

MØTEBOK FOR LOKAL LØNNSNEMND

I tvist mellom

Halden kommune

og

Fagforbundet Halden og Aremark

Saksgjenstand:

Twistebehandling i lokal lønnsnemnd i henhold til hovedavtalen del A § 6-2 fjerde ledd vedrørende innholdet i lokal særavtale vedrørende varslingsenhet knyttet til nødnett.

Den 14. oktober 2011 kl. 10.00 ble det avholdt møte i lokal nemnd i Halden kommunes lokaler i Halden.

Leder for nemnda:

Sorenskriver Nils Dalseide

På arbeidstakersiden møtte hovedtillitsvalgt Kirsti Rømyr, Halden og Aremark kommuner.

Personalsjef Toril Bjerkeli, fagleder personal Magne Songstad og brannsjef Jens Lindsrøm.

Dokumentasjon:

1. Bruddprotokoll
2. Innsendte prosesskriv fra begge parter med vedlegg
3. Kommentarer til prosesskriv

Saken avgjøres på grunnlag av sakens dokumenter slik de forefinnes i prosesskriv med vedlegg, i dokumentutdraget og partenes anførsler slik de fremkommer i de skriftlige innleggene og i de muntlige forhandlingene den 14.10.11 kl 10.00.

Lønnsnemnda avsa den 7. november 2011 slik

K J E N N E L S E :

Ved de lokale forhandlingene om lokal særavtale knyttet til godtgjøring for bæring av varslingsenhet knyttet til nødnett ble partene ikke enige, jf. uenighetsprotokoll av 19.05.11.

Ved bruddet var partene enige om å oversende saken til behandling i lokal nemnd, jf. hovedavtalen del A, § 6-2 tredje og fjerde ledd som har følgende ordlyd:

Nemnda sammensettes slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant for arbeidsgiver
- 1 representant for angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmeklingsmannen eller vedkommende leder selv nemnda.

Partene er enige om at denne saken skal løses ved lønnsnemnd.

En representant for kommunen og en representant for arbeidstakerorganisasjonen skal tiltre nemnda.

For Halden kommune tiltres nemnda av personalsjef Toril Bjerkeli og for arbeidstakersiden av hovedtillitsvalgt Kirsti Rømyr, Halden og Aremark kommuner.

Under forhandlingene fastholdt partene i utgangspunktet de påstander og påstandsgrunnlag som var gjort gjeldende i prosesskriv og/eller i kommentarer til prosesskriv.

Begge parter fremkom i møtet med supplerende synspunkter for å underbygge tilbud og krav nærmere. Ulike sider ved faktum ble belyst og drøftet mellom partene.

Nemndsleder tok under nemndsforhandlingene initiativ til å skape grunnlag for en mulig minnelig løsning mellom partene, ikke minst av hensyn til det fremtidige samarbeid. Det var enighet om at nemndsleder holdt sær møte med hver partsside, og at det deretter ble holdt et felles møte. Ulike former for samarbeids- og mellomløsninger ble drøftet. Det lyktes ikke å bli enige om noen samarbeidsløsning, verken samlet eller på enkeltpunkter.

Halden kommune har i hovedtrekk anført:

Det vises til uenighetsprotokoll av 25.08.2011 etter forhandling 19.05.2011 av innhold i lokal særavtale; godtgjøring for bæring av lommevarsler på fritiden. Forhandlingen gjaldt også evt. endring av fremmøtegodtgjøring.

I henhold til slutning etter behandling i lokal nemnd 07.12.07 gjaldt følgende godtgjøring for fremmøte med:

Kr. 1.000 pr. fremmøte på hverdager.

Kr. 1.200 pr. fremmøte på helligdager/høytidsdager.

2 timer 100% overtid pr. fremmøte.

Fremmøtegodtgjøringen skal være pensjonsgivende.

Fremmøtegodtgjøringen skulle gjelde frem til iverksettelsestidspunktet for bruk av nytt nødnett for innkalling av frimannskap i Halden brannvesen ved hendelser. Ved at nytt nødnett var bebudet innført fra uke 22/2011, ble ovennevnte forhandling gjennomført 19.05.2011.

Arbeidsgiver tilbød kr. 8.000,- / år i tillegg til dagens godtgjøring. Primært ønsket arbeidsgiver at tilbudt økning skulle fordeles etter samme modell som i dagens ordning; ingen godtgjøring for bæring av varslingsenhet, men øket "premiering" av mannskap som responderte på signal. Halden kommune oppfatter det som uriktig å godtgjøre en isolert bæringsfunksjon uten direkte plikt til arbeidsytelse. Fagforbundet ønsket imidlertid at dagens fremmøtegodtgjøring skulle bestå slik den var, og at tilbudt økning skulle gis som fast godtgjøring. Dette fremgår både av Fagforbundets første krav og justert krav.

Det skal presiseres at dagens ordning med innkalling på signal ikke medfører fremmøteplikt.

Frammøte på signal:

Historisk tilbakeblikk på fremmøte ved signal viser klar tilbakegang i antall fremmøte. Alarmsentralen i Moss vil utarbeide oversikt over utsendte signal i tidsrommet januar – september 2011, som oversendes så snart statistisk resultat foreligger. Overslag på grunnlag av kommunens regnskapstall for tidsrommet tilsier at gjennomsnittlig 2 mann har møtt pr. signal, og at senere undersøkelser av fremmøte viser et gjennomsnitt på 0,5. Dette tallet er klart i overkant ved at det er registrert flere hendelser hvor ingen har møtt. Det trengs 5 mann for å bemanne et fullverdig vaktlag.

Til tross for dårlig respons på utsendte signal er brannberedskapen i Halden ivaretatt på forsvarlig måte. Brannsjefen har samarbeidsavtale med 5 omkringliggende brannvesen, bestående av Sarpsborg kommune, Ed kommune, Tanum kommune, Strømstad kommune og Saugbruks. Bistand fra disse samarbeidspartene er kostnadsfritt for de første 2 timene av en hendelse. De aller fleste hendelser er avklart i løpet av dette tidsrommet.

I tillegg til disse lokale avtalen er det også inngått avtale mellom alle brannvesen i Østfold og Follo om "Sideforflytting av beredskap", forvaltet av alarmsentralen i Moss. Den enkelte brannsjef kan også anmode alarmsentralen i Moss om iverksetting.

Ved dette er brannberedskapen i Halden kommune fullt ut ivaretatt, uten at man er avhengig av at eget mannskap innkalles. At partene til tross for dette sitter ved forhandlingsbordet skyldes godtgjøringens tilknytning til den lokale særavtalen og at denne som lokal særavtale ikke er sagt opp.

Mannskapets bosetning:

Det foreligger ingen boplikt i Halden ved ansettelse i Halden brannvesen. Ca. 1/3 av mannskapet i beredskapsavdelingen er i dag bosatt slik at de bor lenger borte fra Halden brannstasjon enn avstanden til nærmeste brannvesen beskrevet ovenfor. Valg av hvem det i første omgang sendes signal til vil nødvendigvis være styrt av til enhver tid akutte hendelser og øyeblikkelig behov for hjelp. Fast bæregodtgjøring uten mulighet for rettferdig fordeling av belastning er ikke ønskelig.

Tilknytning til "brannmannstillegg" og telefongodtgjøring.

Arbeidsgivers henvisning i ucnighetsprotokollen til "brannmannstillegg" og telefongodtgjøring var ment som synliggjøring av tilbudets dimensjonering når det benyttes

som fast bæregodtgjøring av varslingsenhet. Begge godtgjøringsordningene skal gjennomgå selvstendige prosesser for evt. senere avvikling.

Beskrivelse av årsaken til bruddet:

Slik Fagforbundet definerte sitt krav som fast godtgjøring for bæring av varslingsenhet hadde ikke Halden kommune ramme for øking av tilbud ut over kr. 8.000,-/ år. Fagforbundet ønsket ikke å redusere sitt krav ytterligere eller å endre kravets definisjon som fast tillegg for bæring av varslingsenhet.

Kommunen har kommentert Fagforbundets prosesskriv slik:

Side 1, 1.avsnitt:

Lommevarsleren erstattet fra 1982 høytaler på vegg i brannkonstablenes bolig.

Ordningen med lommevarsler er etter revisjonen i 2009 ikke lenger nedfelt i kommunens brannordning.

Side 1, avsnitt 2 siste ledd:

Det gjøres oppmerksom på at dette er hentet fra veiledningsteksten til dimensjoneringsforskriften. Av denne framgår:

" Ut i fra Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen § 5-3 følger at tettsted med mer enn 20.000 innbyggere skal organisere beredskapen i lag av heltidspersonell med kasernert vakt. Tilsvarende gjelder beredskap for høydeberedskap eller tankbil etter forskriftens § 5-5.

§ 5-2 angir vaktlagets minimumsbemanning: 1 utrykningsleder og 3 brannkonstabler/-røykdykkere, videre fører for tankbil- og/eller høydeberedskap (totalt 5 personer for Halden kommune). Videre skal forebyggende være tildelt minimum ett årsverk pr. 10.000 innbyggere pluss leder for forebyggende avdeling.

Første innsatsstyrken på minst 4+1 i Halden kommune skal i følge forskriften kunne håndtere liten brann eller ulykke:

- *Brann innenfor frittliggende bygning eller forskriftsmessig "liten" branncelle på ca. 100-150 m².*
- *Brann i frittliggende fritidsbolig ca 100-150 m²*
- *Bilbrann*

- *Trafikkuhell med 1-2 biler involvert*
- *Forberedende innsats ved skogbrann, vannskader, flom, ras etc.*
- *Pipebrann*
- *Mindre forhold av akutt forurensing i henhold til planverket til IUA*
- *Mindre andre branner, gressbrann, containerbrann et..”*

Side 2, siste avsnitt:

Halden kommune antar at med overordnet hjemmevakt menes overbefalsvakt som er hjemlet i Brann og eksplosjonsloven, dimensjoneringsforskriften §5-6.

Halden kommune betaler ikke for samarbeidsavtaler med andre kommuner. Bistand fra andre kommuner er kostnadsfri inntil 2 timer.

Når det gjelder samarbeidsavtalen med Norske Skog Saugbrugs, betales kun for utrykninger på natt, men ikke for beredskap.

Side 3, første avsnitt:

Bruk av ansattes private mobiltelefoner har ikke vært tema fra kommunens side i tvistesaken.

Side 4, første avsnitt:

Arbeidsoppgavene utføres i den aktive tiden av vekten på 42 timer. Arbeid på hvilende vakt er kompensert med 2 timer pr. uke. Effektiv tid blir da 19 timer, mens hviletiden er 21 timer.

Side 4, 3. avsnitt

Halden kommune er informert av KS om at partene sentralt (KS og Fagforbundet) har lagt til side tvistesak som gjaldt hvorvidt brannmannstillegget er å betrakte som en særavtale.

Side 4, siste avsnitt:

Brannkonstablene er ikke i beredskap 24 timer i døgnet. Det er ikke møteplikt på signal 2. Det opplyses at heltidsansatte i Moss kommune ikke har godtgjøring for bæring av varslingsenhet.

Side 5, første avsnitt (påstand):

Når det gjelder bruk av private mobiltelefoner, vises til kommentar til side 3, første avsnitt.

Halden kommunes framlegg i nemnda:

Halden kommune understreket i nemndbehandlingen 14.10.11 at kommunens primære policy er å premiere frammøte. For å komme Fagforbundet i møte i lokal forhandling 19.05.11 valgte kommunen likevel å tilby en fast godtgjøring på kr 8000,- pr. år for bæring av varslingsenhet.

Halden kommune forholder seg til at brannmannstillegget og fasttelefongodtgjøringen skal være gjenstand for en egen drøfting i løpet av høsten 2011. Arbeidsgiver har imidlertid sagt noe om innretning fra arbeidsgiver i uenighetsprotokollen fra forhandlingene 19.05.11.

Nødnett ble iverksatt 12.10.11 – p.t. sendes signal fra ABØ til fasttelefon eller privat mobiltelefon som UMS (talemelding).

Halden kommune hadde ikke mottatt oversikt fra ABØ til nemndbehandlingen (jf. Halden kommunes prosesskrift). Brannvesenets egen registrering for perioden 01.01.11 til d.d. viser imidlertid at 19 ansatte har møtt på alle sendte signal som er ca. 45, dvs. et frammøte på under 0.5 ansatt pr. frammøte. Siden mai 2011 er det kun ledere som har møtt på signal.

Halden kommune har fastholdt og fastholder at Halden kommunes brannvesen ikke kan sammenliknes med Sarpsborg og Fredrikstad brannvesen, men at Moss interkommunale brannvesen er mer sammenliknbart.

Flg. synspunkter ble fremmet av Halden kommune under nemndbehandlingen:

Halden kommune understreket at lommevarsler ikke lenger er det aktuelle innkallingssystemet, men at innkalling foregår via en UMS, dvs. en oppringning fra arbeidsgiver om frivillig frammøte. Ordningen med varslingsenhet er ikke lenger nedfelt i kommunens brannordning (ble tatt ut i 2009).

Ca. 1/3 av brannkorpset bor i en annen kommune, og lenger unna enn nærmeste brannvesen som Halden brannvesen kan få bistand fra.

Brannmannstillegget er ikke en ytelse etter en særavtale. KS har informert Halden kommune om at sak vedr. dette, er lagt til side av partene sentralt.

Halden kommune gav uttrykk for at Fagforbundets tolkning av hvordan tilbudt fast godtgjøring på kr 8000,- er framkommet, ikke er i samsvar med arbeidsgivers intensjoner.

Arbeidsgivers innretning når det gjelder avvikling av brannmannstillegget framgår av uenighetsprotokollen fra forhandlingene 19.05.11.

Det ble også understreket at arbeidsoppgaver på hvilende vakt er kompensert med 2 timer.

Halden kommunes avsluttende kommentarer i nemnda:

Halden kommune uttrykte vilje til å øke frammøtegodtgjøringen betydelig dersom Fagforbundet kunne akseptere at fast godtgjøring for bæring av varslingsenhet ikke gis. Arbeidsgiver hadde ikke motforestillinger mot å innlemme brannmannstillegget og fasttelefongodtgjøringen i nemndbehandlingen, men respekterte Fagforbundets krav om at dette skal drøftes i en egen prosess i løpet av høsten 2011.

Halden kommune har i nemndsmøtet nedlagt slik påstand:

Arbeidsgivers endelige tilbud fremsatt under forhandlingene stadfestes.

Fagforbundet Halden og Aremark har i hovedtrekk anført:

Historikk:

Ordningen med bæring av lommevarsler har en uklar opprinnelse, men har vært praktisert som ordning siden midten av 1980-tallet. Ordningen har vært nedfelt i brannordningen i Halden kommune. Ut over det foreligger det ikke noen avtale om ordningen mellom partene. 07.12.07 var saken oppe til nemnd, med kjennelse 08.02.08.

Partene var da enige om at spørsmålet om godtgjøring for bæring av lommevarsler skulle reforhandles i forbindelse med innføring av nytt nød nett i Østfold.

Det fremgår følgende av brannordningen: "Ledere og mannskaper plikter å bære personsøker i perioder de ikke oppholder seg på brannstasjonen, også på frivakt.

Ved større branner (trinn 2) er det en forutsetning at minst 12-14, mannskaper skal operere samlet innen en innsatstid på 10-15 minutter.

Forhandlingene i 2007

Ved forhandlingene i 2007 kom følgende tydelig fram:

Signalutstyr:

Daværende signalutstyret hadde betydelige begrensinger. Utstyret hadde blant annet begrenset rekkevidde, hvor mannskap med bosted utenfor stabilt dekningsområde ikke alltid kunne motta signalet. Det var heller ingen muligheter til å kvittere for mottatt signal.

Arbeidsgiver vurderte derfor Fagforbundets forslag om et fast og generell tillegg som urimelig – da det ut fra den enkeltes bosted oppstår uheldig og uønsket forskjellsbehandling.

Forhandlinger 2011

Signalutstyr:

Ved innføring av nytt nødnett og signalutstyr, vil disse begrensningene være borte.

Hvis varsling skjer via mobil telefon – får samtlige ansatte varslingen og kan respondere på gitt signal. Med dette som bakgrunn vil også derfor arbeidsgivers argument ang. ulikheter, i nemnda 07.12.07 bortfalle.

Godtgjørelsens størrelse:

Fagforbundets krav i 2007 var en generell godtgjøring på kr 20 000,-, noe arbeidsgiver anså som langt over rimelig nivå for godtgjøring.

Forhandlinger 2011

Godtgjørelsens størrelse:

Fagforbundet har i 2011 nesten halvert kravet siden 2007 til 12 500,- for bæring av personsøker på fritiden. (dagens tlf godtgjørelse på kr 1 608,- er da inklusivt i dette)

Fagforbundet sitt krav er svært beskjedent, ikke minst sett i relasjon til sammenlignbare ordninger og at arbeidsgiver betaler langt mer i godtgjøring for overordnet hjemmevakt til noen få personer samt samarbeidsavtaler.

Forhandlingen Lokal særavtale lommevarsler 19.05.11:

Innføring av nytt nød nett tilsier at lommevarsleren bortfaller og skal erstattes med de ansattes private mobil telefoner. Mobil telefonene er ansattes private eiendom, og anses derfor som at arbeidsgiver ikke kan bruke styringsretten og pålegge bruk uten at det er nedfelt i arbeidsavtalen eller annen skriftlig avtale mellom partene.

Fagforbundets første krav:

14 000,- for bæring av personsøkeren på fritiden.

+ videreføring av dagens ordning ved oppmøte som utgjør kr 1 000,- på hverdager og kr 1 200,- på helligdager/høytidsdager + 2 timer overtid. Frammøtegodtgjørelsen skal være pensjonsgivende inntekt.

Fagforbundets justerte krav:

12 500,- for bæring av personsøker på fritiden.

(dagens tlf godtgjørelse på kr 1 608,- er da inklusivt i dette)

+ videreføring av dagens ordning ved oppmøte som utgjør kr 1 000,- på hverdager og kr 1 200,- på helligdager/høytidsdager + 2 timer overtid. Frammøtegodtgjørelsen skal være pensjonsgivende inntekt.

Eller: Min. 4 timer overtid ved oppmøte. (dette er dagens ordning i Sarpsborg kommune)

Arbeidsgiver hadde kun et tilbud i forhandlingene, selv om Fagforbundet prøvde å komme til enighet ved å justere sitt krav under veis i forhandlingene.

Arbeidsgivers tilbud:

I tilbud fra arbeidsgiver fremgår det følgende:

1. Arbeidsgiver ønsker fortsatt ikke å gå inn på ordning med fast godtgjøring for bæring av lommevarsler, men ønsket heller en justering av frammøtegodtgjøring. Dette for å

inspirere til økt framømte og ”premiere” bruk av fritid for den som møtte etter gitt signal.

Fagforbundets syn:

1. Fagforbundet Halden anser dette som urimelig da Halden kommune unnlater å ta ansvar for denne delen av beredskapen, som pågår 24 timer i døgnet og 365 dager i året. Prinsipielt dreier denne saken seg også om, arbeidsgivers styringsrett i ansattes fritid uten noen form for godtgjoring. Siden 2007 har antall framømte gått betydelig ned. Arbeidsgivers strategi om å ”inspirere” og ”premiere” har derfor vist seg å ha motsatt effekt.

Arbeidsgivers tilbud:

2. Arbeidsgiver tilbød kr 8 000,- i tillegg til dagens godtgjoring for fremømte. Størrelsen av tilbudt beløp var knyttet til dagens godtgjoring ved Brannmannstillegg og Telefongodtgjoring.
2. Fagforbundet anser at det reelle tilbudet fra arbeidsgiver er på kr 392,-. Resterende av tilbudet er begge tillegg de ansatte har pr dd og har hatt i mange år, fordelt følgende:
 - Tlf godtgjorelse på kr 1 608,-
 - Brannmannstillegget på kr 6 000,-

Brannmannstillegget:

Brannmannstillegget har en uklar opprinnelse, men ble trolig etablert på 1980-tallet. Tillegget ble forhandlet og justert i lokale forhandlinger med sentralt fastsatt pott som godtgjoring for tilleggsarbeid i brannvesenet. I hovedsak gjaldt dette ambulanskjoring, mottak og utrykking ved innbruddsalarm fra banker, formidling av signal fra trygghetsalarm fra omsorgsboliger og hjemme boende til hjemmesykepleie.

2001 bortfalt ambulanskjoringen og flere av de andre arbeidsoppgavene som brannmannstillegget var knyttet opp til. I dette bortfallet av arbeidsoppgaver kom det helt andre arbeidsoppgaver som erstatning. På denne bakgrunn, ble partene enige om at ”brannmannstillegget” skulle videreføres – som et tillegg for arbeid på hvilende vakt samt

arbeidsoppgaver som ikke er direkte relatert til arbeidsoppgaver som naturlig hører inn under yrket som brannmann.

Dette er hjemlet skriftlig i en enighet mellom partene datert 11.09.2001.

Fagforbundet gjør også oppmerksom på at grunnlaget for brannmannstillegget, fortsatt er tilstede i dagens arbeidstidsordning i Halden brannvesen.

Vedr. brannmannstillegget er også partene i en egen uavklart prosess der det foreligger en uenige jf. uenighetsprotokoll 27.06.07.

Dette er en selvstendig sak og må håndteres ut i fra stå sted i prosessen – noe som påhviler arbeidsgiver, da Fagforbundet har gitt tilbakemelding i saken. Fagforbundet ble da lovet våren 2010, av personalsjefen, at Fagforbundet skulle innkalles og saken skulle slutføres høsten 2010. Dette har ikke skjedd.

Fagforbundet anser derfor at situasjonen vedr. Brannmannstillegget, er en selvstendig sak og har ikke noe i denne forhandlingssituasjon vedr. lommevarsleren å gjøre.

At tlf godtgjørelsen kan legges inn i godtgjørelse for bæring av lommevarsler anses som reell, da dette er den samme type arbeid/belastning som danner grunnlaget for tillegget.

Siden nødnettet ble iversatt i Østfold, har samtlige sammenlignbare kommunale kassanerte brannvesen innført godtgjøring for bæring (ulempen det er å være tilgjengelig / i beredskap 24t i døgnet – 365 dager pr år) samtidig som de har brannmannstillegget.

Fagforbundet Halden og Aremark har hatt følgende merknader til kommuncens prosesskriv:

Saksframstillingen:

Fagforbundet forholder seg til arbeidsgivers tilbud og ikke hva de primært ønsker. Da dette dukker opp i etterkant av forhandlingene.

Frammøte på signal:

Fagforbundet gjør oppmerksom på at følgende fremgår av brannordningen:

”Ledere og mannskaper plikter å bære personsøker i perioder de ikke oppholder seg på brannstasjonen, også på frivakt.

Ved større branner (trinn 2) er det en forutsetning at minst 12-14, mannskaper skal operere samlet innen en innsatstid på 10-15 minutter.

Ordningen har vært nedfelt i brannordningen i Halden kommune og vært praktisert siden midten av 1980-tallet.

Ut over det foreligger det ikke noen avtale om ordningen mellom partene.

07.12.07 var saken opppe til nemnd, med kjennelse 08.02.08.

Partene var da enige om at spørsmålet om at ordningen var definert som en lokal særavtale og at godtgjøring for bæring av lommevarsler skulle re forhandles i forbindelse med innføring av nytt nød nett i Østfold.

Denne lokale særavtalen er heller ikke vært sagt opp av noen av partene.

Brannordningen er arbeidsgivers styringsdokument og ikke de ansattes.

At oppmøte ved signal har vist en klar tilbakegang i antall frammøte siden 2007, anser Fagforbundet skyldes i hovedsak organiseringen av ordningen og derfor har arbeidsgivers strategi om å ”inspirere” og ”premiere” vist seg å ha motsatt effekt.

Mannskapets bosetning:

Dette medfører ikke riktighet. I følge alarmsentralen vil i tilfelle alle mobil nr til alle ansatte som ikke er på vakt, få trinn 2 signalet.

Derfor vil også en to delt godtgjørings form være en rettfærdig ordning.

Fordelt følgende:

1. En andel fast godtgjøring for å være disponibelt på fritiden og forstyrrelser på nattestid.
2. En andel for oppmøte.

Tilknytningen til ”brannmannstilletget” og telefongodtgjørelsen:

Hvis arbeidsgiver ønsker avvikling av disse godtgjøringsformene, må dette gjøres i selvstendige prosesser og må derfor ses bort i fra i denne nemndsbehandlingen.

Beskrivelse av årsak til bruddet:

Fagforbundet synes det er en "merkkelig" argumentasjon fra arbeidsgiver at "*Halden kommune ikke har ramme for økning av tilbudet*", da tilbud var kun på kr 392,-.

Resterende er godtgjøring har de ansatte pr dd og har hatt over svært lang tid.

Fagforbundet reduserte også sitt krav under forhandlingene og ikke minst er det betydelig lavere enn kravet 2007.

Under nemndbehandlingen 14.10.11 fremhevdet Fagforbundet følgende:

Fagforbundet stilte seg positiv til at uenigheten fra bruddet/nemndbehandlingen i 2007, ang godtgjøring for bæring av lommevarsler, var over. Dette med bakgrunn i at arbeidsgiver hadde tilbudt kr 8 000,- for bæring av lommevarsler under forhandlingene 19.05.11.

Fagforbundet anså at uenigheten mellom partene, denne gang, var størrelsen på godtgjøringen og "hvilke penger" som skulle brukes.

Fagforbundet anså at det reelle tilbudet fra arbeidsgiver var på kr 392,-, da resterende, opp til kr 8 000,- var godtgjørelse de ansatte har pr dd, og har hatt i veldig mange år. (Tlf godtgjørelse på kr 1 608,- og brannmannstillegget på kr 6 000,-)

Fagforbundet gjorde oppmerksom på, at vilkårene for brannmannstillegget fortsatt er til stede, slik det er nedfelt skriftlig mellom partene datert 11.09.2001, og at saken er i en egen prosess mellom partene og må derfor slutføres der.

Brannmannstillegget på kr 6 000,- kan derfor ikke legges inn i disse forhandlingene, noe som arbeidsgiver også var villige til å trekke ut på slutten av nemndbehandlingen.

Arbeidsgivers tilbud til forlik under nemndbehandlingen kunne ikke aksepteres fra Fagforbundet, da dette tilbudet må anses som dårligere enn tilbudet under forhandlingene 19.05.11 – noe som Fagforbundet brøt på.

Innholdet i arbeidsgivers tilbud til forlik, brøt dessuten to viktige prinsipper for Fagforbundet og dannet derfor grunnlaget for at dette ikke kunne aksepteres. Dette var følgende:

- a) Arbeidsgiver tilbød kun godtgjørelse for oppmøte. Uenigheten fra 2007, som Fagforbundet trodde var over, dukket opp igjen.
- b) At brannmannstillegget tas som en del av forhandlingene vedr. lommevarsleren. (6 000,- legges over som grunnlønn).

Fagforbundet anså også tilbudet som urimelig da Halden kommune unnlater å ta ansvar for denne delen av beredskapen, som pågår 24 timer i døgnet og 365 dager i året. Arbeidsgivers strategi om å "inspirere" og "premiere" ved bare å godtgjøre ved oppmøte, har også vist seg å ha motsatt effekt siden 2007.

Siden nød nettet ble iversatt i Østfold, har samtlige sammenlignbare kommunale kasernerte brannvesen innført godtgjøring for bæring (ulempen det er å være tilgjengelig / i beredskap 24t i døgnet – 365 dager pr år) samtidig som de har brannmannstillegget. Det er da kun ansatte på brannstasjon i Halden som ikke har godtgjørelse for bæring av lommevarslere. Halden er sammenlignbart med Sarpsborg og Fredrikstad, da de to er kasernerte brannstasjoner i kommunalt eie og driftes rimelig likt. Fagforbundet er klar over at brannstasjon i Sarpsborg og Fredrikstad har tilleggsoppgaver. Det er også derfor de har brannmannstillegget – akkurat som i Halden. Størrelsen på dette tillegget indikerer også mengden tilleggsoppgaver. Sarpsborg har et brannmannstillegg på kr 6 500,- og Fredrikstad har kr 17 000,-. Moss er et interkommunalt selskap som består av flere fysiske brannstasjoner – spesielt i indre Østfold. Alle disse brannstasjonene har egne faste ansatte. Da disse er på jobb samtidig, blir de også benyttet som "vikarer" for hverandre og behovet for ekstra mannskap etter trinn 2 blir da kraftig redusert. Derfor har de ansatte ingen fast godtgjørelse for bæring. Men det er også verdt å merke seg at de deltidsansatte i Moss interkommunale selskap har godtgjørelse for bæring av lommevarslere på kr 12 500,- uten oppmøte plikt. Dette er den samme godtgjørelsen som de har i Sarpsborg og som er kravet fra Fagforbundet i Halden – og dette er derimot på ansatte som jobber fulltid.

Arbeidsgivers argumenter i 2007:

Signalutstyr:

Daværende signalutstyr hadde betydelige begrensinger. Utstyret hadde blant annet begrenset rekkevidde, hvor mannskap med bosted utenfor stabilt dekningsområde ikke alltid kunne motta signalet. Det var heller ingen muligheter til å kvittere for mottatt signal.

Arbeidsgiver vurderte derfor Fagforbundets forslag om et fast og generell tillegg som urimelig – da det ut fra den enkeltes bosted oppstår uheldig og uønsket forskjellsbehandling.

Ved innføring av nytt nødnett og signalutstyr, er disse begrensningene borte.

Hvis varsling skjer via mobil telefon – får samtlige ansatte varslingen og kan respondere på gitt signal. Med dette som bakgrunn vil også derfor arbeidsgivers argument ang. ulikheter, i nemnda 07.12.07 bortfalle.

Godtgjørelsens størrelse:

Fagforbundets krav i 2007 var en generell godtgjøring på kr 20 000,-, noe arbeidsgiver anså som langt over rimelig nivå for godtgjøring.

Fagforbundet har i 2011 nesten halvert kravet siden 2007 til 12 500,- for bæring av personsøker på fritiden. (dagens tlf godtgjørelse på kr 1 608,- er da inklusivt i dette)

Innføring av nytt nødnett tilsier at lommevarsleren bortfaller, og skal erstattes med de ansattes private mobil telefoner. Mobil telefonene er ansattes private eiendom, som arbeidsgiver ønsker å bruke, istedenfor den tidligere lommevarsleren som arbeidsgiver hadde kjøpt.

Fagforbundet fastholder sin påstand som er følgende:

Det gis en fast godtgjøring på kr.12 500,- pr. år for bæring av personsøker/motta varsel om utrykning på privat mobil tlf. (dagens tlf. godtgjørelse på kr 1 608,- er da inklusivt i dette) + videreføring av dagens ordning ved oppmøte som utgjør kr 1 000,- på hverdager og kr 1 200,- på helligdager/høytidsdager + 2 timer overtid. Frammøtegodtgjørelsen skal være pensjonsgivende inntekt. Eller: min 4 timer overtid ved oppmøte. (dagens ordning i Sarpsborg).

Nemndsleder skal bemerke:

Det foreligger ikke rettslige normer eller omforente bindende prinsipper som er til hinder for at nemndsleder tar noen av partenes krav/påstander til følge helt eller delvis, eller for at nemndsleder velger andre mellomløsninger innenfor rammen av det som er brakt inn som tvist.

De problemstillinger som partene nå er uenige om, har en viss prosessmessig forhistorie mellom partene, dels fra avgjørelse av tvist i lokal nemnd i 2007, og dels fra kontakt mellom partene senere. Det er på det rene at det i nemndsavgjørelse avsagt 29. januar 2008 (nemndsmøte 07.12.07) ble fastlagt slik godtgjørelse:

Kr. 1.000 pr. fremmøte på hverdager.

Kr. 1.200 pr. fremmøte på helligdager/høytidsdager.

2 timer 100% overtid pr. fremmøte.

Fremmøtegodtgjøringen skal være pensjonsgivende.

Fremmøtegodtgjøringen skulle i følge vedtaket gjelde frem til iverksettelsestidspunktet for bruk av nytt nødnett for innkalling av frimannskap i Halden brannvesen ved hendelser. Ved at nytt nødnett var bebudet innført fra ukc 22/2011, ble ovennevnte forhandling gjennomført 19.05.2011. Det fremgår av uenighetsprotokoll en mellom partene av 19.05.11, at forhandlingen kun gjaldt: "godtgjøring for bæring av lommevarsler på fritiden, og evt justering av fremmøtegodtgjøring.". Dette danner således også rammen for hva som kan fastsettes av nemnda. På grunn av denne snevre rammen, foreslo nemndsleder i tvistenemndsmøtet at partene kunne ha kontakt med sikte på å se om de kunne løse alle sine mellomværende knyttet til godtgjøringer for denne virksomheten, herunder å se fremtidsrettet på ordningen. Kommunen fant at dette var av interesse, og tilkjennega vilje til å heve fremmøtegodtgjørelsene betraktelig, mot at f. eks brannmannstillegget ble lagt inn i grunnlønnen, og derved i realiteten ble gradvis nedtrappet. Fagforbundet fant at dette var for dårlig tilbud samlet sett, men fremholdt i tillegg at kommunens forslag omfattet problemstillinger som ikke er en del av disse forhandlingene. Det ble også fremholdt fra Fagforbundet i forhandlingsprotokollen av 19.05.11. Det lyktes ikke å komme frem til noen samlet minnelig løsning. Saken må derfor få sin løsning innenfor den rammen som er brakt inn for tvistenemnda. Fraværet av samtykke til å behandle samtlige problemstillinger som

knytter seg til godtgjørelsene for brannmannskap i denne sammenheng, har blant annet den konsekvens at brannmannstillegget ikke er en del av det tvistenemnda kan behandle.

Det som tvistenemnda etter dette skal ta stilling til, er således:

- a) Godtgjøring for lommevarsler på fritiden.
- b) Justering av fremmøtegodtgjøring.

Forhold som f. eks. brannmannstillegget og fasttelefongodtgjøringen skal være gjenstand for egen drøfting høsten 2011. Det er etter dette ikke nødvendig for meg å ta stilling til om brannmannstillegget er en særavtale eller ikke, ettersom den uansett faller utenfor tvistenemndas kompetanse. Og brannmannstillegget skal det ikke ses hen til i denne saken.

Tidligere bruk av lommevarsler på fritiden. Godtgjørelse for det å inneha operativ mottaksenhet for UMS varsel.

Den tidligere lommevarsleren er nå faset ut. Varslingssystemet har gjennomgått endringer som følge av ny teknologi, ny infrastruktur og metodikk. Varslinger til arbeidstakerne skjer via UMS, dvs en underretning om innkalling hvor oppmøtet er frivillig. Partene har vært noe uenige om hvorvidt ordningen med varslingsenhet er nedfelt i kommunens brannordning eller ikke. Uansett hvordan det måtte forholde seg med dette, er den beskrevne ordningen endret, og den vil forbli som i dag i fortsettelsen. Det er således tale om hva som etter en samlet vurdering er en passende godtgjørelse for det å inneha operativ mottaksenhet for UMS-varsel. UMS-varsel kan mottas på ulike enheter, og det er derfor ikke grunnlag for å skille mellom ulike typer mottaksenheter. I praksis vil det være tale om mobiltelefoner. Det vil etter det opplyste ikke være mobiltelefoner som er stilt den ansatte til rådighet fra arbeidsgiveren, men den enkelte medarbeiders egen private mobiltelefon. Det er fra Fagforbundets side fremholdt i tvistenemndsmøtet at det må tilsi høyere godtgjørelse at man må benytte private mobiltelefoner for å motta UMS-varslar. Jeg kan ikke se at det kan være et utpreget tungtveiende moment ved vederlagsfastsettelsen hvem som eier mottaksenheten. Dagens faktiske bruk av mobiltelefoner og måten mobiltelefonene mer og mer er innrettet på (enten det er smarttelefoner eller mer tradisjonelle telefoner), medfører svært liten økonomisk belastning for de fleste praktiske abonnementstyper knyttet til det å motta sms- eller ums-

baserte varsler. Det er heller ikke noen kapasitetsmessig belastning for minnet i de mest vanlige av dagens mobiltelefoner å motta et slikt antall UMS-varsler som det er opplyst at det dreier seg om. I dagens bruk er det svært få som i praksis lengre perioder slår helt av mobile telefonenheter, så den omstendighet at man skal kunne nås, vil i normalsituasjonen ikke innebærer noen stor tilleggsbelastning mht at enheten er på og mottar signaler.

Ut fra den alminnelige bruksmåte, dagens mobiltelefoners kapasitet mv, og alminnelige abonnementsmessige økonomiske forhold, blir belastningsforskjellen mellom mobiltelefoner i hhv arbeidstakers og arbeidsgivers eie nokså beskjedne.

Det er heller ikke slik at alle UMS-varsler inntreffer på tider av døgnet hvor ulempen for mottakeren er størst, f. eks. midt på natten. Hensett til det samlede antall fordelt på et år, er det ikke en omfattende ulempe det er tale om, men det er en ulempe som det – inntil annet er avtalt – må kompenseres for. Uavhengig av selve fremmøtegodtgjørelsen er dette en ulempe i seg selv og av en viss dimensjon.

Partene er ikke uenige om hva som er godtgjørelsen for tilsvarende eller lignende arbeidsoppgaver i enkelte nabokommuner med lignende beredskap, men de er uenige om hvilke likhetstrekk og forskjeller som foreligger, og hvor relevant sammenligningen er. Tvistenemndsleder kan etter forklaringene om de ulike ordningene som fremkom i nemndsmøtet ikke se at det er full identitet i alle henscender mellom situasjonen i Halden og i Moss, Fredrikstad eller Sarpsborg kommune. På ulike punkter er det forskjeller mellom de nevnte kommuner og Halden kommune, som gjør at ingen har helt identiske systemer og løsninger.

Det er heller ikke avtalt mellom partene at godtgjørelsene skal relatere seg til hva som er fremforhandlet eller avtalt i bestemte kommuner. Heller ikke foreligger det fullstendig informasjon om alle de faktiske forhold som da i tilfelle ville måtte sammenlignes. Det er heller ikke opplyst hva som er den sammenlignbare fremmøteprosenten i disse kommunene, sammenholdt med fremmøteprosenten i Halden. På denne bakgrunn kan ingen av de godtgjørelsene man har i de nevnte kommuner ha direkte betydning for fastsettelse av godtgjørelse i Halden kommune.

Når det gjelder belastningen med å bli varslet, henger den etter mitt syn også meget nøye sammen med om det er en høy sannsynlighet for at det leder til fremmøte eller ikke. Selve den omstendighet at man kan unnlate å møte frem, gjør varslingene mindre belastende enn om det knyttet seg flere plikter til at varslet kommer inn mobiltelefonen. Etter en forenklet registrering for perioden 01.01.11 til 20.10.11, er det 19 ansatte som har møtt frem på 45 sendte signal. Og siden mai 2011 er det etter det opplyste kun ledere som har møtt på signal. Selv om dette ikke er en helt presis undersøkelse, viser den i hovedtrekk at det både er en meget lav risiko for at det faktisk blir til et fremmøte når man mottar varsel, og at fremmøtefrekvensen er dalende sett i forhold til tidligere. Det synes vanskelig å heve godtgjørelsen for å bli varslet nevneverdig i forhold til tidligere, når fremmøtefrekvensen går ned i forhold til hva den var tidligere. Det ville være et meget uheldig signal å sende at økt forekomst av unnlattelse av fremmøte belønnes med økt godtgjøring i seg selv. Det må kreves andre hensyn bak en heving av godtgjørelsen, f. eks. normal kostnads- og prisutvikling eller en økning i byrdene med å motta varselet knyttet opp mot fremmøte. Det ligger i sakens natur at varsel er nødvendig for at fremmøte skal inntreffe. Normalt vil man se behov for en stigende godtgjørelse ved en økt aktivitet, og ikke en stigende godtgjørelse ved en redusert aktivitet.

Det er erkjent fra Fagforbundets side at fremmøtefrekvensen har gått ned, noe som fagforeningen mener at knytter seg til nivået på godtgjørelsen for beredskapen som sådan. Jeg legger opplysningene til grunn, men antar at det også vil være en sammenheng mellom godtgjørelsen for faktisk å ha møtt frem, og viljen til å møte frem, så lenge det ikke er en tjenesteplikt. I denne vurderingen må hensynet til brukerne veie tyngst, og da er det ikke tvilsomt at det er fremmøte som er mest egnet til å avverge f. eks. brann eller å løse andre beredskapssituasjoner, og til å gi borgerne en opplevelse av at det er etablert en forsvarlig ordening. Å oppnå dette er ikke kommunens ansvar alene gjennom bevilgningenes omfang, men også gjennom innretningen på belønningssystemet. Det er også et ansvar for medarbeiderne i enhver kommune å medvirke til kommunens måloppnåelse.

Fremmøtegodtgjøring

Formålet med brannberedskapen er å sette kommunen i stand til å løse sine oppgaver f. eks. ved brann. I måloppnåelsen er viljen til beredskap og den faktiske oppmøtefrekvensen avgjørende. Det må derfor etter mitt syn være belønnende også å møte frem. Godtgjørelsene må derfor ses på i et samlet perspektiv. Jeg er finner således at kommunens innretning på

godtgjørelsene, nemlig å prioritere aktivitet fremfor passivitet, er en riktig vei å gå i forhold til å sette kommunen i stand til å løse de oppgaver den er satt til å løse.

Etter dette har jeg kommet frem til følgende endringer:

Godtgjørelse for å være tilgjengelig for UMS-varsel utenom arbeidstiden fastsettes til 9.000 kroner, som inkluderer dagens telefongodtgjørelse på 1608 kroner.

Fremmøtegodtgjøringen fastsettes til 1200 kroner for hverdager og 1400 kroner for helligdager/høytidsdager. I tillegg kommer to timer overtid per fremmøte.

Fremmøtegodtgjøringen er partene enige om at skal være pensjonsgivende inntekt.

Partene er enige om virkningstidspunktet, nemlig iverksettelse av nødnett i Østfold, jf. uenighetsprotokoll av 19.05.11

Nemndas partsoppnevnte medlemmer har vist til partenes påstander og de begrunnelser som er gitt, og stemmer i nemnda for sine respektive standpunkter.

Etter dette blir slutningen overensstemmende med nemndsleders votum.

S L U T N I N G :

Godtgjørelse for å være tilgjengelig for UMS-varsel utenom arbeidstiden fastsettes til 9000 kroner, som inkluderer dagens telefongodtgjørelse på 1.608 kroner.

Fremmøtegodtgjøringen fastsettes til 1.200 kroner for hverdager og 1.400 kroner for helligdager/høytidsdager. I tillegg kommer to timer overtid per fremmøte.


Nils Dalseide


Toril Bjerkeli


Kirsti Rørmyr