

## **PROTOKOLL FOR SENTRAL NEMND**

Den 23. juni 2023 ble det holdt forhandlinger i sentral nemnd etter Hovedavtalen del A § 4-3, jf § 6-1 mellom Fagforbundet, Delta, Tekna, NITO, Det norske maskinistforbund og KS.

Forhandlingene ble holdt i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo.

### **Parter:**

**Fagforbundet** v/pfullm. Karianne Hansen Heien

**Delta** v/pfullm. Sissel Berge Dyblie

**Tekna** v/pfullm. Sonia Monfort Roedelé

**NITO** v/pfullm. Beate Sire Dagslet

**Det norske maskinistforbund**

mot

**KS** v/p.fullm. Torfinn Thomassen og Hege Øhrn

### **Nemndas sammensetning:**

*Partsoppnevnte medlemmer:*

Pål Skarsbak (Fagforbundet)

Merete Norheim Morken (Delta)

Beate Sire Dagslet (NITO)

Sonia Monfort Roedelé (Tekna)

Lasse Westby (Det norske maskinistforbund, DNMF)

Hege Mygland (KS)

*Nemndas leder:*

Torkjel Nesheim (oppnevnt av Riksmekleren)

## **Nemndas avgjørelsesgrunnlag**

I forkant av forhandlingene har Fagforbundet sendt inn to prosesskriv på vegne av alle partene på arbeidstakersiden som gjelder felles krav knyttet til beredskapsvaktordningen utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt). I tillegg er det sendt inn to prosesskriv knyttet til Fagforbundets øvrige krav. De øvrige partene på arbeidstakersiden har sendt inn ett prosesskriv hver knyttet til sine øvrige krav. KS har sendt inn to prosesskriv hvor både felleskravet knyttet til beredskapsvaktordningen og øvrige særkrav fra partene er kommentert. 1

Forhandlingene ble gjennomført ved at hver av prosessfullmektigene fikk ordet til innlegg og redegjorde for de respektive parters syn på saken. Det ble gitt anledning til replikk og duplikk, og spørsmål fra nemndas leder og øvrige medlemmer ble besvart.

Følgende personer var til stede under forhandlingene:

Fra Fagforbundet: Pål Skarsbak og Karianne Hansen Heien

Fra Delta: Merete Norheim Morken og Sissel Berge Dyblie

Fra Tekna: Sonia Monfort Roedelé

Frå NITO: Beate Sire Dagslet

Fra Det norske maskinistforbund: Lasse Westby og Rune Johnsrud

Fra KS: Hege Mygland, Torfinn Thomassen, Hege Øhrn og Frode Bård Nilssen

Forhandlingene varte fra kl. 10.00 -12.30 og det ble deretter holdt rådslagning.

## **Avgjørelse:**

### **Sakens bakgrunn**

I henhold til bestemmelsene om partsforhold og forhandlingsrett/-plikt i Hovedavtalen del A § 1-5 og § 4, skjer forhandlinger om sentrale tariffavtaler mellom KS og forhandlingssammenslutningene. Unntak er gjort for de sentrale forbundsvise særavtalene (SFSene) der forhandlingene skjer mellom KS og de enkelte arbeidstakerorganisasjonene med partsforhold. På arbeidstakersiden er det fem parter i SFS 2404, hvor Fagforbundet, Delta, NITO, Tekna og det Norske Maskinistforbund alle er selvstendige parter i særavtalen.

Sentrale forhandlinger gjennomføres koordinert med partene med siktemål å ha like lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere uavhengig av organisasjonstilknytning. Alle sentrale tariffavtaler, herunder de forbundsvis sentrale særavtalene, er altså likelydende med alle arbeidstakerorganisasjonene som er part.

Brann- og redningstjenesten har på denne bakgrunn lønns- og arbeidsvilkår regulert i hovedtariffavtalen (HTA), aktuelle sentrale generelle særavtaler (SGS) og sentral forbundsvis særavtale – SFS 2404: Brann- og redningstjeneste. SFS 2404 skal regulere det som er særskilt for brann- og redningstjenesten, og som ikke lar seg regulere i hovedtariffavtalen. SFS 2404 inngås mellom KS på den ene siden og henholdsvis Fagforbundet, Delta, NITO, Tekna og Det norske maskinistforbund på den annen side. Forhandlinger om SFS 2404 skal ikke være et ekstra lønnsoppgjør for brann- og redningstjenesten.

SFS 2404 ble reforhandlet 15.12.22 og, etter enighet mellom partene om å utsette forhandlingene, deretter 25.04.23. Utsettelsen skyldtes behov for å få et samlet krav fra arbeidstakerorganisasjonene knyttet til punkt 4.1 i SFS 2404 (hjemmevaktordningen). Det ble lagt frem kravs-/tilbudsdokumenter i flere omganger fra alle parter. Partene kom ikke til enighet og arbeidstakerorganisasjonene brøt forhandlingene. Tvisten er brakt inn for sentral nemnd i samsvar med Hovedavtalen del A § 6-1. SFS 2404 for perioden 01.01.2021-31.12.22 gjelder nå på ettervirkning for partene.

Partene har anmodet Riksmekleren om å utpeke leder for den sentrale nemnda.

### **Partenes anførsler**

#### Felleskrav knyttet til hjemmevaktordningen – SFS 2404 pkt. 4.1 og 3.2

**Fagforbundet, Delta, NITO, Tekna og Det Norske Maskinistforbund (DNMF)** har i fellesskap i hovedtrekk anført:

Brann- og redningstjenesten i Norge er et kommunalt ansvar, som er regulert i brann- og eksplosjonsvernloven) og brann- og redningsvesenforskriften. Lovverket angir krav til

brannvesenet, herunder utrykningstid, krav til kompetanse og dimensjonering av personell. Dagkaserering, med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet utenom dagtid, som kan bestå av både heltidspersonell og deltidspersonell. Etter Forskrift med unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper § 4 gjelder ikke arbeidsmiljøloven § 10-4 og 10-5 for kommunalt brannvesen. Dette medfører at brann- og redningstjenesten er unntatt arbeidsmiljølovens bestemmelser om alminnelig arbeidstid og gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid. Kravene om forsvarlig arbeidsmiljø som regulert i arbeidsmiljøloven er derimot fortsatt gjeldende.

Overordnet er det etablert beredskapsordninger som ivaretar spredt bebyggelse hvor innbyggertall og risiko varierer, og dermed også beredskapsvaktordningens belastning. Ordningen med deltidspersonell er en effektiv og rasjonell måte å organisere brann- og redningsberedskap på i Norge, og noe arbeidstagersiden ønsker å ivareta. Beredskapen må opprettholdes, men dette må gjøres innenfor gjeldende lovverk og rettsregler, herunder de krav som følger av arbeidstidsdirektivet. I lys av rettskildebildet, herunder EU-domstolens praksis, og krav til utrykningstid som gjelder for brann- og redningstjenesten, er det tvilsomt om partene kan fastsette et generelt unntak for alle omfattet av avtalen hva gjelder beredskapsvakt og arbeidstid. Fortolkningsnotatet fra EU-kommisjonen viser at responstid/utrykningstid er et kvalifiserende element ved vurderingen av hva som skal regnes som arbeidstid. Responstiden etter brann- og redningsvesenforskriften må anses som umiddelbar.

All beredskapsvakt kan ikke unntas fra arbeidstid etter gjeldende rett. Vurderingen av om beredskapsvakt skal regnes som arbeidstid må gjøres ut fra de lokale, konkrete forhold. Det kreves en regulering i særavtalen som ivaretar konkrete vurderinger av beredskapsordningen i det enkelte brannvesen. Dette er den beste måten for samlet å ivareta både hensynet til beredskap og arbeidstidslovgivningen. Vurderingene som Arbeidstilsynet foretar knyttet til konkrete beredskapsordninger er relevante ved vurderingen av beredskapsvaktordningene i brann- og redningstjenesten. Arbeidstilsynet legger blant annet vekt på krav til responstid, sannsynlighet for tilkalling, utrykningsfrekvens, bevegelsesfrihet under vekten, varighet av aktivt arbeid under vekten, graden av arbeidets belastning og omfanget av det aktive arbeidet. For å kunne ha en arbeidstid som i gjennomsnitt overstiger 48 timer per uke, må det videre innhentes skriftlig samtykke fra den enkelte som går utover det som følger av en

arbeidskontrakt, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) femte punktum.

Krav knyttet til responstid og umiddelbart å besvare og handle på utkalling, viser klart at en ikke kan ha en og samme løsning i særavtalen for alle brannvesen i Norge. KS sin anførsel at SFS 2404 ikke bør være første sted som detaljregulerer beredskapsvakt bestrides. For det første er det en detaljregulering i SFS 2404 arbeidstakersiden søker å unngå ved at det er de lokale forhold som skal være avgjørende for vurdering av arbeidstid og andre vernehensyn. For det andre foretas det allerede i dag konkrete vurderinger av beredskapsvakt utenfor arbeidstedet av Arbeidstilsynet.

Basert på fremlagte krav og tilbud under forhandlingene, oppfatter arbeidstakersiden at partene langt på vei var enige når det gjaldt reguleringen av beredskapsvaktordningen i særavtalen. Dette omfatter ivaretagelse av krav til en ytre ramme for arbeidstid på 72 timer i gjennomsnitt per uke for ordinært arbeid og beredskapsvakt, selv om partene var uenige om en ytre ramme bare skulle gjelde for tilfelle hvor beredskapsvakten defineres som arbeidstid eller uavhengig av dette, og en presisering av krav til individuelt samtykke når hjemmevaktperioden regnes som arbeidstid som skal komme i tillegg til ordinær arbeidstid og evt. pålagt overtid. Videre var partene enige om at det ble utarbeidet en veileder til de lokale partene til hjelp for vurderingen av om beredskapsvakten skal anses som arbeidstid eller ikke. Vurderingen ble flyttet ut av særavtalen, slik at tariffavtaleteksten ikke ble belastet med dette, og inn i en omforent veiledningstekst. Vurderingsmomenter knyttet til belastning med beredskapsvakten nevnt i tidligere krav, la arbeidstakersiden til grunn ville inngå i veilederen.

En presisering i KS sitt siste tilbud (tilbud 3) i særavtalens punkt 4.1.2 om at dersom arbeidstaker pålegges ekstra hjemmevakt som medfører at ordinær arbeidstid og hjemmevakt overstiger 72 timer, jf. punkt 4.1.1 andre setning, så godtgjøres denne med ordinær timelønn delt på fem (1:5), ble imidlertid ikke godtatt av arbeidstakersiden. Arbeidstakersiden anser ekstra hjemmevakt for å falle inn under overtidsbestemmelsene uavhengig av om det regnes som arbeidstid. Dette er en pågående uenighet med KS. KS satt dette opp mot arbeidstakersidens krav om betalingsbestemmelse, og dette var en utløsende faktor til bruddet i forhandlingene.

I samsvar med fremlagt krav 4 i forhandlingene (vedlegg 6 til felles prosesskriv 07.06.23), kreves at det i særavtalens punkt 4.1 om hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet) tilføyes følgende om vurderingen de lokale parter skal foreta i punkt 4.1.1 om arbeidstid:

*De lokale parter skal i fellesskap vurdere belastningen den konkrete hjemmevakten innebærer for arbeidstakerne. Vurderingen skal også legges til grunn for å avgjøre hvorvidt hjemmevakten er så belastende at vakttiden må regnes som arbeidstid.*

Videre kreves at betalingsbestemmelsen i punkt 4.1.2 som KS fremmet i sitt tilbud 3, tas ut.

Når det gjelder betalingsbestemmelsen i punkt 4.1 krever arbeidstakersiden at den endres slik at den avtalte hjemmevaksperioden godtgjøres med ordinær timelønn delt på *minimum* fem (1:5). Med nåværende formulering er det ikke anledning til gi annen betalingsbrøk enn 1:5. De lokale parter bør ha mulighet til å avtale en høyere godtgjøring for beredskapsvakten særlig av rekrutteringshensyn. Det er vanskelig å rekruttere personell til disse stillingene flere steder. En minimumsbestemmelse gjør at det vil kunne tas lokale og konkrete vurderinger knyttet til avlønning av personell i beredskapsordningen. Dette er en langt mer målrettet måte å tilpasse avlønningen for beredskapsvakt til lokale forhold enn ved å forsøke å forhandle opp lønn som ordinær timelønn utover minstelønnsatsen i hovedtariffavtalens garantilønnssystem, slik KS har anført. Fremforhandling av høyere grunnlønn istedenfor en høyere brøk, vil for øvrig også ha den samme konsekvensen hva gjelder konkurranse mellom arbeidsgivere. Selv om kravet knyttet til betalingsbestemmelsen ikke er direkte knyttet kravet om regulering av om beredskapsvakt skal defineres som arbeidstid, er avlønning relevant for den belastning som beredskapsvakten utgjør og har således en indirekte sammenheng.

Fagforbundet, Delta, NITO, Tekna og Det Norske Maskinistforbund (DNMF) har nedlagt slik **påstand** om felleskravet:

SFS 2404 for perioden 1.1.23-31.12.24 reguleres i henhold til endringene som framkommer i vedlegg 6 til prosesskriv 07.06.23.

#### Øvrige krav:

**Fagforbundet** har i hovedtrekk anført:

Punkt 4.2 Utrykning fra hjemmevakt:

Henvisningen til HTA 4.3.2.1 og at utrykning regnes fra alarmen går og varer til oppdraget slutt, strykes. Henvisningen endres til *HTA kap. 1, pkt. 6.5 for faktisk medgått tid, men aldri mindre enn 1 time*. Bakgrunnen for kravet er at utrykninger kan variere mye i tid, herunder er det ikke uvanlig med falske alarmer, og mange utrykninger skjer på ubekvemme tidspunkt som kveld og natt. Ofte kan personell bli utkalt, for så at utrykningen avblåses etter kort tid og under en time. Selv om utrykningen kan ha vært kort, vil belastningen ved å bli kalt ut reelt være større enn den faktiske tiden som godtgjøres, for eksempel ved utkalling om natten. En godtgjøring på minimum en time vil i større grad vil reflektere belastningen med utrykningen. Mange steder lokalt gis det 1-2 timer mer enn særavtalen gir krav på for å få personell til å ta vakter. Dette sier noe om behovet for å endre dette punktet i særavtalen.

Nytt punkt 5.5 Avlønning av ledere:

Særavtalen hadde tidligere en bestemmelse som anga et minimum for hva de som var satt til å lede andre skulle ha i avlønning, angitt som en minimumsbeløp sammenliknet med dem de var satt til å lede. Bakgrunnen for kravet er at denne bestemmelsen ble fjernet ved nemdsbehandlingen i 2019, selv om dette ikke var et sentralt tema i forhandlingene og kun KS ønsket bestemmelsen fjernet. Endringen fikk lønnsmessige konsekvenser som partene i fellesskap ikke hadde vurdert i forkant av nemdsbehandlingen. Endringen skjedde med manglende faktagrunnlag. KS har anført at avlønning av ledere er ivaretatt i kap. 4 i hovedtariffavtalen, hvor det er fastsatt at ledere som er *tildelt vesentlig arbeidsgiverfunksjoner*, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Dette er ikke relevant for ledere i beredskap som har innsatslederansvar med kommandolinje i kritiske oppdrag. Dette skiller seg betydelig fra annen type ledelse i kommunen og disse lederne er ikke tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner i bestemmelsens forstand. Det kreves derfor et nytt punkt 5.5 Avlønning av leder som lyder:

*Ledere i brann og redningstjenesten skal ha en lønn som gjenspeiler det ansvaret de har gjennom å ha ledelse over personell i innsats, og lønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Dette fastsettes i lokal særavtale.*

Bestemmelsen fastsetter i motsetning til tidligere bestemmelse ikke en klar minstesats, men fastslår prinsippet om høyere avlønning enn dem de er satt til å lede og at dette avtales lokalt.

Nytt punkt 5.6 Godtgjøringer for opphold på Brann og redningsskolen og lønn ved nettbasert undervisning:

Kravet er todelt og gjelder dels reise og dels avlønning under pålagt nettundervisning. Bakgrunnen for kravet er at mesteparten av kursvirksomheten innen brann- og redning skjer ved etatsutdanning på Brann- og redningsskolen på Tjeldsund og ved nettbasert undervisning. Kursvirksomheten kan gå over uker og måneder, ofte med stor avstand fra hjemmet til kursstedet på Tjeldsund. Dette gjelder reise i forbindelse med kursvirksomhet i regi av arbeidsgiver, som er nødvendig for å utføre jobben i brann- og redningstjenesten. Kursene krever ofte at ansatte bruker fritid, gjerne helger, på å reise til kursstedet. Ettersom dette er pålagt kursvirksomhet bør reisetid utenom ordinær arbeidstid godtgjøres med ordinær timelønn. Eksisterende bestemmelser i hovedtariffavtalen ivaretar ikke slike forhold knyttet til kursdeltakelse for den enkelte. Det fremmes på denne bakgrunn følgende krav:

*Den ansatte har rett betalt hjemreise hver helg. Reisetid utenom ordinær arbeidstid og på frilørdag-, søn- og helgedager, kompenseres time for time (1:1). Beregnet reisetid gis som hovedregel som fritid, men kan etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker utbetales minst med timelønn.*

En del av kursvirksomheten foregår nettbasert. Dette er opplæring som er nødvendig i arbeidet og som hovedregel bør foregå innen normal arbeidstid. Dersom dette ikke er mulig/tilfelle, bør slik nødvendig opplæring avlønnes med ordinær timelønn og aldri mindre enn to timer. På denne bakgrunn fremmes følgende krav:

*Arbeidstakere som har hel eller deltidsstilling i virksomheten og gjennomfører nettbasert undervisning pålagt av arbeidsgiver, skal som hovedregel gjennomføre dette innenfor normal arbeidstid. Alternativt og de som ikke har en slik stilling, skal minst ha betalt for antall timer oppsatt i kursplanen. Dersom arbeidstakeren av særlige grunner bruker mer enn oppsatt tid, skal dette lønnes. Om det ikke er oppsatt antall timer i kursplanen, betales det for faktisk medgått tid, men aldri mindre enn 2 timer.*

Fagforbundet har nedlagt slik **påstand** om øvrige krav:

SFS 2402 gjøres gjeldende for perioden 1.1.23 - 31.12.24 slik det framkommer av vedlegg 1 til prosesskriv 07.06.23.

**Delta** har i hovedtrekk anført:

Det vises til kravene fremmet i forhandlingene, som fremgår av vedlegg 1 til prosesskriv 07.06.23, med de presiseringer som fremgår av prosesskrivet.

Punkt 1.2 Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet:

*Særavtalen gjelder 01.01.2032 – 31.12.2024. Det kreves at SFS 2404 gjøres gjeldende for*



samme tidsperiode som øvrige sentrale forbundsvise særavtaler i KS, med lik varighet. Det er en skrivefeil i tidsperioden angitt i kravet i vedlegg 1.

#### Punkt 2.1 Generelt:

Siste setning i andre ledd, at «*aktivt arbeid kan foregå når som helst på døgnet*», strykes. Setningen skaper unødvendig støy fordi arbeidsgivere benytter bestemmelsen til å igangsette forefallende arbeid på natt og helge- og høytidsdager. Arbeid på natt, søn- og helgedager er etter arbeidsmiljøloven ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Forefallende arbeid som ikke har betydning for å opprettholde nødvendig beredskap skal unngås på disse tidspunktene. Ved å stryke siste setning unngås et tolkingsspørsmål. Alle brannvesen har ukeplaner som beskriver aktiv og passiv tid og det er ikke nødvendig å presisere en bestemmelse om dette i SFS 2404. Endringen medfører ingen økonomisk konsekvens.

#### Punkt 2.3 Ukentlig arbeidstid:

I siste setning strykes «*inntil en døgnvakt*» ekstra. Dette er en forenkling og tydeliggjøring av avtaleteksten og har ingen økonomisk konsekvens.

#### Punkt 3.1 Utrykning for deltidspersonell: Dette kravet er frafalt.

#### Punkt 3.3 Deltidspersonell i beredskap uten vaktordning:

Kravet gjelder en minimumsregulering for deltidspersonell. I punkt 3.3 tilføyes en ny setning om at «*Tillegget skal være på minst 12.000,-*». Det er viktig å sikre en minimumsregulering for å sikre likebehandling mellom ulike kommuner. Godtgjøringen varierer noe i dag, men ligger i all hovedsak på ca. 12.000,- per år. Enkelte steder er det ikke laget lokale avtaler slik bestemmelsen krever.

#### Punkt 4.2 Utrykning fra hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet):

Bestemmelsen endres slik: Utrykning fra hjemmevakt godtgjøres som overtid etter «*pkt. 3.1 i denne avtale*». Henvisningen til HTA 4.3.2.1. strykes. Videre strykes siste setning («*utrykningen regnes fra alarmen går og varet til oppdragets slutt*»). Hensikten med kravet er å likebehandle ansatte som går i hjemmevakt med dem som er omfattet av punkt 3.1 i avtalen. Dette vil sikre at ansatte som rykker ut ved hjemmevakt avlønnes i henhold til HTA kap. 1 § 6.5 for faktisk medgått tid, men aldri mindre enn to timer. Det har vært fremmet

ønsker om å regulere dette lokalt for å gjøre det mer attraktivt å inngå i brannstyrken. Deltas krav vil være et virkemiddel for å rekruttere og beholde personell med hjemmevaktordning.

Nytt punkt 5.1 Minimumstillegg for brann- og redningsledelse:

Det kreves at sikringsbestemmelsen som ble fjernet ved nemndsbehandlingen i 2019 inntas igjen slik at det igjen fremgår at «*Ledere i brann- og redningstjenesten skal lønnes minst XX over dem de er satt til å lede*». Sikringsbestemmelsen kan inntas som nytt punkt 5.5, som foreslått av Fagforbundet. Dette punktet ble fjernet ved nemndsbehandlingen i 2019 på feil grunnlag. Det var KS som ønsket punktet fjernet. Delta krever at beløpet nå settes til kroner 18.000,-. HTA kap. 4 pkt. 4.0 nr. 6 – som KS har vist til – fastslår at «*ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede*».

Begrepet «vesentlige arbeidsgiverfunksjoner» er utdypet noe i KS sin personalhåndbok der det fremgår at ledere med vesentlige arbeidsgiverfunksjoner utøver styringsrett innenfor sitt fullmaktsområde. Bestemmelsen passer ikke nødvendigvis for ledere/innsatsledere i brannvesenet som har sine fullmakter og oppgaver definert i lov og forskrift. Det vises for øvrig til Fagforbundets anførsler som tiltres. Delta mener at sikringsbestemmelsen skal gjelde for alle ledere i brann- og redning som er innplassert i de unormerte stillingskodene i HTA kap. 4. Det er uklart hva som menes når det ved nemndsbehandlingen i 2019 ble henvist til at det ikke var noen grunn til at ledere innen brann- og redningstjenesten skal ha høyere lønn enn det som følger av hovedtariffavtalen, all den tid de unormerte stillingene ikke har en egen garantilønn fastsatt i hovedtariffavtalen.

Delta har nedlagt slik **påstand** om øvrige krav:

Sentral forbundsvis særavtale – SFS 2404 Brann- og redningstjeneste gjøres gjeldende for perioden 1.1.2023 – 31.12.2024 slik det fremkommer av vedlegg 1, men hensyntatt de endringer som følger av prosesskriv 07.06.23.

**NITO** har i hovedtrekk anført om øvrige krav:

Det vises i utgangspunktet til kravene fremmet i forhandlingene (krav 1), som fremgår av vedlegg 1 til prosesskriv 07.06.23.

Punkt 4.3 Godtgjøring for overordnet hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet):

Det kreves en vesentlig økning i godtgjøring for overordnet hjemmevakt. Døgnsatsene økes med henholdsvis 300, 400 og 500 kroner per døgn i punkt 4.3 første ledd. Foreslått økning overstiger økningen i lønnsoppgjøret som har vært gitt i KS-området for øvrig. Grunnen til dette er behovet for å rekruttere og beholde mannskaper til brann- og redningstjenesten. Kravet er likelydende med Teknas krav.

Punkt 5.4 Varslingssystemer:

Ansatte i brann- og redningstjenesten bør få kompensasjon for å bruke varslingssystemer på fritiden og lokale parter skal kunne inngå lokale særavtaler også om dette. I punkt 5.4 tilføyes at partene skal inngå lokale særavtaler om «*kompensasjon for*» dette.

Kravet er likelydende med Teknas krav.

Øvrige krav fremmet i vedlegg 1 til prosesskriv 07.06.23 frafalles.

NITO har nedlagt slik **påstand** om øvrige krav:

SFS 2404 for perioden 1.1.23 – 31.12.24 reguleres i henhold til NITOs endringskrav til punkt 4.3 og 5.4, som fremgår av vedlegg til prosesskriv 07.06.23.

**Tekna** har i hovedtrekk anført om øvrige krav:

Punkt 4.3 Godtgjøring for overordnet hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet):

Det kreves en vesentlig økning i godtgjøring for overordnet hjemmevakt. Døgnsatsene økes med henholdsvis 300, 400 og 500 kroner per døgn punkt 4.3 første ledd. Foreslått økning overstiger økningen som har vært gitt i KS-området for øvrig. Grunnen til dette er behovet for å rekruttere og beholde mannskaper til brann- og redningstjenesten. Satsene har ikke økt siden 01.01.21. Kravet er likelydende med NITOs krav.

Punkt 5.4 Varslingssystemer:

Ansatte i brann- og redningstjenesten bør få kompensasjon for å bruke varslingssystemer på fritiden og lokale parter skal kunne inngå lokale særavtaler også om dette. I punkt 5.4 tilføyes at partene skal inngå lokale særavtaler om «*kompensasjon for*» dette. Kravet er likelydende med NITOs krav.

Øvrige krav fremmet i forhandlingene frafalles.

Delta har nedlagt slik **påstand** om øvrige krav:

SFS 2404 for perioden 1.1.23 – 31.12.24 reguleres i henhold til Teknas endringskrav til punkt 4.3 og 5.4, som fremgår av vedlegg til prosesskriv 07.06.23.

**Det Norske Maskinistforbund** har i hovedtrekk anført om øvrige krav:

Punkt 2.3 Ukentlig arbeidstid:

I tillegg til eksisterende tekst tilføyes: «*Det kan inntas lokale prøveordninger om utvidelse av arbeidstid, innenfor grensene i AML § 10-12 (4)*». Bakgrunnen for kravet er at det kan være utfordrende å skaffe tilstrekkelig kvalifisert mannskap med rett kompetanse for å avvikle for eksempel lovpålagt ferie. Det har ikke vært mulig å avtale utvidelse av arbeidstid lokalt selv om partene ønsker dette, innenfor rammene av arbeidsmiljøloven § 10-12 (4), fordi det ikke har vært eksplisitt adgang til å avtale slike ordninger i tariffavtalene. Ved å åpne for muligheten til å avtale en utvidelse innenfor rammen av yttergrensene, vil kvalifisert mannskap ved behov kunne benyttes uten bruk av midlertidige ansatte utan rett kompetanse.

Punkt 4.3 Godtgjøring for overordnet hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet):  
Dette kravet er frafalt.

Punkt 5.1 Pensjonsgivende tillegg:

Det tilføyes at faste og variable godtgjørelser etter særavtalen «*inkludert godtgjørelse for helge- og høytidsdager*», er pensjonsgivende for arbeidstakere som går inn under pensjonsordningen. I tredje punktum strykes at «*ekstra tillegg som skyldes helge- og høytidsdager*», ikke er pensjonsgivende. Det er urimelig at særavtalen har en dårligere ordning på dette området enn hovedtariffavtalen i KS-området.

Nytt punkt 5.5 Opplæring/utdanning:

Det kreves en ny bestemmelse hvor det fastsettes: «*Dagens grunnopplæring for heltidspersonell fra Norsk Brannskole(NBSK), eller tilsvarende, sidestilles med*

*Fagskoleutdanning for brannkonstabel. (Må ha 3 års erfaring frå heltidskorps)». I hovedoppgjøret for 2016 ble det tatt inn en ny stillingsgruppe i kapittel 4 (Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet), og i den forbindelse opprettet en ny stillingskode 7719 «Fagarbeider med fagskoleutdanning (med særaldersgrense)». Denne koden omfattet brannkonstabel med fagskoleutdanning. Endringene som ble gjort i hovedoppgjøret for 2016, med ny stillingsgruppe og stillingskode, har resultert i utilsiktede lønnsmessige skjevheter innenfor brann- og redning. Selv om ny brannskole er vesentlig utstatt, er det allerede i dag klare eksempler på utilsiktede lønnskjevheter. Nytilsatte brannkonstabler med fagskoleutdanning og 60 fagskolepoeng, avlønnes 20 000 kroner høyere enn en brannkonstabel med for eksempel 20 års ansiennitet, lederutdanning fra NBSK, fagbrev og en rekke kurs.*

Nytt punkt 5.6 Forsikring:

Det kreves en ny bestemmelse hvor det fastsettes:

*For arbeidstakere som er omfattet av denne avtale, tegnes det en generell ulykke, død og uførekapital forsikring hvor nedre grense for utbetaling er 1 % medisinsk invaliditet. Forsikringssummen skal være på 40 G.*

Bakgrunnen for kravet er at arbeidets art i forbindelse med øvelser og oppdrag er av en slik karakter at det er klart høyere risiko for skader i brannyrket enn i andre yrker. Erfaringsmessig stiller arbeidstakere svakt i eventuelle rettssaker fordi yrkesskadelovgivningen ikke er tilpasset beredskapspersonell i branntjenesten. Inntil dette er på plass, er en forbedret forsikringsordning for beredskapsansatte i branntjenesten nødvendig. Bestemmelsene i hovedtariffavtalen er ikke tilstrekkelig. Polititjenestemenn har en slik forsikringsordning.

Subsidiært kreves at avgjørelsen i sentral nemnd bare gjelder inntil hovedtariffavtalens utløpstid 30.04.2023.

Det norske maskinistforbund har nedlagt slik **påstand** om øvrige krav:

Prinsipalt: SFS 2402 gjøres gjeldende i henhold til Det norske maskinistforbunds endringskrav til punkt 2.3, punkt 5.1, nytt punkt 5.5 og nytt punkt 5.6, som fremgår av prosesskriv 07.06.23.

Subsidiært: Avgjørelse i sentral nemnd gjelder bare inntil Hovedtariffavtalens utløpstid 30.04.2024, jf. HA del A § 6-1, 5. ledd.

Når det gjelder felleskravet knyttet til beredskapsvaktordningen (SFS 2404 punkt 4.1 og 3.2) har **KS** i hovedtrekk anført:

Alle arbeidstakerorganisasjonene brøt forhandlingene og tvisten er i henhold til Hovedavtalen del A § 6-1 brakt inn for sentral nemnd. SFS 2404 for perioden 01.01.2021-31.12.22 gjelder nå på ettervirkning for partene. Tvisten dreier seg både om arbeidstid og økonomiske krav. Arbeidstid er et hovedkrav fra alle organisasjonene, som kommenteres særskilt nedenfor.

Generelt bemerkes at SFS 2404 skal regulere det som er særskilt for brann- og redningstjenesten, som ikke lar seg regulere i Hovedtariffavtalen. Forhandlinger om SFS 2404 skal ikke være et ekstra lønnsoppgjør for brann- og redningstjenesten. Dette er det også vist til i den sentrale nemndens avgjørelse av 09.09.19.

Videre bemerkes at brannmannskapene i 2023 har hatt et ordinært lønnsoppgjør på lik linje med alle andre i kommunesektoren, men har i tillegg også fått en betydelig økning i lørdags- og søndagstillegg og kvelds- og nattillegg (UB-tillegg) fra 01.01.2023. Dette skyldes økning i UB-tillegg som ble avtalt i hovedtariffoppgjøret i 2022. Det har også blitt skrevet en tilleggsprotokoll om bruk av årstimetall som gir et endret beregningsgrunnlag (merknad til § 5 i HTA) – Beregning av tilleggslønn etter HTA kap.3, punkt 3.7 (bilag 10 til prosesskriv 12.06.23). Økte satser for UB-tillegg og virkningen av tilleggsprotokollen gir betydelig bedre uttelling for branntjenesten sammenlignet med HTA kapittel 4 samlet. Disse økningene har allerede gitt branntjenesten en betydelig økonomisk uttelling utover frontfagsrammen og lønnsoppgjøret i 2023.

**Arbeidstid – Organisasjonenes felles krav:**

Tvisten om arbeidstid dreier seg om krav/tilbud til avtalens punkt 3.2 og 4.1. Partene har hatt et felles arbeid i form av et partssammensatt utvalg i forkant av forhandlingen, men partene har ikke kommet frem til enighet om en felles regulering.

Partene har tidligere avtalt en midlertidig løsning i særavtalens punkt 4.1, som også er omtalt i protokolltekst til gjeldende særavtale. Den midlertidige løsningen til 4.1 må prolongeres. Da protokollteksten ble utarbeidet var det med utgangspunkt i at den rettslige situasjonen ville

være mer avklart før forhandlingene i 2023, slik at det var mulig å lage en mer permanent løsning. Det har fortsatt ikke kommet tilstrekkelig avklaringer og beredskapsvakter utenfor arbeidsstedet (hjemmevaktordninger) er fortsatt under diskusjon i EU. Det lar seg ikke forsvarlig gjøre å lage en mer permanent ordning i særavtalen på nåværende tidspunkt.

Problemstillingen er komplisert, og når det skal etableres en mer permanent ordning må denne være godt gjennomarbeidet. Lovgiver er nærmest til å regulere en så sammensatt problemstilling. Når lovgiver ikke har sett behov for å endre arbeidsmiljøloven og det heller ikke er foretatt endringer i arbeidstidsdirektivet, er KS av den oppfatning at tariffpartene heller ikke bør gjøre endringer i særavtalen på nåværende tidspunkt. For å beskrive kompleksiteten vises det til rapport fra EU kommisjonen til Europa parlamentet (bilag 12 til prosesskriv 12.06.23), som viser at EU-landene foreløpig ikke har foretatt lovendringer når det gjelder beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (stand-by time). Det fremgår at *«A majority of Member States have legal provisions regulating «on-call» work, and several Member States address «stand-by» periods explicitly in their legislation. The former is generally consistent with the Court`s interpretation, the latter does not take account of the recent case-law limiting when stand-by time qualifies as rest. However, some national courts have started to apply that case-law»*.

Til tross for kompleksiteten prøvde KS under forhandlingene å imøtekomme partene, men tilbudene ble avvist. Det er ikke foretatt lovendring i Norge og heller ikke i andre land i Europa vedrørende hjemmevaktproblematikken. KS mener at SFS 2404 bør ikke være det første stedet som detaljregulerer arbeidstid for beredskapsvakter utenfor arbeidsstedet. Dette bør iallfall ikke fastsettes ved en nemndsavgjørelse, når den rettslige situasjonen er såvidt uavklart.

Det bemerkes også at EU-kommisjonen dager etter bruddet i forhandlingene offentliggjorde et fortolkningsnotat til arbeidstidsdirektivet (fortolkningsnotatet av 26. april 2023, bilag 13 til prosesskriv 12.06.23). I punkt 3 bokstav a), syvende avsnitt er det vist til at nasjonale domstoler må vurdere om beredskapsvakt er arbeidstid eller ikke på bakgrunn av konkrete vurderinger og påpekes:

*“In contrast, during ‘stand-by’, where workers must be reachable at all times but are free to choose their whereabouts, or where they must remain at a workplace which is also their*

*home, national courts will need to assess on a case-by case basis whether the constraints imposed by the employers on the workers are such as to preclude the workers from the possibility to pursue their own interests. If this is the case, 'working time' covers the entire periods of 'stand-by time' ”.*

Ved å detaljregulere arbeidstiden for hjemmevakt i SFS 2404 risikerer partene at avtalen ikke vil være i samsvar med gjeldene rett. Arbeidsgiver vil til enhver tid uansett være ansvarlig for at arbeidstiden er i samsvar med gjeldene rett og at arbeidstidsordningen er forsvarlig. Det vises også til CEMR sin tilbakemelding på arbeidstid (bilag 14 til prosesskriv 12.06.23), hvor det konkluderes med at arbeidstidsdirektivet bør endres slik at unntaksadgangen fra 48-timers regelen i direktivets artikkel 6 utvides for å ivareta kritiske funksjoner som brann- og redning. I uttalelsen heter det:

*“In the light of these observations, there is a particular need to address the fact that the exemption possibilities of the Working Time Directive – especially in relation to the 48-hour rule (Article 6) – are too narrow to allow complete provision of socially critical functions such as fire, rescue and hospital operations. The possibilities for exceptions should therefore be considered so that the Working Time Directive does not prevent socially critical tasks from being performed. This could be done, for example, by including Article 6 as a possible derogation under Article 17(3).”*

Partene bør sette seg inn i kommisjonens siste fortolkninger og følge rettsutviklingen i Europa tett fremover. En endring på mer permanent basis kan ikke foretas på nåværende tidspunkt. En større omlegging av SFS 2404 må fortsatt avventes og den midlertidige ordningen må derfor opprettholdes inntil videre, slik at det foreligger en hjemmel for å drifte brantjenesten slik den organiseres i dag. Det er grunn til merke seg at det ikke har skjedd endringer i hvordan brantjenesten organiseres, og arbeidsgivers plikt til å sørge for en forsvarlig arbeidstidsordning er ikke nytt, og gjelder uavhengig av om hjemmevakt anses som arbeidstid eller ikke. Arbeidstidsorganiseringen er fortsatt den samme og beredskapsvakt blir ikke mer uforsvarlig selv om den nå i en del tilfeller skal anses som arbeidstid. Gjeldene rett medfører ikke at det stilles høyere krav til forsvarlighet eller betaling enn før. En organisering av brantjenesten med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er bærebjelken i brannordningen i Norge. Det vil få enorme konsekvenser dersom nemnda skulle komme til at den midlertidige ordningen må bortfalle. Det er også grunn til å merke



seg at Arbeids- og inkluderingsdepartementet, i forbindelse med arbeidet i det partssammensatte utvalget, opplyste at en ikke hadde innsigelser til måten partene hadde regulert beredskapsvakt i SFS 2404.

For øvrig bemerkes at det *ikke* er avtalt i SFS 2404 at hjemnevaktordninger som etter rettstilstanden skal anses som arbeidstid, ikke skal anses som arbeidstid. Dette synes å være en gjennomgående misforståelse hos arbeidstakerorganisasjonene. Partene har ikke inngått en avtale som unntar all beredskapsvakt fra bestemmelsene om arbeidstid. Det som er avtalt i SFS 2404 er at dersom hjemnevakten anses som arbeidstid, kommer denne arbeidstiden i tillegg til de øvrige rammene for ordinær arbeidstid som er regulert i særavtalen, noe partene har anledning til å avtale med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4). Det vil være arbeidstidsdirektivet som setter grenser for arbeidstid og fritid mv. på hjemnevakter.

Betalingsbrøken:

Godtgjøringen har hele tiden vært 1/5 uavhengig av om det er arbeidstid eller ikke. Brøken er avtalt kun som en kompensasjonsbestemmelse. Det innebærer at selv om en del beredskapsvakter vil anses som arbeidstid vil betalingen være den samme. Det er ingen grunn til at hjemnevakten nå skal betales mer. Beredskapsvaktordningen er ikke endret, selv om det nå i en del tilfeller vil kunne anses som arbeidstid som følge av praksis fra EU-domstolen, ikke som følge av endringer i arbeidstidsordningen. Organisasjonenes krav vil bli en ny forhandlingsarena, som vil sette brannvesen opp imot hverandre. Med et minimumsbeløp vil det oppstå press på arbeidsgiver, avhengig av om hjemnevaktordningen er arbeidstid, ligger utenfor arbeidstiden eller er lite belastende. Dette vil være svært kostnadskrevende. Det er også uklart hva som skal legges til grunn for vurderingen og hvordan eventuell uenighet skal løses.

**KS** har når det gjelder øvrige krav fra arbeidstakerorganisasjonene i hovedtrekk anført:

Generelt påpekes at ansatte tilknyttet SFS 2404 har fått en betydelig økning gjennom UB-tillegg pr. 10 01.23. Dette utgjør nærmere kr. 17 000,- i året. Partene har også undertegnet protokoll vedrørende årstimetall i brantjenesten, som også medfører økte kostnader for arbeidsgiver. De som jobber i beredskap i brantjenesten er vinnerne lønnsmessig i 2023. Videre bemerkes at det er et bærende prinsipp at lønnsvilkår reguleres i HTA; det er gjennom

tariffoppgjør at kommunene og etater mv. får dekket sine lønnsutgifter. Godtgjørelser som blir fremforhandlet gjennom SFS 2404 gir utslag på glidningen og må dekkes av etatenes/brannselskapenes lokale driftsbudsjett. Det bør videre utvises varsomhet med å gjøre endringer i særavtalen når det gjelder bestemmelser som kan kunne omfatte alle ansatte i kommunal sektor eller som gjelder bestemmelser som allerede er regulert i HTA. SFS er inngått med kun 5 av 40 parter i likelydende hovedtariffavtaler. Prinsippet om likebehandling er viktig.

#### Øvrige krav fra Fagforbundet:

Endring av punkt 4.2 Utrykning fra hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet): Dette er regulert i hovedtariffavtalen - HTA kap. 1 § 4, punkt 4.3.2.1. Det er ingen særskilte omstendigheter for brann- og redningstjenesten som tilsier at HTA kan fravikes for denne gruppen. Kravet avvises.

#### Nytt 5.5 Avlønning av ledere:

Dette er en omkamp fra sist nemndsavgjørelse i 2019. Reguleringen i hovedtariffavtalen er lik for alle ledere i kap. 4 uavhengig av tjenesteområde, jf. HTA kap. 4 - 4.0 pkt. 6. Har lederne vesentlige arbeidsgiverfunksjoner er de omfattet av punkt 4.0 nr. 6. Dersom de ikke har dette, vil punkt 4.0 nr. 3 gjelde – som for alle andre grupper har en mer eller mindre hierarkisk oppbygning formelt eller uformelt.

#### Nytt 5.6 Godtgjøringer for opphold på Brann og redningsskolen og lønn ved nettbasert undervisning:

Kravet avvises. Tjenestereiser er regulert i hovedtariffavtalen - HTA kap. 1 § 4.7.

#### Øvrige krav fra Delta:

##### Punkt 2.1 Generelt og punkt 2.3 Ukentlig arbeidstid:

Kravene gjelder ikke bare endring av ordlyden, men har også materielle sider og kan skape nye tolkningsproblemer. Kravet avvises.

##### Punkt 3.3 Deltidspersonell i beredskap uten vaktordning

Kravet om et minstetillegg på kr. 12 000,- er et kostbart krav. Fast årlig godtgjøring som fastsettes i lokal særavtale, varierer. Det er stor forskjell på store og små kommuner og dette

bør avgjøres lokalt. KS har hensyntatt godtgjøring med økninger i punkt 3.1 siste årene. Kravet avvises.

Punkt 4.2 Utrykning fra hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet):

Dette er faktiske utrykninger som faller inn under HTA kap. 1 § 4, punkt 4.3.2.1. Utrykning for brannmenn bør ikke kompenseres annerledes enn andre arbeidstakere som har utrykning på vakt. Kravet avvises.

Nytt punkt 5.1 Minimumstillegg for brann- og redningsledelse:

Dette er en omkamp fra sist nemndsavgjørelse i 2019. Hovedtariffavtalen fastsetter en lik ordning for alle ledere i kap. 4 uavhengig av tjenesteområde, jf. HTA kap. 4 - 4.0 pkt. 6. Det vises også til merknadene til Fagforbundets krav. Kravet avvises.

#### Øvrige krav fra Det norske maskinistforbund:

Punkt 2.3 Ukentlig arbeidstid:

Til nytt tillegg om at kan inngås lokale prøveordninger om utvidelse av arbeidstid innenfor grensene i aml. § 10-12 (4), bemerkes at det ikke fastsatt noen grenser i § 10-12 (4). En slik ordning vil ikke være håndterbar da lovligheten av et eventuelt forsøk må vurderes opp mot en fortolkning av arbeidstidsdirektivet. Det er for øvrig uklart hva som ligger i kravet; om det er et unntak for å forlenge den ukentlige arbeidstiden på 42 timer i snitt eller om det er et unntak for å utvide sammenhengende arbeidstid utover 48 timer. Det er verdt å merke seg at ingen av de andre organisasjonene har et tilsvarende krav.

Punkt 5.1 Pensjonsgivende tillegg:

HTA kap. 3, punkt 3.7 regulerer hvilke tillegg som er pensjonsgivende. Helge- og høytidstillegget er ikke pensjonsgivende for noen grupper/tjenesteområder, og det er eventuelt HTA/SGS 2020 som må endres – ikke SFS 2404.

Nytt punkt 5.5 Opplæring/utdanning:

Dette er et kostbart krav som eventuelt må fremmes i hovedtariffoppgjøret. Kravet fra maskinistforbundet medfører en lønnsøkning på ca. 20 000,- per brannkonstabel som

omfattes av bestemmelsen.

Nytt punkt 5.6 Forsikring:

Forsikringsbestemmelsene er regulert i HTA kap. 1 §§ 10 og 11 og gjelder for alle ansatte. Her vil man innføre et nytt prinsipp for brann- og redningstjenesten som i tillegg er kostbart.

Øvrige krav fra NITO:

Punkt 4.3 Godtgjøring for overordnet hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet):  
Kravet er høyt og går klart utover frontfagsrammen og reguleringen i årets lønnsoppgjør. Satsene har tidligere blitt endret ved revisjoner av SFS 2404. KS har ved forhandlingene tilbudt en økning i satsen for punkt 4.3 i SFS 2404, selv om to av arbeidstakerorganisasjonene ikke har krevd noe på dette punktet. Dette var også tema i det partssammensatte utvalget som partene hadde forut for forhandlingene, jf. mandatet. I PSU-rapport ble alternativ ordninger vedrørende hjemmevakt når det gjelder organisering og godtgjøring, jf. punkt 4.3 i SFS 2404 diskutert og vurdert. Det fremgår av rapporten at det ut fra diskusjonen og innspill ikke fremkom tungtveiende argumenter for å endre dagens inndeling, som for øvrig følger dimensjoneringsforskriften.

Punkt 5.4 Varslingssystemer:

Det er uklart om kravet innebærer en materiell endring. Endringen anses uansett ikke nødvendig/tilstrekkelig begrunnet. Tekna og NITO står alene om dette kravet. Kravet avvises.

Øvrige krav fra Tekna:

Punkt 4.3 Godtgjøring for overordnet hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet):  
Det vises til merknadene til samme krav fra NITO.

Punkt 5.4 Varslingssystemer:

Det vises til merknadene til samme krav fra NITO.

KS har nedlagt slik **påstand**:

Sentral forbundsvis særavtale - SFS 2404 Brann- og redningstjeneste for perioden 01.01.23 til 31.12.2024 slik den fremgår av bilag 8 – KS første tilbud (15.12.22), gjøres gjeldende for Fagforbundet, Delta, Tekna, NITO og Det norske maskinistforbund.

## **Nemndas merknader**

### Rettslig utgangspunkt

Hovedavtalen (HA) i KS del A § 4-3 regulerer forhandlinger om sentrale særavtaler, hvor det blant annet heter:

Forhandlinger om sentrale generelle særavtaler skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.

Forhandlinger om sentrale forbundsvisse særavtaler skjer mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Ved forhandlinger om sentrale generelle særavtaler representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av sentral særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet. . . .

Sentral særavtale binder partene inntil den lovlig er sagt opp. Sentral særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.

Fagforbundet, Delta, NITO, Tekna og Det norske maskinistforbund og KS har ikke blitt enige i forhandlingene om SFS 2404. Når partene ikke har kommet til enighet i forhandlinger etter HA § 4-3, kan partene bringe tvisten inn for sentral nemnd, jf. HA § 6-1. I bestemmelsen om sentral nemnd heter det:

Når forhandlinger om sentral særavtale (§ 1-3) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen en uke, med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av partene kan deretter bringe tvisten inn for sentral nemnd.

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekler.

Nemndas avgjørelse har samme virkning som sentral særavtale.

Dersom en av partene krever det, skal nemndas avgjørelse bare gjelde inntil Hovedtariffavtalens utløpstid.

Ved behandling av sentrale generelle særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/Samfunnsbedriftene
- 1 representant fra angjeldende forhandlingssammenslutning

Ved behandling av sentrale forbundsvise særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/Samfunnsbedriftene
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon

Partene har brakt tvisten inn for sentral nemnd, og etter anmodning fra partene har Riksmekleren oppnevnt lederen for nemnda, jf. ovenfor.

### Innledende merknader

Av hensiktsmessighetsgrunner utformer nemnda en felles avgjørelse, selv om det i realiteten er fem tvister som gjelder for fem selvstendige forbundsvise særavtaler (Fagforbundet – KS, Delta – KS, NITO – KS, Tekna – KS og Det norske maskinistforbund – KS). Det vises til det som er nevnt under sakens bakgrunn foran om partsforholdene og forhandlingsordningen knyttet til særavtalen.

Nemnda vil nedenfor først behandle felleskravet for alle partene på arbeidstakersiden knyttet til arbeidstid mv. for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt), jf. SFS 2404 punkt 4.1. Deretter behandles øvrige krav fra arbeidstakerorganisasjonene. Disse tvistepunktene behandles kronologisk slik de står i SFS 2404.

Krav som er frafalt under nemndsbehandlingen tar nemnda ikke stilling til. Det vises til gjennomgang foran under partenes anførsler om hvilke krav som er frafalt.

I den utstrekning de partsoppnevnte medlemmene av nemnda stemmer i tråd sin parts syn, vises til partenes respektive anførsler og nedlagte påstander ovenfor. Votumet til nemndas leder vil ved slik stemmegiving bli avgjørende for utfallet av nemndas avgjørelse.

Arbeidstakerorganisasjonenes felleskrav knyttet til arbeidstid og betalingsbrøk ved hjemmevakt, jf. SFS 2404 punkt 3.2 og 4.1

Det sentrale spørsmålet knyttet til dette tvistepunktet er om gjeldende særavtale skal prolongeres slik at den fortsatt vil gjelde i denne avtaleperioden eller om særavtalen skal endres med en mer detaljert regulering av hjemmevaktordningen. Det vises til partenes anførsler gjengitt foran.

Innledningsvis bemerkes arbeidsmiljølovens generelle bestemmelser om arbeidstid ikke regulerer konkret når en hjemmevaktordning skal anses som arbeidstid. Den generelle bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-1 (1) definerer arbeidstid som «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver». Det motsatte av arbeidstid er arbeidsfri, hvor arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver, jf. § 10-1 (2). De periodene arbeidstaker etter arbeidsavtalen skal stå til disposisjon for arbeidsgiver, innebærer at arbeidstakeren skal være disponibel til å utføre arbeid. Denne tiden er i utgangspunktet arbeidstid uavhengig av om det er arbeid å utføre eller ikke, jf. blant annet EU-domstolens dom i C-151/02 Jäger, avsnitt 65. Arbeidstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EF) er implementert i norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 152. De parallelle vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 er av lovgiver forutsatt å være i samsvar med direktivet. Det følger da av presumsjonsprinsippet i norsk rett at arbeidstidsbegrepet i disse vernebestemmelsene skal tolkes på samme måte som artikkel 2 mv. i arbeidstidsdirektivet, jf. HR-2018-1036-A avsnitt 65.

Dersom hjemmevakten ikke faller under den generelle bestemmelsen om arbeidstid i § 10-1 og derfor ikke regnes med i arbeidstiden etter denne bestemmelsen, er det videre i bestemmelsen om alminnelig arbeidstid i § 10-4 (3) regulert nærmere hvordan en hjemmevaktordning – «beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet» – skal vurderes i forhold til arbeidstid. Bestemmelsen regulerer hva som kan regnes som arbeidstid i de tilfellene hjemmevaktordningen ikke er arbeidstid etter den generelle bestemmelsen i § 10-1. Som hovedregel skal «minst 1/7 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er». Videre kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, «ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i første punktum», jf. andre punktum. Partene kan altså i utgangspunktet avtale at hjemmevakten ikke skal regnes med i arbeidstiden, jf. i denne sammenheng også unntaksadgangen i § 10-12 (4).

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt) må dreie seg om en vaktordning. Dersom arbeidstakeren kan oppholde seg i sitt hjem eller står fritt med hensyn til hvor vedkommende vil oppholde seg, innenfor rammene av utkallingstiden, vil forholdet i utgangspunktet falle inn under formuleringen «beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet» i § 10-4 (3). Unntak fra hva som regnes som «beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet», kan imidlertid tenkes dersom arbeidstakeren stadig må rykke ut og arbeide under beredskapsvakten. I slike tilfeller må det vurderes om vakten fullt ut skal regnes som arbeidstid etter de alminnelige reglene om arbeidstid, jf. § 10-1 og arbeidstidsdirektivet. I sak C-518/15 (Matzak-dommen, avsagt 21.02.18), kom EU-domstolen, som nevnt i partenes anførsler, til at hjemmevakten til en brannmann fullt ut måtte regnes som arbeidstid etter arbeidstidsdirektivet. Brannmannen hadde plikt til å møte på brannstasjonen innen åtte minutter etter tilkalling (ikke til ulykkesstedet). Videre nevnes etterfølgende avgjørelser av EU-domstolen i sakene i sakene C-344/19 (Radiotelevizija Slovenija), C-580/19 (Offenbach am Main) og C-214/20 (Dublin City Council), som også gjaldt spørsmålet om beredskapsvakt skal anses som arbeidstid selv om arbeidstakeren ikke var forpliktet til å oppholde seg på arbeidsplassen. De to siste sakene gjaldt brannvaktens beredskapsplikt.

Det fremgår av EU-domstolens praksis at beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet kan være arbeidstid etter arbeidstidsdirektivet hvis vaktordningen er av en *«er av en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighet for i den nævnte periode frit at disponere over den tid, hvor dennes faglige tjenester som deltidsbrandmand ikke er påkrævet»*, jf. blant annet sak C-214/20 (Dublin City Council). Krav til responstid og sannsynligheten for utkalling, med de begrensinger dette medfører for den ansattes tid til selv å disponere over sin tid, vil stå sentralt. I EU-kommisjonens nye fortolkningsnotatet fra april 2023 heter det blant om vurderingskriteriene på bakgrunn av EU-domstolens praksis:

In its recent case-law the Court specified the elements to be taken into account to determine the intensity of constraints imposed on workers during ‘stand-by’.  
The presence of at least one of the two following elements triggers, in principle, the qualification of the entire ‘stand-by’ period as ‘working time’:  
— a very short time (‘a few minutes’) required to resume the work in case of need, and  
— a high frequency of calls in conjunction with a ‘non-negligible’ duration of the actual activity performed by the worker, if it is possible to objectively estimate this frequency.



If the worker is only rarely called upon to act during the periods of stand-by time, these periods are nonetheless not 'rest periods' when the time limit within which the worker must return to the activity constrains, objectively and very significantly, the ability freely to manage the time when the worker is not required to work.

However, even if one of the two elements is present, it may still be that the non-active part of 'stand-by' would qualify as 'rest period', where facilities and/or leeway granted to the worker enable that worker to use the time for his or her own interests.

To assess the intensity of constraints imposed on the worker, only the constraints imposed and facilities granted by the employers themselves, by legislation or by collective agreements can be taken into account. Such constraints can, for example, include the obligation to have specific equipment or penalties if the reaction time is exceeded. Facilities can cover the use of a professional vehicle with special traffic rights, absence of obligation to respond to all calls, or the possibility to carry out another professional activity during 'stand-by'.

On the other hand, constraints that may affect the quality of workers' rest during 'stand-by' but that are not imposed by the employer, by legislation or by collective agreements are not relevant for the qualification as 'working time'. These may be natural factors (*tilføyd av nemnda*; place of work located in a remote location with limited leisure possibilities, jf. fotnote) or the workers' own choice (*tilføyd av nemnda*; worker's choice where to pursue another professional activity during his stand-by, jf. fotnote).

Som påpekt av partene er den kommunale brann- og redningstjenesten unntatt fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-4 om alminnelig arbeidstid og § 10-5 om gjennomsnittberegning av de alminnelige arbeidstid. SFS 2404 er inngått med hjemmel i unntaksbestemmelsen arbeidsmiljøloven § 10-12 (4), jf. særavtalens punkt 1.1. Likefullt gjelder den generelle arbeidstidsbestemmelsen i § 10-1 og kravene som følger av arbeidstidsdirektivet nevnt ovenfor. Det samme gjelder kravene til fullt forsvarlig arbeidsmiljø i arbeidsmiljøloven § 4-1 (1) og (2) og kravene til forsvarlig arbeidstidsordning i § 10-2 (1).

I SFS 2404 punkt 4.1 var det før forhandlinger og nemndsavgjørelsen i 2019, fastsatt at «*hjemmevakt regnes ikke med i arbeidstiden*». Dette ble altså ikke ansett som arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-1 eller regnet med som arbeidstid etter særavtalen.

På bakgrunn av Matzak-dommen fra EU domstolen, som innebar at mange hjemmevaktordninger i brann- og redningstjenesten – etter en konkret vurdering – måtte anses som arbeidstid, var det behov for en regulering i særavtalen. Samtidig var partene både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden enige om at det var viktig at hjemmevaktordningene

skulle kunne fortsette som før. Partene kom på denne bakgrunn ved avtalerevisjonen i 2019 til enighet følgende regulering i særavtalens punkt 4.1 Særskilt om hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet):

*All hjemmevakt kommer i tillegg til øvrige rammer for arbeidstid som følge av denne avtalen, dette gjelder også når hjemmevakten regnes som arbeidstid.  
Den avtalte hjemmevaktsperioden godtgjøres med ordinær timelønn delt på fem (1:5). Partene lokalt kan, i stedet for godtgjøring, avtale at vakten helt eller delvis avspaseres.*

Partene la til grunn at unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) ga hjemmel til å avtale at arbeidstid i forbindelse med hjemmevakt, sammen med ordinær arbeidstid, kunne overstige 40 timer per uke. Løsningen skulle være midlertidig, slik at partene kunne avklare de nærmere konsekvensene av EU-dommen og rettsutviklingen på området før en mer permanent ordning ble avtalt. Følgende protokoll ble på denne bakgrunn inntatt til særavtalen:

*Partene har vurdert konsekvensene av EU-domstolens dom C-18/15 for SFS 2404. Dommen innebærer at hjemmevakt i mange tilfeller regnes som arbeidstid. Partene er opptatt av at dagens hjemmevaktsordning kan fortsette, og har vurdert om denne kan opprettholdes. SFS 2404 er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4), jf. avtalens punkt 1.1..*

*Unntaksadgangen forutsetter at arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern. Hjemmevakt vil normalt begrense bevegelsesfriheten og innebærer enkelte restriksjoner for den som har vakt. Hjemmevakt er likevel passivt arbeid og gir mulighet for hvile og restitusjon. På denne bakgrunn vil hjemmevakt som hovedregel tilfredsstillende kravet til annet passende vern.*

*Dersom det er flere utrykninger i en sammenhengende hjemmevaktsperiode må arbeidsgiver vurdere om det foreligger tilstrekkelig vern, og iverksette tiltak for å sikre at arbeidstaker får tilstrekkelig vern.*

*Partene har som en midlertidig løsning endret punkt 4.1. Løsning gjelder ut avtaleperioden, slik at partene gis mer tid til å vurdere eventuelle andre muligheter. Dersom partene ved neste avtalerevisjon ikke blir enige om en mer permanent løsning, vil bestemmelsen i 4.1 første ledd bortfalle. I perioden legges det også til grunn at kravet til individuelt samtykke og arbeidsmiljølovens § 10-12 (4) siste setning er oppfylt når arbeidstaker inngår i en hjemmevaktordning som en del av branntjenesten. Arbeidstidsordningen for brann- og redningstjenesten er særskilt, og denne løsningen for derfor ikke overslag til andre typer hjemmevaktordninger.*

Partene kom ikke fram til en ny, mer permanent løsning i forhandlingene i 2021. Det var fortsatt behov for avklaringer av rettstilstanden knyttet til arbeidstid og beredskapsvakt for å sikre en regulering av beredskapsvakt i særavtalen som var i samsvar med lovverket og EU-retten. Bestemmelsene i særavtalen punkt 4.1 og protokolltilførselen fra 2019 ble derfor

videreført, samtidig som partene nedsatte et partssammensatt utvalg med mandat om å vurdere hvordan hjemmevaktordninger kunne reguleres i særavtalen i lys av norsk lovgivning, EU-direktiv og rettsavgjørelser, samt konkrete forslag til endringer. Partene kom imidlertid ikke til enighet om nærmere regulering i særavtalen og ingen av partene kom med konkrete forslag til endringer i den gjeldene særavtalen eller protokolltekst. I en rapport om arbeidet i det partssammensatte utvalget heter det blant annet om et møte med Arbeids- og inkluderingsdepartementet med sikte på å avklare rettstilstanden nærmere:

*For å finne ut nærmere hva som skjer på området var Arbeids- og inkluderingsdepartementet til stede på ett møte, der de gikk igjennom rettstilstanden. I ettertid sendte de over et brev og et svarbrev til EU-kommisjonen som er vedlegg 1 og 2 til denne rapporten. Dette handler om minimumshvile, kompenserende hvile og kravet til annet passende vern. Departementet har foreløpig ingen planer om å endre arbeidsmiljøloven § 10-4 (3). Videre hadde de ikke innsigelser til SFS 2404 om beredskapsvakt. KS har vært i kontakt med de andre nordiske landene og heller ikke de har noen foreløpige planer om å endre lov- eller avtaletekster.*

...

Nemnda legger til grunn at det som er avtalt i særavtalen, er at hjemmevaktordninger som etter gjeldende rettstilstand skal anses som arbeidstid, også skal regnes som arbeidstid etter særavtalen. Adgangen til å gjøre unntak fra reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 hjemlet i § 10-12 (4) omfatter ikke adgang til å gjøre unntak fra lovens definisjon av arbeidstid, jf. § 10-1. Dersom hjemmevakten anses som arbeidstid, kommer denne arbeidstiden i tillegg til de øvrige rammer for ordinær arbeidstid som er regulert i særavtalen. Det som skal regnes som arbeidstid i hjemmevakten kommer på toppen av uketimetallet for ordinært arbeid. Partene har i utgangspunktet adgang til å avtale dette med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4), innenfor de rammer § 10-12 (4) og arbeidstidsdirektivet fastsetter. Arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) viderefører § 41 i tidligere loven av 1977, men med enkelte endringer, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 322, for å sikre at slik tariffavtaler er i overensstemmelse med arbeidsdirektivets krav. Kravene i arbeidstidsdirektivet vil altså sette skrankene for hva som skal regnes som arbeidstid og hva som skal regnes som arbeidsfri/fritid ved hjemmevaktordningen.

Dersom det inngås en tariffavtale om en gjennomsnittlig samlet arbeidstid på mer enn 48 timer per uke i gjennomsnitt i løpet av ett år, forutsetter arbeidstidsdirektivet at den enkelte

arbeidstaker gir sitt samtykke til å utføre slikt arbeid. Se i denne sammenheng kravet til individuelt samtykke i § 10-12 (4) siste setning, jf. nest siste setning (*«(a)rbeidstaker må i det enkelte tilfelle samtykke til...»*). Ifølge artikkel 22 i arbeidstidsdirektivet kan en medlemsstat unnlate å bruke grensene på 48 timer i gjennomsnitt i løpet av uken. Arbeidstid på mer enn 48 timer i snitt per uke forutsetter at arbeidstakeren samtykker til å utføre et slikt arbeid.

Nemnda legger til grunn at forholdet mellom hjemnevakt og arbeidstidsdirektivet har – og fortsatt er – en omdiskutert problemstilling som reiser uavklarte problemstillinger i EU og EØS-området etter Matzak-dommen og etterfølgende rettspraksis. Det knytter seg uklarhet blant annet til hvor langt arbeidstidsdirektivet rekker og hvilke krav direktivet konkret stiller, om behovet for lovendringer på nasjonalt nivå, og om det er nødvendig med endringer i arbeidstidsdirektivet for å kunne opprettholde blant annet forsvarlige brann- og redningstjenester i medlemslandene. Det vises for så vidt til partens anførsler gjengitt foran, herunder partenes PSU-arbeid og henvisningen til møtet med Arbeids- og inkluderingsdepartementet med sikte på å avklare rettstilstanden. Videre vises det til EU-kommisjonens rapport til EU-parlamentet av 15.03.23 (*Report from the commission to the European parliament, the Council and the European economic and social committee*) og EU-kommisjonens nye fortolkningsnotat til arbeidstidsdirektivet offentliggjort 26.04.23, som er nevnt foran. Det vises også til CERMs (Council of European Municipalities and Regions) anbefaling om at arbeidstidsdirektivet bør endres slik at unntaksadgangen fra 48-timers regelen i direktivets artikkel 6 utvides for å ivareta kritiske funksjoner som brann- og redning, for eksempel *«by including Article 6 as a possible derogation under Article 17(3)»*.

Disse forholdene, herunder rettsutviklingen og behovet for en konkret vurdering av om den enkelte hjemnevaktordningen skal anses som arbeidstid, jf. kommisjonens fortolkningsnotat *«assess on a case-by-case basis whether the constraints imposed by the employers on the workers are such as to preclude the workers from the possibility to pursue their own interests»*, gjør at problemstillingen knyttet til hjemnevaktordninger og arbeidstid er sammensatt og komplisert. Dette gjelder både den nærmere, konkrete vurderingen av hvilke begrensninger som kreves i arbeidstakerens rett til å disponere sin egen tid og forfølge egne ønsker/interesser for at hjemnevakten skal anses som arbeidstid, og adgangen til å fravike reglene om daglig og ukentlig hvile ved annet «annet passende vern» – herunder om hjemnevaktordningen i seg selv kan anses å gi «annet passende vern».

Etter nemndas syn bør etablering av en mer permanent ordning i særavtalen være godt gjennomarbeidet, og EU-kommisjonens nye fortolkningsnotat bør gjennomgås av partene og hensyntas ved en nærmere regulering. Fortolkningsnotatets kap. IV A *'Working time' and 'rest periods'* side 26-31, herunder punkt a) *'On-call' and 'standby time'*, gir veiledning for den konkrete vurderingen basert på EU-domstolens praksis etter Matzak-dommen, jf. særlig dommene sakene C-344/19 (Radiotelevizija Slovenija), C-580/19 (Offenbach am Main) og C-214/20 (Dublin City Council).

En mer permanent tariffesting i særavtalen av en så vidt viktig og kompleks problemstilling bør, etter nemndas leders syn, bygge på enighet mellom partene og ikke fastsettes ved en nemndsavgjørelse. Prosessen for nemnda, herunder det materiale som er fremlagt og prosedert av partene, er også av begrenset karakter. Etter nemndas leders syn har nemnda, slik saken er opplyst, ikke tilstrekkelig grunnlag for å foreta en mer permanent regulering av hjemmevaktordningen i særavtalen, herunder overskue konsekvensene av en slik regulering opp mot faktiske og økonomiske forhold og nødvendige behov i brann- og redningstjenesten, samt gjeldende rettstilstand og rettsutvikling.

Samtidig er det viktig at ordningen med hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidstedet) kan videreføres slik at det er tariffmessig grunnlag for å drifte brantjenesten i det vesentlige slik den organiseres i dag. Både partene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden har gitt uttrykk for at et bortfall av særavtalens punkt 4.1 vil få alvorlige konsekvenser. Partene oppfattes å være enige om at det iallfall overordnet sett er etablert beredskapsordninger som ivaretar hensynet til spredt bebyggelse hvor innbyggertall og risiko varierer, og dermed også beredskapsvaktordningens belastning. Ordningen med deltidspersonell anses som en effektiv og rasjonell måte å organisere brann- og redningsberedskapen i Norge. Partene kom videre relativt langt i forhandlingene i april 2023 om en nærmere regulering av hjemmevaktordningen.

Basert på ovennevnte forhold, og på bakgrunn av partenes behov for å komme videre i arbeidet med å regulere hjemmevaktordningen etter forhandlingsbruddet, er det etter nemndas leders syn ønskelig at partene raskt og konstruktivt fortsetter dette arbeidet fremfor at den midlertidige reguleringen i punkt 4.1 med tilhørende protokolltekst kun prolongeres, slik KS har nedlagt påstand om.

Ved den nærmere vurderingen av reguleringen av hjemmevaktordningen i særavtalen, har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall. Nemndas flertall – nemndas leder og KS' nemndsmedlem – har derfor kommet til at en revidert SFS 2404 med tilhørende omarbeidet og utbygd protokolltekst som inkluderer forpliktende partsarbeid i avtaleperioden, skal gjøres gjeldende mellom partene. Revisjonen er av begrenset karakter og inneholder ikke en mer permanent regulering av hjemmevaktordningen opp mot arbeidstid. Revisjonen omfatter endringer i særavtalens innledning og 1.2, som partene var enige om under forhandlingene. Likeledes er økningen i satsene i punkt 4.3 inkludert. Det er også foretatt en endring i punkt 4.2 som delvis imøtekommer Fagforbundet og Deltas krav, som nemnda kommer tilbake under bemerkningene til partens øvrige krav. Det er ikke gjort endringer i punkt 4.1, men under kap. IV om hjemmevakt er det innledningsvis tilføyd at *«hjemmevaktordninger må organiseres i samsvar med det til enhver tid gjeldende lov- og avtaleverk, slik at kravene til arbeidstid, arbeidsfri, hvile og andre vernehensyn blir overholdt, jf. aml. § 10-12 (4).*

Videre tar den nye protokollteksten sikte på å gi partene et grunnlag for fortsatt konstruktivt og forpliktende samarbeid om en nærmere regulering av hjemmevaktordningen, herunder forpliktende partsarbeid i avtaleperioden og utarbeidelse av en felles veileder til hjelp for de lokale parter. Utarbeidelse av en felles veileder vil være viktig for å sikre at hjemmevaktordningene organiseres i samsvar med gjeldende rettstilstand når det gjelder krav til arbeidstid, arbeidsfri, hvile og at andre vernehensyn blir overholdt, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) og arbeidstidsdirektivet. Dette omfatter etter flertallets syn også krav til individuelt samtykke når hjemmevaktperioden regnes som arbeidstid som skal komme i tillegg til ordinær arbeidstid og eventuell pålagt overtid. Ny SFS 2404 med protokoll vedlegges nemndas avgjørelse.

Arbeidstakarorganisasjonenes krav om endring av betalingsbestemmelsen i punkt 4.1, slik at hjemmevaktperioden godtgjøres med ordinær timelønn *minimum* delt på fem (1:5), finner nemndas flertall ikke grunn til å ta til følge. Betalingsbestemmelsen gjelder for hjemmevaksperioder generelt og fastsetter samme betaling uavhengig av om hjemmevaktordningen anses som arbeidstid eller ikke. Eventuelle ubekvemstillegg kommer i tillegg til dette. Nemnda legger til grunn at full adgang til å avtale en slik ordning idet verken arbeidsmiljøloven eller arbeidstidsdirektivet regulerer avlønning, og oppfatter heller ikke at dette i seg selv har vært omstridt mellom partene i særavtalen. Nemndas flertall kan ikke se at

foreligger særlige forhold som tilsier at hjemnevakten skal betales mer selv om den i en del tilfeller vil måtte regnes som arbeidstid som følge av praksis fra EU-domstolen. Det er ikke foretatt endringer i hjemnevaktordningen, som etter det opplyste er organisert på samme måte som tidligere. Innføring av et minimumsbeløp vil medføre press på arbeidsgivere lokalt uavhengig av om hjemnevakten anses som arbeidstid eller er belastende. Videre må en endring som krevd antas å være meget kostnadskreven for kommunene med uoversiktlige økonomiske konsekvenser. KS har fremholdt at den økonomiske belastningen vil være betydelig og endringen er kostnadsberegnet til opp mot totalt 90 millioner kroner.

Rekrutteringshensyn, som er anført av arbeidstakerorganisasjonene, er i liten grad belyst for nemnda og kan uansett ikke anses avgjørende. Behovet for et slikt virkemiddel av hensyn til rekruttering til hjemnevaktordningen bør i så fall tas opp på nytt mellom partene ved neste forhandlingsrunde. Det er også uklart hva som skal være vurderingskriteriene og hvordan eventuell uenighet mellom partene skal løses.

Mindretallet – nemndmedlemmene fra arbeidstakerorganisasjonene – stemmer i samsvar med sine anførsler og nedlagt påstand slik det er redegjort for foran under gjennomgangen av arbeidstakerorganisasjonenes felleskrav knyttet til hjemnevaktordningen i de respektive særavtalene med KS.

Nemndas flertall fastsetter etter dette at ny SFS 2404 med protokoll, slik den fremgår av vedlegg til nemndas avgjørelse, skal gjøres gjeldende for partene.

#### Øvrige tvistepunkter knyttet til krav

Innledningsvis bemerker nemndas leder at en del av kravene er krav med betydelige økonomiske konsekvenser. SFS 2404 skal regulere det som er særskilt for brann- og redningstjenesten, som er begrunnet i særlige behov tilpasset brann- og redningstjenesten, og som ikke lar seg regulere i Hovedtariffavtalen. Endringer i særavtalen som allerede er regulert i hovedtariffavtalen eller som vil kunne omfatte alle ansatte i kommunal sektor, bør være begrunnet i særskilte forhold og behov som gjør seg særskilt gjeldende for brann- og redningstjenesten. Forhandlinger om SFS 2404 skal ikke være et ekstra lønnsoppgjør for brann- og redningstjenesten, slik det også er vist til i den sentrale nemndas avgjørelse av 09.09.19. Lønnsvilkår reguleres i hovedtariffavtalen og det er gjennom tariffoppgjørene at

kommuner og etater mv. får dekket sine lønnsutgifter. Godtgjørelser som blir fremforhandlet gjennom SFS 2404 gir utslag på glidningen og må dekkes av etatenes/brannskapenes lokale driftsbudsjett.

Videre påpekes at ansatte i brann- og redningstjenesten etter det opplyste har fått en betydelig økning gjennom UB-tillegg pr. 0 01.23, angitt av KS til å utgjøre nærmere 17 000 kroner i året. Partene har også undertegnet en protokoll vedrørende årstimetall i brann- og redningstjenesten – Beregning av tilleggslønn etter HTA kap.3, punkt 3.7, som medfører en ikke ubetydelig økning på kveld og natt og lørdag og søndag, angitt til på 9 kr. pr. time for ansatte som er døgnkaserterte. Det bemerkes at disse økningene allerede har gitt ansatte i brann- og redningstjenesten en betydelig økonomisk uttelling utover frontfagsrammen og lønnsoppgjøret i 2023.

Når det gjelder de konkrete krav som er fremmet, har nemnda, med unntak av punkt 1.2 nedenfor, delt seg i et flertall – nemndas leder og KS' nemndsmedlem – og et mindretall – nemndsmedlemmet fra de respektive arbeidstakerorganisasjonene.

#### Punkt 1.2 Avtalens omfang, ikrafttrede og varighet:

Med unntak av Det norske maskinistforbund er partene enige om at særavtalen skal gjelde for perioden 01.01.2023– 31.12.2024. Særavtalen utløp 31.12.22 og gjelder nå på ettervirkning. Nemnda legger til grunn at særavtalen skal ha en varighet på to år, som er i samsvar med vanlig praksis for særavtaler i KS-området, med unntak av særavtalen mellom Det norske maskinistforbund og KS, jf. nedenfor. Nemndas avgjørelse gis i samsvar med praksis virkning fra utløpstidspunktet, dvs. fra 01.01.23, med unntak av ny bestemmelse i punkt 4.2 (om at «Utrykning mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 godtgjøres med minst 1 time», jf. nedenfor), hvor virkningstidspunktet fastsettes til datoen for nemndas avgjørelse, dvs. 21.08.23..

På bakgrunn av Det norske maskinistforbunds subsidiære påstand, må dette vurderes separat for særavtalen mellom maskinistforbundet og KS. Maskinistforbund har subsidiært krevd at SFS 2404 ikke skal gjelde lenger enn utløpstiden av hovedtariffavtalen, dvs. til 30.04.2024, jf. Hovedavtalen del A § 6-1 femte ledd.

I utgangspunktet bør varigheten av særavtalen være den samme for alle forbundene. I



Hovedavtalen § 6-1 femte ledd er det imidlertid fastsatt at «(d)ersom en av partene krever det, skal nemndas avgjørelse bare gjelde inntil Hovedtariffavtalens utløpstid». Som lagt til grunn i nemndsavgjørelsen fra 2019, gir ordlyden ingen unntaksadgang dersom et slikt krav fremmes. Nemndas kompetanse på dette punkt er således bundet. I særavtalen mellom Det norske maskinistforbund og KS settes derfor utløpet av særavtalen til hovedtariffavtalens utløpstid, som er 30.04.24. Det utformes egen slutning om dette i avgjørelsen for maskinistforbundet.

#### Punkt 2.1 Generelt:

Delta har krevd at siste setning i andre ledd, at «*aktivt arbeid kan foregå når som helst på døgnet*», strykes. Kravet er begrunnet med at setningen skaper tolkningsproblemer og unødvendig støy lokalt fordi arbeidsgivere benytter bestemmelsen til å igangsette forefallende arbeid på natt og helge- og høytidsdager. Forefallende arbeid som ikke har betydning for å opprettholde nødvendig beredskap skal unngås på disse tidspunktene. Det er vist til at endringen ikke har økonomiske konsekvenser.

Nemndas flertall – nemndas leder og KS' nemndsmedlem – bemerker at dette kravet også ble fremmet ved nemndsbehandlingen i 2019, da sammen med Fagforbundet. Delta er nå alene om å fremme kravet på arbeidstakersiden. Flertallet har kommet til at kravet heller ikke denne gang kan føre frem. Endringen kan ha materielle implikasjoner og skape nye tolkningsproblemer. Som påpekt av nemnda i 2019 henger setningen som er krevd slettet sammen med øvrig tekst i samme bestemmelse og presiserer innholdet i første og andre ledd. Tas setningen ut av bestemmelsen kan det oppstå tolkningsspørsmål rundt arbeidstid, noe som igjen har betydning for hvilken kompensasjon som skal ytes. Eventuell feil bruk eller misforståelser knyttet til denne delen av bestemmelsen bør kunne avklares ved veiledning/rundskriv fra sentralt hold.

#### Punkt 2.3 Ukentlig arbeidstid:

Delta og Det norske maskinistforbund har krevd endringer i bestemmelsen.

Delta har krevd formuleringen «*inntil en døgnvakt*» i siste setning strykes. Kravet er begrunnet med at dette vil være en forenkling og tydeliggjøring av avtaleteksten som ikke har noen økonomisk konsekvens.

Nemndas flertall – nemndas leder og KS' nemndsmedlem – bemerker at et liknende krav ble fremmet ved nemndsbehandlingen i 2019, da sammen med Fagforbundet, men at kravet den gang også hadde sammenheng med krav til endring i punkt 2.4 om vaktlengder som ble fremmet. Delta er nå alene om å fremme kravet på arbeidstakersiden. Flertallet har kommet til at kravet ikke kan tas til følge og bemerker at kravet ikke bare kan anses som en ren ordlysendring, men kan ha materielle implikasjoner knyttet til ukentlig arbeidstid og vaktlengder mv., herunder opp mot arbeidsmiljøloven kapittel 10. Endringen kan skape nye tolkningsproblemer.

Det norske maskinistforbund har krevd at det tilføyes i bestemmelsen at det «*kan inngås lokale prøveordninger om utvidelse av arbeidstid, innenfor grensene i AML § 10-13 (4)*». Kravet er begrunnet med at det kan være utfordrende å skaffe tilstrekkelig kvalifisert mannskap med rett kompetanse for å avvikle for eksempel lovpålagt ferie. Det er vist til at det ikke har vært mulig å avtale utvidelse av arbeidstid lokalt innenfor rammene av arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) fordi det ikke er åpnet for adgang til dette i tariffavtalene. En slik adgang til utvidelse av arbeidstiden vil gi mulighet til å benytte kvalifisert mannskap uten bruk av midlertidige ansatte uten rett kompetanse.

Nemndas flertall tar ikke kravet til følge. Maskinistforbundet er alene om å fremme dette kravet på arbeidstakersiden. Flertallet bemerker at konsekvensene av en slik endring er uoversiktlig og uklar. Lovligheten av slik utvidelser av arbeidstiden må vurderes opp mot arbeidstidsdirektivet og fortolkningen av dette opp mot EU-domstolens avgjørelser. Unntaksadgangen i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) må tolkes i samsvar med arbeidstidsdirektivet og kravene i EU-retten. Unntak fra arbeidstidsreguleringene med hjemmel i § 10-12 (4) krever for øvrig godkjenning av overordnede tariffparter, jf. kravet i bestemmelsen om at det er en fagforening med innstillingsrett som inngår den aktuelle tariffavtalen. Lokale parter kan ikke selv inngå slik lokal tariffavtale, men må anmode om at slik avtale inngås sentralt mellom Det norske maskinistforbund og KS. Flertallet bemerker også at det er noe uklart om kravet innebærer adgang til lokale unntak for å forlenge den ukentlige arbeidstiden på 42 timer i snitt eller om det er et unntak for å utvide sammenhengende arbeidstid utover 48 timer, eventuelt begge deler.

### Punkt 3.3 Deltidspersonell i beredskap uten vaktordning:

Delta har fremmet krav om en minimumsregulering for deltidspersonell ved at det i punkt 3.3 tilføyes en ny setning om at «*Tillegget skal være på minst 12.000*» kroner. Kravet er begrunnet med at det er viktig med en minimumsregulering for å sikre likebehandling mellom ulike kommuner. Det er også vist til at det enkelte steder ikke er laget lokale avtaler slik bestemmelsen krever.

Nemndas flertall – nemndas leder og KS' nemndsmedlem – har kommet til kravet om minimumsregulering ikke skal tas til følge. Delta er alene om å fremme dette kravet på arbeidstakersiden. De økonomiske konsekvensene av kravet er uoversiktlige og kravet antas å være kostbart. Den faste årlige godtgjøringen som fastsettes i lokal særavtaler varierer. Det er klare forskjeller mellom store og små kommuner og nemnda legger til grunn at størrelsen på den faste årlige godtgjøringen bør avgjøres lokalt.

#### Punkt 4.2 Utrykning fra hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet):

Fagforbundet og Delta har fremmet liknende krav. Kravene innebærer at henvisningen til «*HTA 4.3.2.1*» og at «*utrykning regnes fra alarmen går og varer til oppdraget slutt*», strykes og at hjemmevakt avlønnes etter HTA kap. 1, pkt. 6.5 for faktisk medgått tid. Fagforbundet har krevd at henvisningen i bestemmelsen endres til «*HTA kap. 1, pkt. 6.5 for faktisk medgått tid, men aldri mindre enn 1 time*». Delta har krevd at henvisningen endres til «*pkt. 3.1. i denne avtale*», dvs. avlønning i henhold til «*HTA kap. 1 § 6.5 for faktisk medgått tid, men aldri mindre enn 2 timer*», slik det fremgår av særavtalens punkt 3.1. Fagforbundet har begrunnet kravet med utrykninger kan variere stort i tid, herunder at det ikke er uvanlig med falske alarmer, og at mange utrykninger skjer på ubekvemme tidspunkt som kveld og natt med økt belastning selv om avblåses etter kort tid/under en time. Delta har som begrunnelse for kravet vist til behovet for likebehandling av ansatte som går i hjemmevakt med dem som er omfattet av punkt 3.1 i særavtalen, og at dette vil være et virkemiddel for å rekruttere og beholde personell med hjemmevaktordning.

Nemnds flertall – nemndas leder og KS' nemndsmedlem – viser til at utrykning fra vakt reguleres av HTA kap. 1 § 4, punkt 4.3.2.1. I utgangspunktet kan det ikke sees å foreligge særlige grunner som tilsier at hovedtariffavtalens bestemmelser skal fravikes for ansatte i brann- og redningstjenesten slik at denne gruppen avlønnes annerledes enn andre arbeidstakere omfattet av hovedtariffavtalen som har utrykning på vakt. Flertallet er likevel

enig i at utrykninger fra hjemmevakt på kveld og natt er mer ubekvem og belastende, selv om de avblåses etter kort tid for eksempel ved falske alarmer. Det legges også til grunn at slike utrykninger skjer relativt ofte. En godtgjøring på minimum en time på kveld og natt vil i større grad vil reflektere belastningen ved utrykningen. Kravene imøtekommes derfor delvis ved at det punkt 4.2 inntas en slik ny siste setning: «*Utrykning mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 godtgjøres med minst 1 time*». Endringen trer i kraft fra datoen for nemndas avgjørelse, jf. ovenfor..

#### Punkt 4.3 Godtgjøring for overordnet hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet):

Tekna og NITO har fremmet likelydende krav, og har krevd at døgnsetene økes med henholdsvis 300, 400 og 500 kroner per døgn i punkt 4.3 første ledd. Kravene er begrunnet med behovet for å rekruttere og beholde mannskaper til brann- og redningstjenesten. Det er også vist til at satsene har ikke økt siden 01.01.21.

Nemndas flertall – nemndas leder og KS' nemndsmedlem – tar ikke kravene til følge. Kravene er høye og økningen går vesentlig utover frontfagsrammen og reguleringen i årets lønnsoppgjør i KS-området for øvrig. KS har i forhandlingene tilbudt en økning i satsene på 10 kroner, og nemndas flertall har kommet til at det skal gis en økning i satsene i særavtalen i samsvar med dette tilbudet selv om det ikke er fremmet krav om økning fra de øvrige fagforbundene i forbindelse med nemndsbehandlingen. Nye døgnseter for vaktberedskap etter brannvesenets dimensjoneringsforskrift godtgjøres etter dette slik:

inntil 8 000 innbyggere minimum kr. 275 per døgn  
over 8 000 innbyggere minimum kr. 330 pr døgn  
over 50 000 innbyggere minimum kr. 390 pr døgn.

#### Punkt 5.1 Pensjonsgivende tillegg:

Kravet er fremmet av Det norske maskinistforbund. Kravet innebærer at det tilføyes at «*godtgjørelse for helge- og høytidsdager*» inngår som pensjonsgivende for arbeidstakere som går inn under pensjonsordningen. Kravet er begrunnet med at SFS 2404 har en dårligere ordning på dette området enn hovedtariffavtalen i KS-området. Maskinistforbundet mener det er feil at godtgjørelsene i HTA kap. 3 pkt. 3.7 ikke er pensjonsgivende, slik KS anfører.

Nemndas flertall – nemndas leder og KS' nemndsmedlem – tar ikke kravet til følge. Det norske maskinistforbund er alene om å fremme dette kravet på arbeidstakersiden. Flertallet

legger til grunn at HTA kap. 3 punkt 3.7 regulerer hvilke tillegg som er pensjonsgivende, og at helge- og høytidstillegget ikke pensjonsgivende for noen grupper eller tjenesteområder som omfattes av hovedtariffavtalen, dersom dette ikke er hjemlet i sentral særavtale som pensjonsgivende. Pensjonsgivende etter HTA punkt 3.7 er punkt 5.2 (lørdags- og søndagstillegg) og punkt 5.4 (kvelds og nattillegg), ikke punkt 5.3 (helge- og høytidstillegg). Flertallet viser for øvrig til hensynet til likebehandling og kan ikke se at det godtgjort at helge- og høytidstillegg er pensjonsgivende for ansatte i andre tjenesteområder. En eventuell endring bør gjøres i hovedtariffavtalen/SGS 2020, slik KS har anført.

Nytt punkt 5.1 Minimumstillegg for brann- og redningsledelse/nytt punkt 5.5 Avlønning av ledere:

Kravene er fremmet av Fagforbundet og Delta. Begge fagforbund har vist til at særavtalen i punkt 5.1 før nemndsbehandlingen i 2019 hadde en sikringsbestemmelse som anga et minimumstillegg for avlønning av dem som hadde brann- og redningsledelse, og at bestemmelsen ble fjernet ved nemndsbehandlingen på bakgrunn av krav fra KS. Det er vist til at endringen fikk lønnsmessige konsekvenser som partene i fellesskap ikke hadde vurdert i forkant av nemndsbehandlingen og at endringen skjedde på mangelfullt faktagrunnlag. KS sin begrunnelse for å fjerne bestemmelsen – at avlønning av ledere var ivaretatt i HTA kap. 4 - 4.0 pkt. 6. og derfor overflødig, anføres ikke å være korrekt. Fagforbundet og Delta har vist til at det i hovedtariffavtalen er fastsatt at ledere som er «*tildelt vesentlig arbeidsgiverfunksjoner*», skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede, men har anført dette ikke er ikke relevant for ledere i beredskap som har innsatslederansvar med kommandolinje i kritiske oppdrag. Disse er ikke tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner i bestemmelsens forstand.

Delta har på denne bakgrunn krevd at den tidligere bestemmelsen om minimumstillegg i punkt 5.1 gjeninnføres og gjøres gjeldende for alle ledere i brann- og redningstjenesten som er innplassert i de unormerte stillingskodene i HTA kap. 4. Minimumsbeløpet kreves nå satt til 18 000 kroner. Fagforbundet krever ikke at det gjeninnføres et bestemt minimumstillegg, men at det i et nytt punkt 5.5 fastlås at ledere i brann og redningstjenesten skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede og at dette avtales lokalt særavtale.

Nemndas flertall – nemndas leder og KS' nemndsmedlem – finner ikke grunnlag for å ta

noen av kravene til følge. Kravet fra KS om å ta bestemmelsen ut av SFS 2404 i forbindelse med nemndsbehandlingen i 2019, var begrunnet med behov for å harmonere særavtalen for alle fagforbundene som var omfattet av avtalen uavhengig av fagorganisering, og at de som var omfattet av bestemmelsen allerede var garantert høyere lønn enn underordnede gjennom hovedtariffavtalen. Den sentrale nemnda for tvisten i 2019 tok stilling til dette og ga KS medhold i sitt krav. I tillegg til at hensynet til likebehandling tilsa at samme materielle vilkår burde gjelde for alle ansatte som var omfattet av SFS 2404 uavhengig av fagorganisering, ble det vist til at fortsatt ville være forskjell i avlønning mellom leder og underordnede innen brann- og redningstjenesten som følge av regulering i hovedtariffavtalen. I nemndas avgjørelse het det:

Det er også andre hensyn som taler for at punktet bør tas ut av særavtalen. Selv om minimumstillegget i pkt. 5.1 går ut av særavtalen, vil dette være regulert av Hovedtariffavtalen slik at det vil være forskjell i avlønning mellom leder og underordnede videre også. Nemndas leder mener disse endringene ikke vil ha noen reelle negative økonomiske konsekvenser for de ansatte, selv om det ikke lenger vil være fastsatt tallfestede nivåforskjeller mellom leder og underordnede. Endringen medfører ikke at lønnen til ledere reduseres. Nivåforskjellene mellom leder og underordnede som er der i dag vil eksistere uendret frem til neste års lønnsoppgjør der nye lønnsreguleringer skal forhandles mellom partene. Partene har for øvrig opplyst at for mange er forskjellene betydelig større enn det som følger av pkt. 5.1. Bestemmelsen virker å ha en begrenset funksjon i dag, og er noe utidsmessig.

Nemndas flertall viser til dette og kan ikke se at det – slik saken er opplyst for nemnda – foreligger avgjørende grunner for å fastsette slike endringer som er krevd av Fagforbundet og Delta. Flertallet kan ikke se at det i tilstrekkelig godtgjort at avgjørelsen bygde på et feilaktig faktisk grunnlag. Flertallet viser til at hovedtariffavtalen kap. 4 punkt 4.0 gir samme reguleringen for alle ledere i kap. 4 uavhengig av tjenesteområde. Dersom lederne er tildelt «*vesentlige arbeidsgiverfunksjoner*», er de omfattet av punkt 4.0 nr. 6. Dette gjelder også ledere innen brann- og redningstjenesten. Dersom lederne ikke har vesentlige arbeidsgiverfunksjoner i bestemmelsens forstand, vil punkt 4.0 nr. 3 kunne anvendes (ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. «tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse»). Flertallet legger til grunn at bestemmelsen også vil gjelde ved mer eller mindre hierarkisk oppbygd tjeneste både formelt eller uformelt, slik KS har anført, og at bestemmelsen også vil omfatte ledere som har innsatslederansvar med kommandolinje i kritiske oppdrag i brann- og redningstjenesten. Eventuelle feil eller misforståelser knyttet til bruken av disse bestemmelsen i HTA punkt 4.0 bør kunne avklares ved veiledning/rundskriv fra sentralt hold.

#### Punkt 5.4 Varslingssystemer:

Kravet er fremmet av NITO og Tekna. Kravet medfører at det i punkt 5.4 tilføyes at partene ved bruk av varslingssystemer på fritiden skal inngå lokale særavtaler om «*kompensasjon for*» dette. Kravet er begrunnet ansatte i brann- og redningstjenesten bør få kompensasjon for å bruke varslingssystemer på fritiden og lokale parter skal kunne inngå lokale særavtaler også om dette.

Nemndas flertall – nemndas leder og KS' nemndsmedlem – tar ikke kravet til følge. NITO og Tekna står alene om å fremme dette kravet. Det bemerkes at det er uklart om dette innebærer en materiell endring i særavtalen og hvilken økonomisk konsekvens en slik endring eventuelt vil ha. Flertallet kan ikke se at det er godtgjort særlige grunner som tilsier at det inntas en særskilt bestemmelse om kompensasjon i denne bestemmelsen.

#### Nytt punkt 5.5 Opplæring/utdanning:

Kravet er fremmet av Det norske maskinistforbund. Det kreves en ny bestemmelse hvor det fastsettes at «*(d)agens grunnopplæring for heltidspersonell fra Norsk Brannskole (NBSK), eller tilsvarende, sidestilles med Fagskoleutdanning for brannkonstabel. (Må ha 3 års erfaring frå heltidskorps)*». Kravet er begrunnet med at det i hovedoppgjøret for 2016 ble det tatt inn en ny stillingsgruppe i kapittel 4 og i den forbindelse opprettet en ny stillingskode 7719 «Fagarbeider med fagskoleutdanning (med særaldersgrense)», som omfattet brannkonstabel med fagskoleutdanning. Endringene har resultert i utilsiktede lønnsmessige skjevheter innenfor brann- og redningstjenesten. Det er vist til at nytilsatte brannkonstabler med fagskoleutdanning og 60 fagskolepoeng, avlønnes 20 000 kroner høyere enn en brannkonstabel med 20 års aniennitet, lederutdannelse fra NBSK og fagbrev mv.

Nemndas flertall – nemndas leder og KS' nemndsmedlem – tar ikke kravet til følge. Det norske maskinistforbund er alene om å fremme dette kravet på arbeidstakersiden. Kravet er fremmet ved alle revisjonsforhandlingene av SFS 2404 etter at bestemmelsen om fagskoleutdanning kom inn i 2016, også ved nemndsbehandlingen i 2019. Den økonomiske konsekvensen av kravet er betydelig og vil medføre at brannkonstabler som omfattes av bestemmelsen vil få en lønnsøkning på ca. 20 000 kroner. I likhet med nemndsavgjørelsen i 2019, viser flertallet til kravet klart overskrider frontfagsrammen og reguleringen i årets lønnsoppgjør i

KS-området. Kravet må eventuelt fremmes i hovedtariffoppgjøret. Flertallet påpeker at forhandlingene om SFS 2404 ikke skal være et ekstra lønnsoppgjør, jf. innledende merknader. Det vises for øvrig til at hovedtariffavtalen har bestemmelser om kompetanse og lønnsfastsettelse.

#### Nytt 5.6 Godtgjøringer for opphold på Brann og redningsskolen og lønn ved nettbasert undervisning:

Kravet er fremmet av Fagforbundet gjelder dels godtgjøring ved reise og dels avlønning ved pålagt nettundervisning. Kravet er begrunnet med at mesteparten av kursvirksomheten innen brann- og redning skjer ved etatsutdanning på Brann- og redningsskolen på Tjeldsund, ofte med stor reiseavstand til hjemmet, og ved nettbasert undervisning. Det kreves betalt hjemreise hver helg og at reisetid utenom ordinær arbeidstid godtgjøres med ordinær timelønn ettersom dette er pålagt kursvirksomhet. Når det gjelder kursvirksomheten som foregår nettbasert, er det vist til at dette er opplæring som er nødvendig i arbeidet og som hovedregel bør foregå innenfor normal arbeidstid. Dersom dette ikke skjer eller er mulig, kreves det at slik nødvendig opplæring avlønnes med ordinær timelønn og aldri mindre enn to timer. Når det gjelder formuleringen av kravet til nytt punkt 5.6 vises for øvrig til gjengivelsen av Fagforbundets anførsler foran.

Nemndas flertall – nemndas leder og KS' nemndsmedlem – tar ikke kravet til følge. Fagforbundet er alene om å fremme dette kravet. Kravet antas å ha uoversiktlige, men betydelige, økonomiske konsekvenser. Videre vises det til at tjenestereiser er regulert i hovedtariffavtalen, jf. HTA kap. 1 § 4.7. Flertallet viser til likebehandlingsprinsippet og kan ikke se at det i tilstrekkelig grad er godtgjort særlige grunner som tilsier at ansatte i brann- og redningstjenesten skal ha en annen regulering og godtgjøring på dette området enn andre ansatte som omfattes av hovedtariffavtalen.

#### Nytt punkt 5.6 Forsikring:

Kravet er fremmet av Det norske maskinistforbund. Det kreves en ny bestemmelse som fastsetter at for arbeidstakere som omfattes av særavtalen *«tegnes det en generell ulykke, død og uførekapital forsikring hvor nedre grense for utbetaling er 1 % medisinsk invaliditet. Forsikringssummen skal være på 40 G»*. Kravet er begrunnet med risikoen for skader for



ansatte i brann- og redningstjenesten i forbindelse med øvelser og oppdrag er klart høyere enn i andre yrker. Det anføres at yrkesskadelovgivningen ikke er tilpasset beredskapspersonell og at en forbedret forsikringsordning for beredskapsansatte i branntjenesten er nødvendig fordi bestemmelsene i hovedtariffavtalen er ikke tilstrekkelig. Nemndas flertall – nemndas leder og KS' nemndsmedlem – tar ikke kravet til følge. Det norske maskinstforbund er alene om å fremme dette kravet. Flertallet bemerker at kravet er meget kostbart og har uoversiktlige økonomiske konsekvenser. I tillegg kreves det innført et ny type forsikringsordning som ikke omfattes av bestemmelsene i hovedtariffavtalen. Flertallet kan ikke se at det er forsvarlig grunnlag for å innføre en slik ny ordning i en nemndsavgjørelse som denne. For øvrig bemerkes at forsikringsforhold for ansatte er regulert i hovedtariffavtalen, jf. HTA kap. 1 §§ 10 og 11, som gjelder for alle ansatte.

XXXX

Nemndas avgjørelse er avsagt med de dissenser som fremgår ovenfor.

## SLUTNING

For Fagforbundet, Delta, NITO og Tekna:

1. Sentral forbundsvis særavtale – SFS 2404: Brann- og redningstjenesten slik den fremgår av vedlegg til avgjørelsen gjøres gjeldende for Fagforbundet, Delta, NITO og Tekna. Særavtalen gjelder for perioden 01.01.2023 til 31.12.2024.
2. Øvrige krav tas ikke til følge.

For Det norske maskinistforbund:

1. Sentral forbundsvis særavtale – SFS 2404: Brann- og redningstjenesten slik den fremgår av vedlegg til avgjørelsen gjøres gjeldende for Det norske maskinistforbund. Særavtalen gjelder for perioden 01.01.2023 til 30.04.2024.
2. Øvrige krav tas ikke til følge.

Torkjel Nesheim

Hege Mygland

Pål Skarsbak

Merete Norheim Morken

Beate Sire Dagslet

Sonia Monfort Roedelé

Lasse Westby

Nemndas medlemmer har godkjent avgjørelsens innhold og har i e-poster 18.08.23 gitt nemndas leder fullmakt til å signere nemndsavgjørelsen på vegne av nemnda. Avgjørelsen er avsagt 18.08.23.



Torkjel Nesheim