvings- og vakt døgn/ATF pkt.3.2. nytt pkt, skal teksten være sålydende: Det settes en øvre ramme på vakt- og øvingsdøgn til 110 døgn per år. Ved individuelt samtykke økes den øvre ramme til 140 døgn per år.
  - b) Vedrørende pkt 3.1.1 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, skal teksten i sin helhet være sålydende:

For ordinært arbeid gjelder AMLs bestemmelser om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i Forsvarets organisasjon slik at den i løpet av en periode på høyst 1 år i gjennomsnitt ikke blir høyere enn foreskrevet i HTA § 7. Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 10 timer pr døgn og 48 timer pr uke. Grensen på 48 timer pr uke kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstid ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Ved slik gjennomsnittsberegning skal det drøftes lokalt hvilke konkrete behov som skal ivaretas, og hvordan ordningen skal innrettes. Arbeidstiden skal fremkomme av arbeidsplanen.
  - c) Vedr. pkt. 11 Flyoperativ virksomhet skal teksten være sålydende:

11.1 Generelt

Med flyoperativ virksomhet regnes i denne sammenhengen militær luftfart som omfattes av luftfartsloven.

I tillegg omfattes personell som i det enkelte tilfelle er direkte beordret til å støtte den militære luftfart som er nødvendig for å gjennomføre aktiviteten.

Dette punktet omfatter personell som i det enkelte tilfelle er direkte beordret til å støtte den militære luftfart som er nødvendig for å gjennomføre aktiviteten. Slike aktiviteter skal så langt det er mulig gjennomføres etter arbeidstidsplanlegging, innenfor AMLs og HTAs begrensninger for arbeidstidens lengde og krav til hviletid. Disse grensene



kan unntaksvis fravikes, dersom det er strengt nødvendig for å gjennomføre pålagt flyoperativ virksomhet.

2. Virkningstidspunktet er 1. mai 2013.

  
Reidun Wallevik

  
Nils Dalseide

  
Dag Stousland

  
Torbjørn Bongo

  
Dag Agledal

  
Morten Henrik Larsen

  
Geir Anda