



Forsvarets seniorforbund

FORSVARSDEPARTEMENTET	
SAKNR.: 15/00137-19	
20 FEB 2015	
ARKBET:	OSLJ
KASSERES 5 ÅR	
KASSERES 30 ÅR	
BEVARES	

Vår ref: 117/120/1/2/kob/19.feb 2015
Tidl. ref: Forsvardepartementet, 19 desember 2014

Forsvarsdepartementet

HØRINGSUTTALELSE OM FORSLAG TIL ENDRINGER I FORSVARSPERSONELLOVEN – FORSVARETS SENIORFORBUND

1. Innledning

Forsvarets seniorforbund (FSF) viser til Forsvarsdepartementets høringsbrev med tilhørende høringsnotat av 19. desember 2014 om høring av forslag til endringer i forsvarspersonelloven. FSFs høringsuttalelse gjelder i hovedsak forhold knyttet til forholdet mellom tilsetting, aldersgrenser og pensjonsrettigheter, samt aldersdiskriminering.

FSF legger til grunn følgende dokumenthierarki (prinsipielt);

- a. Tjenestemannsloven m/forskrifter (generelt om statens tjeneste- og embetsmenn)
- b. Forsvarspersonelloven m/forskrifter (spesielt om militære tjeneste- og embetsmenn)
- c. Andre lover m/forskrifter som gjelder tilsettingsforholdet. (Tjenestetvistloven, arbeidsmiljøloven, folketrygdloven, pensjonskasseloven m. fl.)
- d. Statens personalhåndbok (generelle forvaltningsbestemmelser)
- e. Personellordningen (beskrivelser av den enkelte ordning)
- f. Personellreglement (Hjemmel i tjenestemannsloven)
- g. Forsvarets personellhåndbok (spesielle forvaltningsbestemmelser for militært personell)

FSF vil påpeke viktigheten av at dokumenter ikke er overlappende, spesielt ved at de ikke har motstridende bestemmelser, at like ord, begreper og beskrivelser tillegges forskjellig betydning. Det må vurderes strengt dersom Forsvaret vil ha særbestemmelser som avviker fra de generelle.

2. Sammendrag

- a. FSF vil påpeke at det er mange sammenhenger i forskjellige lover og forskrifter hvor begrepene stilling, tilsetting og aldersgrenser griper inn i hverandre slik at det gis en helhetlig og entydig forståelse.

I høringsforslaget er flere av begrepene brukt om hverandre uten at det er gjort utredninger av konsekvensene ved å tillegge begrepene forskjellig betydning.

- b. FSF vil fraråde å innføre tilsettingsordningen som en del av personellordningen. For at militært personell skal være underlagt nødvendig rettssikkerhet bør tilsetting/oppsigelse/avskjed/opphør av tilsettingsforhold av militært personell fortsatt være underlagt lovregulering, dvs tjenestemannsretten, (tjenestemannsloven/aldersgrenseloven/forsvarspersonelloven) og ikke inngå i personellordningen.
- c. Personellordningen bør fortsatt bestå av grunnpilarene *utdanning, disponering og avansement mv.*
- d. Etter FSFs vurdering ligger utfordringen i hvordan bringe et fast tilsettingsforhold til opphør ved 35 år. FSF vil sterkt fraråde å nytte aldersgrensebegrepet knyttet til denne alder, dersom en ikke mener at det skal kunne tas ut alderspensjon fra denne alder. Andre grupper med lav aldersgrense har egen pensjonslovgivning, f eks operapensjonsloven.
- e. FSF vil anbefale å vurdere om lov 3.mai 1957 om pensjonering av fastlønt befall som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt, kan anvendes i forbindelse med forslag om innføring av differensierte aldersgrenser.
- f. I forbindelse med videreføring av unntaket fra arbeidsmiljølovens § 13-1 er forbundets syn at hele unntaksregelen fpl §4 bør vurderes på nytt. Den underliggende begrunnelse for unntaket, vurdert i forhold til hele kap 13 , jf §13-3 som har unntaksbestemmelser.

3. Forholdet mellom tjenestemannsloven m/forskrifter, forsvarspersonelloven(fpl) og ordning for militært personell

- a. Etter FSFs syn fremstår grensesnittet mellom lovgivning og personellordning som uklart. Innenfor gjeldende rett, fpl § 4 tredje ledd fremgår følgende;

"Befal plikter å overholde de regler om utdanning, disponering og avansement mv. som er fastsatt i den til enhver tid gjeldende befalsordning. Befalsordningen fastsettes av Kongen med Stortingets samtykke."

Etter forbundets syn og lovens ordlyd er befalsordningen ikke lovfestet. Militært befall har opp gjennom tidene vært underlagt forskjellige befalsordninger uten at disse har vært forankret i lov.

Etter lovens ordlyd foreligger det her en **plikt** for den tilsatte i å overholde det som inngår i gjeldende ordning. Loven sier ikke noe om ordningens innhold.

I forslaget innføres en "ny tilsettingsordning" som en del av en ny personellordning. I forslagets pkt 3.4 til endring av fpl § 4 tredje ledd beskrives *tilsetting* som en del av personellordningen.

Etter forbundets syn hører flere av momentene inn under utdannings- og disponeringsordningen. Vesentlige deler av tilsettingsforholdet er forankret i lov, jf fpl §

4 første ledd.

Hovedmomentet i den beskrevne tilsettingsordningen synes imidlertid å fokusere på opphør av tilsettingsforholdet med innføring av differensierte aldersgrenser. Etter FSFs vurdering reiser dette spørsmål om i hvilken grad opphør av et tilsettingsforhold kan gjennomføres uten å se dette i forhold til andre lover. Denne problemstilling er ikke beskrevet/ vurdert med unntak av forholdet til arbeidsmiljølovens § 13 – 1.

FSFs syn er at de tilsattes regler om tilsetting og stilingsvern skal være regulert i lov.

- b. FSF merker seg at forsvarspersonellovens nåværende § 9 om aldersgrenser for yrkesbefal, forelås tatt inn i en ny § 5 i fpl som omhandler tilsettingsforholdets lengde. I forslaget utfases den nåværende kategorien yrkesbefal. Denne aldersgrensen for yrkesbefal er spesiell, da den er knyttet til en bestemt gruppe tilsatte og ikke til stillinger. FSF vil her hevde, med de foreliggende forslag til endring, vil dette skape et uklart forhold til annen lovgivning. Det synes derfor å foreligge grunnlag for å stille spørsmål ved om begrepet "aldersgrenser" gis en annen betydning enn aldersgrensebegrepet i annen lovgivning. Bruken av begrepet aldersgrenser må derfor utredes nærmere. FSF stiller spørsmål om begrepene offiserer, befal, grenaderer og matroser er ment som benevnelse av nye personellkategorier og om aldersgrenser fortsatt skal knyttes opp i kategorier?
- c. Etter gjeldende rett skal befal og vervede mannskaper tilsettes på de vilkår som er fastsatt i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) med de avvik som følger i eller i medhold av forsvarspersonelloven. Militært personell er delvis unntatt tjenestemannsloven, jf tjenestemannsforskriften § 2. Tjenestemannsloven § 3 beskriver normene for tilsetting, **fast** eller **midlertidig** tilsetting. Bestemmelsen i fpl § 4 første ledd er her harmonisert med tjenestemannslovens bestemmelser, som da omfatter **tilsetting**, oppsigelse og avskjed, med de unntak som følger av tjenestemannsforskriften § 2. I forslaget pkt 3.4 er følgende beskrevet: *"Forsvarets tidsbegrensede behov for kompetanse og/eller kompetanse for bestemte oppdrag, eksempelvis knyttet til tjeneste i internasjonale operasjoner, vikariater, tidsavgrensede prosjekter eller lignende. Slik midlertidig tilsetting skal skje i henhold til tjenestemannslovens bestemmelser."* (understrekningen er gjort av FSF) Ut fra ovenstående kan FSF ikke se at det er grunnlag for å innføre noen særordning for tilsetting for militære arbeidstakere. Unntakene i tjenestemannslovens § 4 og 5 kan ivaretas gjennom personellreglement. I utgangspunktet gjelder tjenestemannsloven både tjenestemenn og embetsmenn. Det fremgår ikke av forsvarspersonelloven i hvilken grad den omfatter de militære embeter.
- d. I forslaget pkt 3.4 om ny tilsettingsordning, er det nøye beskrevet fast *tilsetting* frem til 35 eller 60 år. Etter FSFs forståelse dreier dette seg om opphør av tilsettingen, men som ikke omfattes av tjenestemannslovens bestemmelser om oppsigelse eller avskjed. Det fremgår videre at det er behov for differensiert tilsettingslengder, men med fast tilsetting frem til 35 eller 60 år, *...gjelder frem til* betyr fratredelse ved stillingens aldersgrense, jf forslag til ny fpl § 5. Det som er beskrevet som tilsettingsordning blir gjennom forslag om endring i fpl § 4 tatt

inn som ordning på lik linje med ordningene utdanning, disponering og avansement. FSF forstår forslaget slik det som nedfelles i en tilsetningsordning unntas fra de lovbestemte vilkår som tjenestemannslovens fastsetter. FSF er uenig at tilsetningsvilkår fastsettes uten å ha lovhjemmel.

- e. Aldersgrenser i staten er regulert gjennom egen lov 21. desember 1956 nr 1 om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn.

Av lovens § 1 fremgår;

*"gjelder for den som har **stilling** som er eller blir innlemmet i Statens pensjonskasse [eller Statsbanenes Pensjonskasse,] og som ikke omfattes av særlige lovbestemmelser om **aldersgrenser for fastlønt militært befal.**"*(uthevingen er gjort av FSF).

Som det fremgår av lovteksten gjelder ikke loven for fastlønt militært befal. FSF vil her bemerke at lovteksten, fastlønt militært befal, ikke ser ut til å harmonere med forsvarspersonellovens tekst, yrkesbefal.

Kategorien **yrkesbefal** som har fastsatt aldersgrense i forsvarspersonellovens § 9 som har følgende ordlyd;

"Aldersgrensen for yrkesbefal er 60 år.

Stillingen skal fratres ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er oppnådd. For offiserer med generals- og admiralsgrad kan departementet gi dispensasjon fra aldersgrensebestemmelsene for inntil ett år om gangen når spesielle forhold gjør det utilrådelig at vedkommende fratrer ved oppnådd aldersgrense"

FSF vil hevde at bruk av aldersgrensebegrepet i forvaltning av militært personell gjennom forsvarspersonelloven, må gis det samme innhold som det gjøres i forhold til andre lover. En må her merke seg at aldersgrenser, generelt i staten er knyttet til stilling og da til stillingsbegrepet knyttet til bruken i tilsettingssammenheng. For militært personell er stilling i denne sammenheng vedkommendes grad (SKO nr). Stillingens aldersgrenser fremkommer som følge av den lovbestemte aldersgrense for yrkesbefal.

- f. Aldersgrensebegrepet knyttet til militære arbeidstakere synes å ha forskjellig hjemmelsgrunnlag. Kategorien yrkesbefal har i forsvarspersonelloven en generell aldersgrense knyttet til kategorien, uavhengig av stilling. Kategoriene avdelingsbefal, kontraktsbefal, grenaderer og matroser har ingen lovbestemt, generell aldersgrense. Det må derfor antas at militære arbeidstakere tilhørende disse kategoriene, har aldersgrense gjennom sin grad (SKO nr), dvs aldersgrensen er fastsatt med hjemmel i aldersgrenseloven. Alle stillinger(grader) på lønnsplan 05.100 og 05.125 har i dag aldersgrense 60 år, Lønnplan 05.125 har ikke militær gradbetegnelse. Etter FSFs syn forligger det her en forvaltningsmessig utfordring. For eksempel, avdelingsbefal med stilling som lt. SKO nr 1556 eller 0141, har etter aldersgrensebestemmelsene en aldersgrense på 60 år, men etter forsvarspersonelloven en pliktig fratreden ved 35 år. Dette innebærer at disse kategoriene kommer inn under pensjonskasseloven § 23 og kan tidligst få sin pensjon utbetalt fra 65 år, dersom de ikke tar ny jobb i offentlig sektor med lavere særaldersgrense. Det må forutsettes at militære tjenestemenn, skal, i forhold til loven om Statens pensjonskasse, anses å følge de hittil

gjeldende regler om aldersgrenser.

Dette må utredes og klargjøres slik at disse aldersbestemmelser bli harmonisert med annen lovgivning.

g. I Pkt 4.3.4 fremgår;

"Særegent for militære tjenestemenn er at de ikke tilsettes i stilling, men i militær grad i forsvarsgren. Tilsvarende gjelder for militære embetsmenn., som utnevnes i grad. Disponering skjer i utgangspunktet uavhengig av vedkommendes tilsetting i gradsnivå i forsvarsgren, men ofte vil en disponering innebære avansement i grad(opprykk). Opprykk i grad innebærer at tilsettingsforholdet endres. Det er således direkte sammenheng mellom avansementsordningen, som fastsettes gjennom befalsordningen og regler om tilsetting"

FSF mener at denne beskrivelsen synliggjør de komplekse grensesnitt mellom lovfestede forvaltningsregler og andre forvaltningsregler. FSFs påstand er at i denne sammenheng er det militære gradssystemet en del av den statlige stillingsstrukturen og som er tilordnet stillingskodesystemet. Gradsbetegnelse blir derfor i forhold til forsvarspersonelloven å behandle som stilling i forhold til tilsetting og aldersgrenser. En endring av grad innebærer således en ny tilsetting, jf fpl §§ 4 og 5.

FSF gjør oppmerksom på at gradssystemet inngår i andre systemer og ordninger. For eksempel i Forskrift om *ansiennitet og kommandomyndighet for befall i Forsvaret*, hvor det bla fremgår at befalingsmann tar kommando etter grad og ansiennitet. I den samme forskrift brukes også begrepet stilling, som i den sammenheng må ses i forhold til bl a disponeringsordningen eller tjenestefunksjon. Stillingsbegrepet knyttet til disponeringsordningen, som verken omfattes av regler om tilsetting, oppsigelse/avskjed eller aldersgrenser, kan ha bestemmelser om tidsavgrensning og aldersbestemmelser, dette må ikke forveksles med det rettslige grunnlag som knyttes til stilling i tilsettingsforholdet.

For øvrig vises til Staten personellhåndbok (SPH) pkt 2.2.1

h. FSF viser til det prinsipielle ved en stillings aldersgrense, at når den inntre mister stillingsinnehaveren sitt oppsigelsesvern, dvs han/hun kan sies opp av arbeidsgiver uten annen begrunnelse enn at stillingens aldersgrense er nådd. I staten er det en særordning med pliktig fratreden ved oppnådd aldersgrense.

Av forslag til ny fpl § 5 om tilsettingsforholdets lengde, fremgår de at offiserer, befall, grenaderer og matroser som er fast tilsatt med aldersgrense 35 eller 60 år, skal fratre sin stilling ved første månedsskifte etter oppnådd aldersgrense.

FSF legger til grunn at det ikke er krav om oppsigelse eller varsel hverken fra arbeidsgiver eller arbeidstaker i disse tilfellene. FSF legger videre til grunn at stilling i denne sammenheng gjelder den stilling vedkommende er tilsatt i, dvs grad.

FSF forutsetter at militære arbeidstakere har rett og plikt til medlemskap i Statens pensjonskasse, jf pensjonskasseloven § 5

FSF kan i forslaget til ny § 5 i personelloven ikke finne noen beskrivelse/ vurdering av personellrets rettigheter/plikter etter fratredelse ved stillingens aldersgrense. Det reises

derfor spørsmål om det foreligger de samme rettigheter/plikter etter fratredelse for begge aldersgrensene og om i hvilken grad rettigheter/plikter i Statens pensjonskasse inntreffer ved disse aldersgrenser. FSF vil fremheve at den mangelfulle beskrivelse/vurdering av arbeidstakernes rettigheter/plikter knyttet til pensjonsforholdene ikke gir et helhetlig faglig innhold i det fremlagte forslag til endring av forsvarspersonelloven.

FSF viser i denne sammenheng til gjeldende bestemmelser i lov om Statens pensjonskasse. FSF viser videre til at aldersgrense knyttes til den stilling vedkommende er tilsatt i og at ved oppnådd aldersgrense avløses lønn med pensjon. Alderspensjon fra Statens pensjonskasse kommer som hovedregel først til utbetaling når medlemmet fratrer sin stilling **ved eller etter** den aldersgrense som gjelder for stillingen, jf pensjonskasselovens § 21.

4. Forholdet til lov 3. mai 1957 om pensjonering av fastlønt befall som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt.

FSF vil anbefale å vurdere lov om pensjonering av fastlønt befall som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt, i forbindelse med forslag om innføring av differensierte aldersgrenser hvor arbeidsforholdet bringes til opphør når den aktuelle alder er nådd. FSF vil i denne sammenheng hevde at det normalt vil være av stor betydning at et system hvor aldersgrenser inngår, knyttes sammen med pensjonsordninger.

5. Forholdet mellom forsvarspersonelloven og arbeidsmiljølovens § 13 - 1

FSF viser til forslag om endring i fpl § 4 andre ledd

Tilsatt militært personell er unntatt fra forbudet om forskjellsbehandling på grunn av alder etter arbeidsmiljøloven §13-1 førsteledd.

FSF mener at hele unntaksgelen bør vurderes på nytt og den underliggende begrunnelse for unntaket, vurdert i forhold til hele kap 13.

Etter forbundets syn gir det uttrykte unntak ingen mening, sett i forhold til de øvrige paragrafer i kapittelet. Med det beskrevne unntak forstås det slik at i Forsvaret vil det være tillatt å forskjellsbehandle militært ansatte på grunn av alder uten at det forligger saklig grunn.

Dersom dette er riktig er FSF sterkt uenig i et slikt unntak. Unntaket vil legitimere forskjellsbehandling på grunn av, uavhengig av en bestemt alder.

Slik forskjellsbehandling, som vil være forbudt i forhold til nasjonal lovgivning vil også være i strid med EUs diskrimineringsdirektiv.

Etter forbundets vurdering vil et slikt unntak frata militære arbeidstakere retten til rettslig prøving for den som mener seg forskjellsbehandlet på grunn av alder og dermed kunne kreve oppreisning og erstatning.

6. Forholde til NATOs gradskodesystem og nasjonalt grads- og karrieresystem.

FSF viser til høringsnotatets pkt 3.2 hvor det fremgår at forslag til den nye militære ordningen som vil følge et todelt karrieresystem etter NATO- standard.

FSF kjenner ikke til at det foreligger noen NATO-standard hva angår grads - og karrieresystemer. Forbundets legger til grunn at grads - og karrieresystemer er et nasjonalt ansvar.

Forvaltningsbestemmelser av de militære grads- og karrieresystemer følger av nasjonale bestemmelser, og er dermed et nasjonalt ansvar.

FSF vil hevde at det her foreligger en forveksling med NATOs gradskodesystem, hvor nasjonenes gradstruktur/gradsbenevnelse nivå plasseres. De militære grader i det norske gradsystemet er

for lengst innpasset i NATOs gradskodesystem. I det norske gradssystem er det ikke grader som kan innpasses i OR 6 til 9. Det er således innføring av nye grader/kategorier i den nasjonale gradsstrukturen saken gjelder, i tillegg kommer den nasjonale personellordningen og nasjonale forvaltningsbestemmelser.

Med vennlig hilsen
Forsvarets seniorforbund



Geir Anda
Leder landsstyret