

Hovedtariffavtalens geografiske virkeområde

Rapport fra en partssammensatt arbeidsgruppe



3. april 2013

Innhold

1. Arbeidsgruppens mandat	3
2. Arbeidsgruppens sammensetning	3
3. Innledning	3
4. Tariffavtalers anvendelse ved arbeid i utlandet	4
5. Den individuelle arbeidsavtalen.....	4
6. Regulering av lønns- og arbeidsvilkår ved tjenestereiser og oppdrag i utlandet	4
7. Regulering av lønns- og arbeidsvilkår ved stasjonering i utlandet	5
7.1. Generelt	5
7.2. HTAs anvendelse ved stasjonering i utlandet - praksis i statlige virksomheter	5
8. Lovgivningens anvendelse ved arbeid i utlandet	6
8.1. Innledning	6
8.2. Tjenestemannsloven, arbeidsmiljøloven og ferieloven	6
8.3. Yrkesskadeforsikringsloven	7
8.4. Rettigheter etter folketrygdloven	7
9. Arbeidsgruppens vurderinger.....	7
10. Vedlegg: HTAs geografiske virkeområde - Oppsummering av rapport fra rådgivergruppe februar 2012.....	10

1. Arbeidsgruppens mandat

Protokolltilførsel nr. 3 til Hovedtariffavtalen i staten (HTA) 1. mai 2012 – 30. april 2014:

”I tariffperioden 2010-2012 arbeidet partene med problemstillingene knyttet til HTAs geografiske virkeområde, se Rapport fra partssammensatt rådgivergruppe av 28. februar 2012 pkt. 4.2.

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

2. Arbeidsgruppens sammensetning

Fra Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet (FAD):

Avdelingsdirektør Odd Bøhagen, leder
Fagdirektør Grete A. Jarnæs
Underdirektør Erling Thormod Narum
Seniorrådgiver Torgeir Bjørnaraa
Seniorrådgiver Anne Kirsti Lunde, sekretær

Fra hovedsammenslutningene i staten (HS):

LO stat: kartellsekretær Randi Stensaker
Unio: forhandlingsdirektør Per Engebretsen
Akademikerne: assisterende forhandlingssjef Greta Torbergsen
YS Stat: nestleder i Norsk Tollerforbund Erik B. Schelbred

3. Innledning

Lønns- og arbeidsvilkår for offentlige tjenestemenn reguleres av både tariffavtaler, lovgivning, administrative bestemmelser og den individuelle arbeidsavtalen. Dette gjelder både ved tjeneste i Norge og ved tjeneste i utlandet.

Arbeidsgruppen har lagt til grunn at det er tre kategorier av arbeidstakere som berøres av spørsmålet om HTAs geografiske virkeområde:

1. Arbeidstakere med fast arbeidssted i Norge som reiser til utlandet for å utføre arbeid i en periode på inntil én måned.
2. Arbeidstakere som skal arbeide i utlandet for en lengre periode (over én måned), som lønnes og instrueres av norsk arbeidsgiver (eks utenriktjenesten og utsendte fra Forsvaret).
3. Arbeidstakere som skal arbeide i utlandet for en lengre periode (over en måned), som lønnes av norsk arbeidsgiver, men instrueres av utenlandsk institusjon/organisasjon (eks nasjonale eksperter i EU-kommisjonen, polititjenestemenn underlagt FNs ledelse, Forsvarsansatte i NATO).

4. Tariffavtalers anvendelse ved arbeid i utlandet

Det tariffrettslige utgangspunktet er at tariffavtalenes virkeområde er Norge, med mindre annet er fastsatt i den enkelte tariffavtale. Tariffavtaler tar som utgangspunkt sikte på å regulere arbeid/arbeidsforhold i det land de er inngått, men prinsipielt er det ingen ting i veien for at en tariffavtale kan gjelde utenlands. Om en eksisterende norsk tariffavtale gjelder i utlandet må i så fall bero på en tolkning av tariffavtalen.

5. Den individuelle arbeidsavtalen

Arbeidsmiljøloven § 14-6 oppstiller minimumskrav til innholdet i den individuelle arbeidsavtalen. Bestemmelsen sier at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold som er av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder for eksempel arbeidssted, beskrivelse arbeidssted eller arbeidstakers stilling, lønn, arbeidstid og opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet.

Dersom arbeidstaker skal arbeide i utlandet i mer enn én måned, skal skriftlig arbeidsavtale inngås før avreise, jf. arbeidsmiljøloven § 14-7. Denne bestemmelsen oppstiller ytterligere krav til arbeidsavtalens innhold enn det som følger av arbeidsmiljølovens § 14-6. Slike arbeidsavtaler skal i tillegg inneholde opplysninger om blant annet varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet og eventuell kontant- og naturalytelse som er knyttet til utenlandsarbeidet.

Rettslig er det ikke noe til hinder for at bestemmelser i tariffavtaler inngår som en del av den individuelle arbeidsavtalen.

6. Regulering av lønns- og arbeidsvilkår ved tjenestereiser og oppdrag i utlandet

Ved tjenestereiser i utlandet har særavtale for reiser utenlands for statens regning, fremforhandlet av FAD og HS, bestemmelser om kompensasjon for reisetid og forsikring, i tillegg til bestemmelser om dekning av utgifter knyttet til reisen, jf. §§ 10 og 13.¹

De sentrale parter har i særavtalen avtalt egne bestemmelser om kompensasjon for reiser utenlands enn det som følge av HTA § 8. Etter særavtalens § 10 skal reisetid utenom ordinær arbeidstid og på frilørdager, søn- og helgedager kompenseres med 30 minutter pr. reisetime. FAD har dessuten, i samråd med HS, utarbeidet en administrativ bestemmelse om kompensasjon for reisetid og arbeidet tid på tjenestereiser i utlandet.² Etter den administrative bestemmelsen kan det fastsettes kompensasjon for pålagt arbeidstid og reisetid på tjenestereiser hvor oppdraget består i å utføre ordinært arbeid i utlandet.

Forsikring under tjenestereise i utlandet er regulert i særavtale for reiser utenlands for statens regning § 13. Særavtalen inneholder en ulykkesforsikring med 24 timers dekning. Dersom arbeidstakeren får en skade som går inn under definisjonen yrkesskade etter HTA § 24 nr. 1, utbetales erstatning tilsvarende HTA § 24.³ Statsansatte omfattes av gruppelivsordningen etter HTA § 23 under tjenestereise i utlandet. I tillegg er det inngått særavtaler mellom FAD og HS om forsikrings- og erstatningsordning for statsansatte på tjenestereiser og ved stasjonering i

¹ Protokoll 13. februar 2012.

² Denne administrative bestemmelsen er gitt med virkning fra 1. mars 2009, og er inntatt i Statens personalhåndbok punkt 10.26.

³ Se merknad nr. 5 til særavtale for reiser utenlands for statens regning § 13 i Statens personalhåndbok.

utlandet.⁴ Det er også inngått avtale mellom FAD og HS om forsikringsordninger ved tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner.⁵

For polititjenestemenn som inngår i Utenriksdepartementets utrykningsenhet for krisehåndtering ved ulykker og andre hendelser i utlandet, har FAD og HS inngått en sentral særavtale som regulerer godtgjørelser, forsikring og velferdspermisjoner (URE-avtalen).⁶

7. Regulering av lønns- og arbeidsvilkår ved stasjonering i utlandet

7.1. Generelt

Dersom arbeidstaker skal arbeide i utlandet i mer enn én måned, skal det inngås skriftlig arbeidsavtale før avreise, jf. arbeidsmiljøloven § 14-7. Avtalene skal reflektere det arbeidet som skal utføres og de vilkår som gjelder for dette. Avtalene skal inneholde både de tariffrettslige forholdene for utlandet og nødvendige supplerende regler avhengig av oppholdets og arbeidets art.

FAD og hovedsammenslutningene er enige⁷ om at lokale særavtaler som regulerer tillegg, ytelser og godtgjørelser for dem som er stasjonert i utlandet, forhandles kun i Utenriksdepartementet (UD-avtalen) og Forsvarsdepartementet (særavtalen for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner). I tillegg kan Utenriksdepartementet forhandle en særavtale for sine utsendinger til internasjonale operasjoner, og Forsvarsdepartementet en særavtale tilsvarende UD-avtalen. Justisdepartementet har fullmakt til å fremforhandle tilpasninger for justissektoren til UD-avtalen og Særavtalen for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner.

Andre departementsområder som har ansatte stasjonert i utlandet gis de samme vilkår som i UD-avtalen eller Forsvarsdepartementets avtale om internasjonale operasjoner, dersom deres ansatte har inngått kontrakt med staten om tjeneste i utlandet.⁸

7.2. HTAs anvendelse ved stasjonering i utlandet - praksis i statlige virksomheter

For å kartlegge praksis i staten når det gjelder HTAs anvendelse i utlandet, har arbeidsgruppen tatt kontakt med statlige virksomheter som har erfaring med å sende sine ansatte til utlandet. UD og FD er de ”største brukerne” i denne sammenheng.

UD praktiserer det slik at HTA kommer til anvendelse ved utenriksstasjonene. De viser til at tjenestemennene blir innplassert i stillingskoder og lønnstrinn etter HTAs lønnsplaner. Av dette følger at de ansees omfattet av avtalen. De benytter FADs standard ansettelseskontrakt, hvor det uttrykkelig fremgår at arbeidsforholdet er regulert av den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale. UD presiserer at dette ikke betyr at avtalen som sådan er gjort gjeldende. HTAs bestemmelser om arbeidstid og overtid anvendes ikke, da arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser ikke gjelder for utenriksstasjonene.

⁴ Protokoll 13. februar 2012.

⁵ Protokoll 16. mai 2000 (INTOPS-avtalen) og 22. november 2007 (tilleggsavtale).

⁶ Protokoll 9. januar 2009.

⁷ Protokoll 26. oktober 2001 og protokoll 18. september 2003.

⁸ Statens personalhåndbok 2013 punkt 9.20.1.

FD opplyser at deres praksis og forståelse av HTAs anvendelse i utlandet er i samsvar med UDs. Beordringer/disponeringsskrivene som benyttes for stadig tjenestegjørende personell som gis tilsetting i utlandet (internasjonale operasjoner, f eks Afghanistan og tjeneste ved NATO-hovekvarterene) har ingen uttrykkelige bestemmelser om forholdet til HTA. Det gis kurs/introduksjoner hvor det deles ut informasjon om vilkår mv, blant annet forholdet til arbeidsmiljøloven og HTAs arbeidstidsbestemmelser, som ikke gjelder.

KD har nasjonale eksperter i EU-kommisjonen. Av deres arbeidskontrakter fremgår at generelle lønns- og arbeidsvilkår reguleres av HTA. Arbeidstid og ferietid bestemmes av Europakommisjonen.

Politiet sender ut ansatte til tjeneste i internasjonal politistyrke. Særavtalen om økonomiske vilkår m.v. under tjenestegjøring i internasjonale operasjoner (Intops) gjelder.

Vegvesenet opplyser at deres ansatte i utlandet behandles som om de var i Norge, det er stort sett bare overtid de ikke får. For arbeid ut over oppsatt arbeidsplan, har de fått betalt time for time.

NVE sine utenlandsstasjonerte er på vanlig måte lønnet av NVE i statens lønssystem. I tillegg til sin alminnelige lønn, mottar de tillegg mv etter egne bestemmelser. De bygger på UDs særavtale om tillegg, ytelser og godtgjørelser, men har noen særbestemmelser for NVE. De går ut av fleksitidssystemet i NVE og utbetales ikke godtgjørelse for overtidsarbeid. Reiser mellom Norge og tjenestelandet dekkes i henhold til statens reiseregulativ. Andre reiser følger samarbeidsinstitusjonens rutiner og regler.

8. Lovgivningens anvendelse ved arbeid i utlandet

8.1. Innledning

Hvorvidt norsk lovgivning kommer til anvendelse ved arbeid i utlandet avhenger både av hva som er fastsatt i den enkelte lov om dens geografiske virkeområde, samt en vurdering av lovvalgsreglene eller eventuell lovvalgsklausul i de individuelle arbeidskontraktene.

8.2. Tjenestemannsloven, arbeidsmiljøloven og ferieloven

Tjenestemannsloven, arbeidsmiljøloven og ferieloven kommer til anvendelse for arbeid som utføres i Norge. For arbeidsforhold med tilknytning til flere land beror det på de alminnelige ulovfestede lovvalgsreglene hvilket lands rett som skal gjelde, med mindre lovvalgsspørsmålet for det enkelte tilfelle er regulert i lov eller ved avtale.

De alminnelige ulovfestede lovvalgsreglene på arbeidsrettens område innebærer at arbeidsforholdet reguleres av loven i det land hvor det har sin sterkeste tilknytning eller hvor det nærmest hører hjemme. Dette tilknytningskriteriet har på sedvanerettslig grunnlag fått anvendelse også på arbeidsrettens område for så vidt gjelder de privatrettslige reglene.⁹

Det kan også være inntatt en lovvalgsklausul i den enkelte arbeidsavtale, hvor det er uttrykkelig avtalt hvilket lands rett som skal gjelde. Når det gjelder arbeidsavtaler er det antatt at det er visse begrensninger i avtalefriheten, særlig på bakgrunn av arbeidsavtalens preg av

⁹ Fougner og Holo, Arbeidsmiljøloven kommentarutgave, 2013 side 24.

standardkontrakt, styrkeforholdet mellom partene og de vernehensyn som gjør seg gjeldende på dette området. Etter norsk rett antas det at adgangen til å inngå avtaler vil være avhengig av den enkelte lovs anvendelsesområde. Lovbestemmelser som etter sitt innhold er ufravikelige ved avtale, kan heller ikke fravikes ved lovvalgsavtale.¹⁰

8.3. Yrkesskadeforsikringsloven

Yrkesskade forsikringsloven gjelder ved personskade påført arbeidstakere hos arbeidsgivere i riket, jf. lovens § 1. Det har ingen betydning om arbeidstakeren utførte oppdrag i utlandet på skadetidspunktet så lenge den skadelidte er ansatt hos en arbeidsgiver ”i riket”.¹¹ En tjenestemann på tjenestereise og oppdrag i utlandet vil således være omfattet av yrkesskadeforsikringsloven. Lovens virkeområde er videre utvidet ved forskrift, slik at den blant annet kommer til anvendelse for arbeidstakere ansatt i den norske stat som arbeider i utlandet, så lenge arbeidsgiveren plikter å betale arbeidsgiveravgift eller arbeidstakeren er medlem i folketrygden.¹²

8.4. Rettigheter etter folketrygdloven

Det er de som er medlemmer av folketrygden som opparbeider/har rettigheter etter folketrygdloven. Personer som er bosatt i Norge, er pliktige medlemmer av folketrygden, jf. folketrygdloven § 2-1. Etter folketrygdloven § 2-5 er personkretsen av pliktige medlemmer av folketrygdloven utvidet til å omfatte også personer utenfor Norge (pliktig medlemskap). Bestemmelsen omfatter blant annet norsk statsborger og arbeidstaker i den norske stats tjeneste og personer i Forsvarets tjeneste, herunder militærperson som deltar i internasjonale fredsoperasjoner. En person som oppholder seg i utlandet, men er pliktig medlem i folketrygden etter § 2-5, har for eksempel rett til sykepenger, jf. folketrygdloven § 8-9. Etter søknad kan et medlem av folketrygden også ellers få sykepenger i en begrenset periode under opphold i utlandet. Når et medlem av folketrygden som arbeider i utlandet har rett til sykepenger fra trygden, utbetaler arbeidsgiveren sykepengene og får refusjon fra trygden.

Pliktig medlemskap etter § 2-1 opphører dersom vedkommende tar opphold i utlandet og oppholdet er ment å vare mer enn 12 måneder, jf. § 2-14. Folketrygdloven gir imidlertid mulighet for å opprettholde medlemskap i folketrygden for de som ikke er pliktige medlemmer gjennom søknad, jf. folketrygdloven § 2-8. Dette gjelder blant annet for arbeidstaker i utlandet som er ansatt i en virksomhet med hovedsete i Norge og personer som har et offentlig oppdrag eller stipend i utlandet. For denne gruppen gjelder altså valgfrihet med hensyn til medlemskap i folketrygden.

9. Arbeidsgruppens vurderinger

I henhold til protokolltilførsel nr. 3 til HTA i tariffoppgjøret 2012, skal den partssammensatte arbeidsgruppen arbeide videre med geografisk virkeområde, med frist 1. april 2013. Arbeidsgruppen skal uttale seg om de aktuelle problemstillingene, eventuelt også gi sine anbefalinger. Forhandlinger må skje på vanlig måte. Arbeidsgruppen har drøftet problemstillinger på et overordnet plan.

Arbeidsgruppen viser til de tre kategoriene som er nevnt i rapportens punkt 3. Gruppen ser det slik at innretningen må bli noe ulik for de tre kategoriene av arbeidstakere som berøres av spørsmålet om HTAs geografiske virkeområde.

¹⁰ Fougner og Holo, Arbeidsmiljøloven kommentarutgave, 2013 side 24.

¹¹ Ot.prp. nr. 44 (1988-1989) side 85.

¹² Forskrift 13. 10. 1989 nr. 1040: Forskrift til lov om yrkesskadeforsikring, § 1.

HTA ligger i bunnen for alle arbeidsforhold i staten. Dette er også praksis i dag for arbeid som skal utføres i utlandet. Det må imidlertid gjøres unntak og tilpasninger for alle kategoriene nedenfor.

Gruppen mener det bør skilles mellom oppdrag som er ment å vare kortere eller lengre tid enn én måned. Oppdrag under én måned beskrives i kategori 1. Varer oppdraget mer enn én måned, skal det inngås en skriftlig arbeidsavtale før avreisen, jf aml § 14-7, jf § 14-6. Denne skal presisere vilkårene for oppholdet, se kategori 2 og 3 nedenfor.

Kategori 1

Arbeidstakere med fast arbeidssted i Norge som reiser til utlandet for å utføre arbeid i en periode på inntil én måned.

Arbeidsgruppen ser det slik at arbeidstakeren opprettholder de (alminnelige) vilkår som ligger i arbeidsavtalen i Norge. I tillegg gjelder særavtale for reiser utenlands og andre særavtaler som for eksempel særavtale om forsikrings- og erstatningsordning for statsansatte på tjenestereise og ved stasjonering i utlandet, samt administrative bestemmelser om kompensasjon for reisetid og arbeidet tid på tjenestereiser i utlandet. For enkelte typer oppdrag er det inngått egne særavtaler, jf. for eksempel URE og Intops, som eksplisitt regulerer disse forholdene. Der hvor det ikke er inngått særavtale som regulerer arbeid utover 8 timer, vil en arbeidstaker som utfører sitt ordinære arbeid i et annet land kunne få godtgjøring for arbeid utover 8 timer pr dag, basert på en time for time kompensasjon, alternativt annen kompensasjon i spesielle tilfeller. Dette er slått fast i dagens administrative bestemmelser, utarbeidet av FAD, i samråd med HS'ene. Til sammen utgjør dette en helhetlig regulering for denne kategorien.

Arbeidsgruppen anbefaler at overtid, samt godtgjørelsen for dette, heretter legges til grunn slik HTA § 13 fastsetter, forutsatt at arbeidstakeren utfører sitt ordinære arbeid i utlandet og det vanlige vilkåret om at overtidsarbeidet er pålagt og kontrollerbart, er oppfylt. Konferanser, kurs, seminarer, internasjonale møter med mer behandles som tidligere.

I de tilfellene der oppholdet blir forlenget ut over én måned pga uforutsette hendelser, må det opprettes en egen arbeidsavtale, men denne kan da opprettholde de samme vilkår som tidligere, inntil oppdraget er over.

Arbeidsgruppen vil anbefale følgende prosedyre:

For denne kategorien bør partene utarbeide et felles, omforent PM.

Kategori 2

Arbeidstakere som skal arbeide i utlandet for en lengre periode (over én måned), som lønnes og instrueres av norsk arbeidsgiver (eks utenriktjenesten og utsendte fra Forsvaret).

Dersom en arbeidstaker skal arbeide i utlandet i mer enn en måned, skal det inngås skriftlig arbeidsavtale før avreise, jf. aml § 14-7. Arbeidsmiljølovens § 14-6 angir minimumskrav til arbeidsavtalen. I tråd med dette reguleres lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i denne kategorien i den individuelle arbeidsavtalen

Arbeidsgruppen anbefaler at de sentrale partene utarbeider rammebetingelser for denne kategorien arbeidstakere. Disse skal bl.a regulere særskilt hvordan fellesbestemmelsene skal anvendes. Særlig gjelder dette §§ 7-22. Videre skal de legge følgende til grunn:

1. Arbeidsavtalene bør, slik det er praksis for i dag, legge bestemmelsene i HTA til grunn.
2. Nødvendige unntak kan fremgå av de særavtaler og andre vilkår som gjelder for arbeidet i utlandet.
3. Kontraktene må kunne tilpasses de aktuelle oppdragene. Dette gjøres i samarbeid med de tillitsvalgte i virksomheten.

Arbeidsgruppen vil anbefale følgende prosedyre:

FAD og HS fastsetter rammebetingelser for utformingen av de individuelle arbeidsavtalene for arbeid utover én måned i utlandet.

Kategori 3

Arbeidstakere som skal arbeide i utlandet for en lengre periode (over én måned), som lønnes av norsk arbeidsgiver, men instrueres av utenlandsk institusjon/organisasjon (for eksempel nasjonale eksperter i EU-kommisjonen, polititjenestemenn underlagt FNs ledelse, Forsvarsansatte i NATO).

Også for denne kategorien arbeidstakere skal det inngås en egen arbeidsavtale som regulerer arbeidet i utlandet, jf. aml § 14-7. Arbeidsmiljølovens § 14-6 angir minimumskrav til arbeidsavtalen. I tråd med dette reguleres lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i denne kategorien i den individuelle arbeidsavtalen. Arbeidsgruppen mener dette fortsatt bør være reguleringsmåten for disse, for å få fornuftige tilpasninger for de mange, uensartede situasjonene. Gruppen viser imidlertid til det som er sagt innledningsvis i kapitlet, om at reglene i HTA bør ligge i bunnen for alle arbeidsforhold i staten, selv om det må gjøres enkelte unntak og tilpasninger. Kontraktene må derfor mer presist avgrense hvilke bestemmelser i HTA som ikke følger med.

Under enhver omstendighet må arbeidstid og ferietid følge det som gjelder på stedet/hos vedkommende institusjon (for eksempel Europakommisjonen).

UDs eller Forsvarets særavtale (INTOPS) er til vanlig gjort gjeldende for disse arbeidstakerne. Avtalene omhandler ulike særtilllegg de får under oppholdet. Slik bør det fortsatt være.

Arbeidsgruppen vil anbefale følgende prosedyre:

Lønns- og arbeidsvilkårene for arbeidstakerne i kategori 3 reguleres i den individuelle arbeidsavtalen.

10. Vedlegg: HTAs geografiske virkeområde - Oppsummering av rapport fra rådgivergruppe februar 2012

1. Utgangspunkter rådgivergruppen er enige om

Rådgivergruppen mener det er to hovedgrupper som berøres av spørsmålet om HTAs geografiske virkeområde:

1. Arbeidstakere med fast arbeidssted i Norge som reiser til utlandet for en periode – tjenestereiser og kurs/seminarer
2. Arbeidstakere med fast arbeidssted i utlandet, som lønnes fra Norge
 - a) Arbeidstakere som arbeider i utlandet og både lønnes og instrueres av norsk arbeidsgiver
 - b) Arbeidstaker som arbeider i utlandet og lønnes av norsk arbeidsgiver, men instrueres av utenlandsk organisasjon/institusjon

Rådgivergruppen legger til grunn det tariffrettslige utgangspunkt at tariffavtalenes virkeområde er Norge, med mindre annet er fastsatt i den enkelte tariffavtale eller administrativt.

Rådgiver gruppen er videre enige om tre utgangspunkter:

- a) Det er i utgangspunktet ikke noe til hinder for at norsk tariffavtale kan ha anvendelse i et annet land, men tariffavtaler tar som utgangspunkt sikte på å regulere arbeid/arbeidsforhold i det land de er inngått. Dagens HTA gjelder ikke generelt ved tjeneste i utlandet.
- b) Hvorvidt – eller i hvor stor grad en tariffavtale gjelder forhold i utlandet, beror på en fortolkning av avtalen. Denne kan tilsi at enkeltelementer av avtalen gis anvendelse også ved tjeneste i utlandet. Preseptorisk lov i det annet land går foran norske tariffavtaler ved kollisjon.
- c) HTA må ses i sammenheng med særavtalene.

2. Partenes syn på øvrige spørsmål

Utover de nevnte utgangspunkter har partene ulike syn på i hvilken grad HTA bør gis anvendelse ved tjeneste i utlandet.

2.1. FADs vurdering

Arbeid i utlandet er stort sett regulert, enten ved at enkelte bestemmelser i HTA gis anvendelse, ved at det er inngått særavtaler/administrative bestemmelser, eller at en finner løsninger lokalt innenfor gjeldende regelverk i enkelttilfeller hvor det er tvil. Det er få problemer med dette til daglig. De problemstillinger som faller utenfor ovennevnte, er i omfang begrenset og knyttet til såpass uensartede tilfeller at de egner seg dårlig for generell regulering.

FAD foreslår:

1. For gruppe 1, arbeidstakere med fast arbeidssted i Norge som reiser til utlandet for en periode – tjenestereiser og kurs/seminarer:

Dette er tjenestemenn som viderefører gjeldende arbeidsavtale og utfører arbeidsoppgaver i utlandet i tråd med stillingens oppgaver og ansvar. Særavtale for reiser utenlands legges til grunn. I tillegg videreutvikles det administrative regelverket for tjenestereiser i samarbeid med HS-ene.

2. For gruppe 2, arbeidstakere med fast arbeidssted i utlandet, som lønnes fra Norge:

Det inngås ny arbeidsavtale ved ny stilling eller tilleggsavtale til eksisterende avtale. Avtalene skal reflektere det arbeidet som skal utføres og de vilkår som gjelder for dette. Avtalene skal inneholde både de tariffrettslige forholdene for utlandet og nødvendige supplerende regler avhengig av oppholdets og arbeidets art.

2.2. Hovedsammenslutningens vurdering

HS'ene kan ikke se at de foreslåtte tiltakene fra FAD er tilstrekkelig for å løse de avtalerettslige utfordringer som spørsmålet om geografisk virkeområde reiser. Det er flere "sorte hull" som ikke vil bli løst uten at flere av bestemmelsene i HTA blir gjort gjeldende ut over Norge.

Det er et grunnleggende prinsipp at arbeidstidsbestemmelser, kompensasjon for ubekvem arbeidstid, forsikringer mv skal fastsettes i tariffavtale gjennom forhandlinger mellom partene.

HS spilte inn fem forslag på hvordan problemstillingen kan løses:

- 1) HTA gis anvendelse fullt ut for tjeneste i utlandet i tråd med tidligere krav fra HS.
- 2) Opprette en ny særavtale på sentralt nivå (FAD/HS) som regulerer ordinær tjeneste i utlandet (eks arbeidstid, overtid, kompensasjon for ubekvem arbeidstid mv)
- 3) Opprette særavtaler som regulerer de ulike "sorte hullene" på departementsnivå/forbunds nivå.
- 4) Opprette lokale særavtaler innenfor hver enhet for å regulere "sorte hull".
- 5) En kombinasjon mellom pkt 2 og 3, dvs FAD og HS inngår en rammeavtale om hvilke tema som kan reguleres og hvor det trekkes opp noen rammer/grenser. Denne avtalen åpner for at partene (dept/forbundene) kan inngå avtaler innenfor disse rammene.

I møte 2. desember 2011 informerte FAD om at de ikke ønsket å løse nevnte forhold ved forhandlinger, men vil løse problemstillingene administrativt.