

## Notat arbejdsforhold m.v. ved daglig tjeneste, uddannelse og øvelsesaktiviteter

### Formål

Nærværende notat har til formål at danne grundlag for HKKF tillidsvalgtes drøftelser med ledelsen, forud for gennemførelse af daglig tjeneste, uddannelse og øvelsesaktiviteter.

### Grundlag

Grundlaget for gennemførelse er:

- a. Arbejdsmiljølovgivningen
- b. Ministeraftalen om egentlig militærtjeneste af 15. januar 2003
- c. FPSBST 061-1, Bilag 1, egentlig militærtjeneste af
- d. Bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, nedsættelse af hviletid §11

### Indledning

Arbejdsmiljøloven er grundlag for alt arbejde i forsvaret, ved at skabe:

et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.

Der er situationer, hvor dele af arbejdsmiljølovgivningen kan fraviges. Dette er tilfældet, hvis arbejdet kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

### **Egentlig militærtjeneste omfatter arbejde, der:**

1. udføres af det militære personels landbaserede enheder, herunder værnepligtige, uanset på hvilken måde de måtte være tilknyttet Forsvaret, samt medlemmer af Hjemmeværnet, og
2. udføres i den del af Forsvarets operative virksomhed, herunder militær uddannelses- og øvelsesvirksomhed, der foregår med henblik på løsning af de beredskabsmæssige, antiterrormæssige, fredsskabende, fredsbevarende samt krigsmæssige opgaver, der påhviler dem, og
3. som er planlagt i et øvelses- eller uddannelsesdirektiv eller tilsvarende direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme mv. for aktiviteten.

De tre punkter skal læses i sammenhæng og alle tre skal være opfyldt for, at arbejdet kan gennemføres som egentlig militærtjeneste. Hvis arbejdet herefter er egentlig militærtjeneste skal følgende paragraffer i loven efterleves:

1. § 20 om flere arbejdsgivere m.v. på samme arbejdssted, §§ 30-36 om leverandører m.fl. og § 37 om bygherrer m.v.,
2. §§ 38 og 39, for så vidt angår de i § 39, stk. 1, nr. 1 og 2, omhandlende arbejder, samt § 41,
3. §§ 45-47 om tekniske hjælpemidler m.v.,
4. Kapitel 8 om stoffer og materialer,
5. § 58 om vejtransport

Det kan oplyses, at alle er ansvarsparagraffer. Det er således kun velfærdsdelen i loven der er på sidelinjen, når arbejdet gennemføres som egentlig militærtjeneste.

### **I grundlag b, ministeraftalen**

Er det bestemt, at:

Baggrunden for, at en del af arbejdet inden for forsvaret anses for at være omfattet af egentlig militærtjeneste, er, at der her er tale om specifikke aktiviteter, der på afgørende vis taler imod arbejdsmiljølovgivningens fulde anvendelsesområde.

Selve forberedelsen/planlægningen af operativ virksomhed samt afrigning, oprydning og beredskabseftersyn vil ikke være omfattet af egentlig militærtjeneste, ligesom støttevirksomheden i forbindelse hermed, såsom logistikplanlægningen, ikke er omfattet. Den almindelige drift af materiel, herunder reparation og vedligeholdelse, vil heller ikke være omfattet af egentlig militærtjeneste.

### **Grundlag c, FPSBST 061-1, bilag 1**

Ved anvendelse af aftalen om egentlig militærtjeneste, skal arbejdet i videst muligt omfang foregå under hensyntagen til arbejdsmiljølovgivningen, herunder arbejdsmiljølovens kapitel 9 om hvileperioder og fridøgn.

Økonomiske hensyn kan ikke hjemle fravigelse af kapitel 9 om hvileperiode og fridøgn.

I videst muligt omfang fortolkes, i denne forbindelse, som anvendelse af lovens fulde omfang, såfremt det ikke hindrer en effektiv opgaveløsning. Der skal således være tale om specifikke aktiviteter, der på afgørende vis taler imod arbejdsmiljølovgivningens fulde anvendelse, lige som personalet skal være gjort bekendt med, at den pågældende opgave/aktivitet udføres som egentlig militærtjeneste.

Det skal således fremgå af øvelsesuddannelseslisten/oversigten hvornår den specifikke aktivitet gennemføres som egentlig militærtjeneste, idet forsvarrets sikkerhedsbestemmelser her skal overtage de dele af loven, der ikke dækker i forhold til medarbejdernes arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.

### **Grundlag d. Bekendtgørelse**

Det fremgår af § 11, at arbejdsgiveren skal drøfte tilrettelæggelsen af arbejdet og omfanget af nedsættelsen af hvileperioden og omlæggelse af fridøgnet med tillidsrepræsentanten eller, hvis en sådan ikke findes, med de ansatte, før han træffer beslutning efter reglerne i § 8, stk. 1, nr. 3 og 4, § 8, stk. 2, § 10, stk. 2, § 16 og § 17.

### **Sammenfatning**

Da ovennævnte regler m.v. er lovstof herunder ministeraftalen (følgelovgivning) og de øvrige er direktivfastsat, skal de efterleves ved gennemførelse af daglig tjeneste og øvelsesvirksomhed.

Som det ses af grundlag a. er § 38 en af de paragraffer der altid er gældende. Det fremgår heraf, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- og sundhedsmæssig betydning, skal følges.