

# Planleggings- og samordningsdepartementet

## Arbeidsgiveravdelingen

**PM 1997-17**

### Lokale forhandlinger - tvistebehandling

DET KONGELIGE PLANLEGGINGS- OG SAMORDNINGSDEPARTEMENT

ARBEIDSGIVERAVDELINGEN

Arbeidsgiveravdelingen

---

*1997.07.27 Til Statsforvaltningen og Riksrevisjonen Gjelder Sph pkt 4.01*

Planleggings- og samordningsdepartementet (PSD) ønsker med dette å orientere statlige arbeidsgivere om enkelte sider ved behandlingen av lønnstvister i forbindelse med lokale forhandlinger. En tilsvarende orientering har tidligere blitt sendt forhandlingsstedene og Riksrevisjonen per brev (datert 22. november 1994). Når PSD nå ser det som hensiktsmessig å sende ut ny informasjon som Personalmelding, skyldes dette at flere statlige virksomheter har fått delegert forhandlingsfullmakt de senere år, og at også andre statlige arbeidsgivere vil kunne ha nytte av informasjon omkring prosedyrer mv for tvistebehandling ved lokale forhandlinger.

## 1. Grunnlaget for tvistebehandling

### 1.1

Hovedtariffavtalens (HTA) pkt 2.3.9 fastsetter at hver av partene kan bringe tvister, i forbindelse med årlige forhandlinger (pkt 2.3.3) og forhandlinger på særlig grunnlag (pkt 2.3.4), inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler. For disse to forhandlingsgrunnlag er derfor Statens lønnsutvalg det vanlige tvistealternativ (jf likevel [1.3](#) nedenfor).

### 1.2

Dersom partene ikke blir enige om opprettelse eller endring av særavtaler, kan hver av dem bringe tvisten inn for **særskilt nemnd** eller **Statens lønnsutvalg** slik [tjenestetvistloven](#) fastsetter (jf HTA pkt 2.3.9). Ved brudd i slike forhandlinger må partene velge mellom Statens lønnsutvalg og særskilt nemnd etter de retningslinjer tjenestetvistloven gir.

Etter tjenestetvistlovens [§29](#) skal Statens lønnsutvalg behandle tvister om

- lønnstrinn eller lønnsplan for plassering av en stilling eller stillingsgruppe
- oppnormering av en tjenestemannsstilling fra lavere til høyere grad
- bestemmelser om overtidsgodtgjøring eller begrensede lønnstillegg

Dersom tvisten gjelder spørsmål som ikke faller inn under ett av disse tre alternativ, skal den behandles av særskilt nemnd (jf lovens §27).

## 1.3

Forhandlingsordningen i staten innebærer også at **opprettning/endring av særavtaler** er ett av flere virkemiddel i årlige forhandlinger eller forhandlinger på særlig grunnlag (jf pkt 2.3.6 e). Det som er sagt ovenfor i [pkt 1.2](#) om tvistebehandling for særavtaler gjelder også når særavtaler behandles i slike sammenhenger. Partene kan derfor risikere at det blir tvist under f eks lokale forhandlinger om spørsmål som dels hører inn under Statens lønnsutvalg og dels under særskilt nemnd.

Det er upraktisk å dele behandlingen av en slik tvist. Derfor bør partene i slike tilfeller be Statens lønnsutvalg behandle tvisten. Dette er mulig dersom utvalget er villig til å opptre som særskilt nemnd for de spørsmål som ikke hører inn under utvalgets kompetanseområde. Dersom det ikke er mulig å bli enig om en samlet behandling i Statens lønnsutvalg, vurderer PSD det slik at det likevel er mest hensiktsmessig at en går til Statens lønnsutvalg med de tvister som skal behandles der, selv om dette innebærer en deling av tvisten.

## 1.4

Tjenestetvistlovens §29 annet ledd åpner for at partene kan bruke **særskilt nemnd** selv om tvisten faller inn under Statens lønnsutvalgs kompetanseområde. PSD vil **ikke** anbefale de lokale arbeidsgivere å bruke denne mulighet.

Dette standpunkt skyldes at Statens lønnsutvalg

- er et fast opprettet tvisteorgan
- sikrer at tvisten behandles av tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter med distanse til tvisten, og som har mulighet til å se tvisten i sammenheng med tilsvarende spørsmål i andre deler av det statlige tariffområdet.
- sikrer at tvisten behandles av flere nøytrale representanter med bred erfaring i behandling av tvister på statssektoren.

## 1.5

I tvilsspørsmål bør arbeidsgiver ta kontakt med sitt fagdepartement for å få avklart tvistebehandlingen.

Fagdepartementet kan igjen ta kontakt med PSD om fagdepartementet ønsker det.

## 2. Tidsfrister

Hovedtariffavtalen setter i pkt 2.2.6 **to frister** for voldgiftsbehandlingen for å sikre en raskest mulig fremdrift av forhandlingsprosessen. Fristene kan imidlertid først begynne å løpe etter at forhandlingene er kommet så langt at tvisten kan voldgiftsbehandles (jf pkt 6 nedenfor). Voldgiftsorganet kan i særlige tilfeller behandle tvisten der fristene er overskredet. Den part som ikke kan overholde fristen, må varsle den andre parten/de andre partene i tvisten om dette.

Først skal partene innen **tre uker** etter at forhandlingene er avsluttet, varsle om de vil kreve tvistebehandling. Fristen begynner å løpe fra det tidspunkt protokoll fra forhandlingene er avsluttet (dvs når protokollen er underskrevet eller partene er gitt mulighet til å underskrive). Blant annet av denne grunn bør arbeidsgiver organisere utforming og godkjenning av protokollen på en så rask og effektiv måte som mulig (f eks ved at protokollen er klar for underskriving på

siste forhandlingsmøte eller at det innkalles til eget underskriftsmøte så snart protokoll er utarbeidet). Vi minner om at protokollen skal undertegnes av samtlige parter og at tjenestvistlovens §9 gir en oversikt over hva som kan kreves inntatt.

Dernest skal den/de som ønsker tvistebehandling levere stevning til det aktuelle tvisteorgan innen **tre uker** etter at de har fremsatt krav om tvistebehandling. Det kan f eks være fra det tidspunkt protokoll settes opp, dersom partene allerede i protokollen meddeler at det vil bli krevd tvistebehandling. Dersom det ikke er tilfelle, starter fristen å løpe fra det tidspunkt en part varsler de øvrige forhandlingspartene om at tvisten ønskes voldgiftsbehandlet.

Partene må være innstilt på at dersom det ikke foreligger særlige grunner for at fristene ikke overholdes for forhandlinger som føres på grunnlag av bestemmelsene i HTA for 1996-98, så vil forhandlingsresultatet bli iverksatt. Det kan være den avtale som er inngått mellom virksomheten og de organisasjoner som har blitt enige - eller arbeidsgivers endelige tilbud dersom ingen av organisasjonene har godtatt tilbudet eller krevet tvistebehandling.

De sentrale avtaleparter har satt fristene for å få avviklet forhandlingsprosessen så raskt som mulig. Vi forutsetter derfor at arbeidsgiverne prioriterer forhandlingene i tråd med dette, slik at de kan gjennomføres innen rimelig tid (jf de frister som er satt i tjenestvistlovens §7 og som også er avtalt i HTA pkt 2.2.2).

## 3. Konsekvenser av tvistebehandling

Det skal ikke foretas **utbetaling** til arbeidstakere som er medlemmer av de organisasjoner som måtte ha akseptert oppgjøret, dersom tvistebehandling er varslet mellom virksomheten og en eller flere av de øvrige organisasjoner. Utbetaling skal først gjennomføres etter at tvisten er voldgiftsbehandlet. Det er ikke minst dette forhold som gjør at de sentrale avtaleparter har satt så korte frister for å gjennomføre en eventuell voldgiftsbehandling.

Uenighet mellom partene kan ikke bringes inn før **alle** forhandlingsmuligheter er uttømt (jf pkt 6 nedenfor). Men det er selvsagt full anledning, for en eller flere av organisasjonene, å bryte forhandlingene før de er kommet så langt. I slike tilfeller kan forhandlingene mellom virksomhetene og de øvrige organisasjoner fortsette.

## 4. Arbeidet i Statens lønnsutvalg

### 4.1

Parter som ønsker å ta en tvist opp med Statens lønnsutvalg må sende inn stevning innen 3 uker etter at varsel om voldgiftsbehandling er gitt.

### Stevningen skal inneholde

- navn på den virksomhet eller organisasjon som fremmer saken
- navn på den virksomhet eller organisasjon kravet retter seg mot
- hva saken gjelder (f eks tvist mellom organisasjonen A og virksomhet B) i forbindelse med forhandlinger etter hovedtariffavtalens pkt 2.3.3
- saksøkers krav - dokumenter med kopi av fremsatt krav

- **kort** redegjørelse for forhandlingene og hvorfor det ikke ble oppnådd enighet - sammen med sluttprotokoll
- en redegjørelse for de krav som kreves avgjort av Statens lønnsutvalg. Det må gis en **utførlig begrunnelse** for hvert enkelt av de fremsatte krav - og en oversikt over hva kravet koster
- partens påstand. Prosesskrivet **skal** avsluttes med en oppstilling av de krav som kreves gjennomført - med virkningsdato. Det skal i påstanden ikke gis noen begrunnelse. Det forutsettes gjort tidligere i prosesskrivet (jf foran).

Stevningen med eventuelle vedlegg sendes Statens lønnsutvalg i 20 eksemplarer - og det skal legges ved diskett der stevningen er lagt inn.

## 4.2

Stevningen vil deretter bli sendt de som er stevnet i saken. Disse skal gi et **tilsvar** til stevningen. Den skal ha samme form som stevningen, men likevel slik at det ikke er nødvendig å redegjøre for forhold som er omtalt i stevningen dersom man er enig i motpartens framstilling.

Deretter vil stevning og tilsvaret bli sendt medlemmene i Statens lønnsutvalg.

## Utvalget består av

- tre nøytrale medlemmer. En av disse er også utvalgets leder. For inneværende oppnevningssperiode leder sorenskriver Stein Husby utvalget.
- to representanter fra LO Stat, to fra Akademikernes Fellesorganisasjon og en fra Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - Stat. Hver av organisasjonene har en stemme. Dersom tvisten angår Norsk Lærerlag, så vil også denne organisasjonen være representert med en deltaker. På tilsvarende måte vil samarbeidsorganisasjonen Norsk Politiforbund/Lensmannsetatens Landslag i denne perioden være representert dersom tvisten gjelder en frittstående organisasjon i staten.
- tre fra arbeidsgiversiden. I denne periode er dette to fra PSD og en fra ytre etat. Dersom tvisten fører til at Norsk Lærerlag og/eller Norsk Politiforbund/Lensmannsetatens Landslag deltar, vil arbeidsgiversiden bli supplert av representanter fra Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet og/eller Justisdepartementet.

## 4.3

Behandlingen i Statens lønnsutvalg skjer ved at saksøker fremlegger sin sak i **en muntlig prosedyre**. Dette gjøres ved at en fremhever de punkter i stevningen som en selv mener bør tillegges avgjørende betydning. På tilsvarende måte vil motparten holde fram de punkter i tilsvaret som denne mener er av særskilt betydning. Etter partenes hovedinnlegg blir det anledning til å gjøre merknader til motpartens framstilling.

Det må ikke uten tillatelse fra Statens lønnsutvalg trekkes fram grunnlag som ikke er omtalt i stevningen eller tilsvaret. Dette skyldes at motpartene skal vite hvilke grunnlag som vil bli tatt opp. Det bør heller ikke legges fram nye dokumenter under hovedforhandlingene uten at det gis tillatelse til dette.

Prosesspartene må være forberedt på at medlemmene av Statens lønnsutvalg vil komme med spørsmål om saken. Dette gjelder kanskje ikke i første rekke de prinsipielle standpunkt som partene legger til grunn, men mer de konkrete forhold omkring kravet. Det gjelder både de forhold som ligger til grunn for kravet - og for motpartens avvisning.

PSD vil derfor sterkt **tilrå** at arbeidsgiver stiller med en representant som har inngående kunnskap om de lokale forhold. Vi har ingen merknad til at saken føres av en representant for personalforvaltningen i det departement eller direktorat som håndterer saken, men vi vil sterkt understreke behovet for nærværet av en arbeidsgiverrepresentant som kjenner forholdene omkring partenes standpunkter.

## 5. Forhandlinger på særlig grunnlag

Dersom arbeidsgiver eller en av de forhandlingsberettigede organisasjoner krever forhandlinger, skal samtlige berørte organisasjoner varsles om forhandlingene (jf tjenestetvistlovens §6, nr 1). Det gjelder også tjenestemannsorganisasjoner med forhandlingsrett utenfor hovedsammenslutningene. De berørte organisasjoner er i første rekke organisasjoner som har medlemmer som de fremsatte krav direkte gjelder, men kan også være organisasjoner med medlemmer som mer indirekte berøres av forhandlingene (f eks ved at deres tillitsvalgte ønsker å se hvordan partene bruker avtalebestemmelsene). De organisasjoner som etter slikt varsel deltar i forhandlingsmøtene, kan selv avgjøre om de ønsker å gå inn som parter - eller om de vil avgrense seg til å følge forhandlingene som observatører. Dette forhold må forhandlingsleder avklare før forhandlingsmøtet tar til.

### 5.1

De fleste saker som kommer til Statens lønnsutvalg skyldes uenighet etter forhandlinger på særlig grunnlag - og da på grunnlag av alternativ a) hvor kravet er at det må ha skjedd **vesentlige endringer** i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av arbeidstakerens lønn. Dette kravgrunnlaget innebærer at en må vurdere forskjellen i arbeidstakerens arbeid og ansvar på kravtidspunktet og på et tidligere tidspunkt.

**Utgangspunktet** for vurderingen er det tidspunkt arbeidstakeren fullt ut oppfylte de krav som settes til alminnelig utføring av vedkommendes stilling. En må derfor se bort fra den periode da arbeidstakeren fikk opplæring i stillingen.

Utgangspunktet endres ikke om arbeidstakeren har fått stillings- eller lønnsopprykk ved f eks årlige forhandlinger i mellomtiden. Slike lønnsopprykk avskjærer ikke organisasjonene fra å stille krav, men lønnsopprykkene innebærer at det må settes **større krav** til endringene for at forhandlingskravet skal vinne fram.

Det er ikke tilstrekkelig grunnlag for å bruke bestemmelsen at en arbeidstaker har fått nye oppgaver. Det skjer for de fleste arbeidstakere. Det avgjørende er at arbeidstakeren får oppgaver som krever noe kvalitativt annet enn tidligere. De nye oppgaver må ligge på et høyere **nivå** enn tidligere.

I tillegg må de oppgaver som er kvalitativt forskjellige fra tidligere ha et **omfang** som gjør endringen vesentlig. De bør derfor utgjøre en stor del av arbeidstakerens arbeidsdag. **Kravet om vesentlig endring går således både på arbeidsoppgavenes nivå og omfang.**

### 5.2

PSD har ovenfor påpekt behovet for at arbeidsgiversiden stiller i Statens lønnsutvalg med representanter som har kunnskap om de faktiske forhold omkring tvisten. Det gjelder ikke minst kunnskap om utviklingen av en arbeidstakers arbeids- og ansvarssituasjon, som ofte står sentralt i tvister etter forhandlinger på dette grunnlag.

## 6. Tema for tvistebehandling

Statens lønnsutvalg har behandlet en tvist fra en av statens større virksomheter. Her hadde partene som en praktisk fremgangsmåte startet de lokale forhandlinger med å forsøke å bli enige om hvordan forhandlingspotten skulle deles mellom ulike arbeidstakergrupper i virksomheten.

Partene ble ikke enige. Noen av organisasjonene tok dette opp med Statens lønnsutvalg for å få utvalgets avgjørelse om fordelingen av midlene. Statens lønnsutvalg kom enstemmig til at dette **ikke** var innenfor utvalgets kompetanse. Avgjørelsen må forstås slik at ingen part i lokale- eller sentrale forhandlinger kan kreve å få Statens lønnsutvalgs avgjørelse før forhandlingsmulighetene er uttømt. PSD viser her til tjenestetvistlovens §29, som uttaler at Statens lønnsutvalg kan avgjøre tvister dersom partene under "avslutning" av forhandlingene ikke blir enige om lønnen for stillinger eller stillingsgrupper.

PSD vil ikke gripe inn i hvordan de lokale parter forbereder og gjennomfører sine forhandlinger. Dette gjøres trolig ulikt fra arbeidsplass til arbeidsplass. Det sentrale i denne avgjørelsen er at uansett hvordan forhandlingene rent praktisk gjennomføres, så kan ikke uenighet på det innledende stadium bringes inn for Statens lønnsutvalg til avgjørelse.

## 7. Tvist eller avtaleløsning

PSDs erfaring fra Statens lønnsutvalg er at arbeidsgiver i lokale forhandlinger synes å strekke seg langt for å unngå tvister i Statens lønnsutvalg. Arbeidsgivers tilsynelatende uvilje mot å gå til utvalget, er trolig mer preget av ønsket om et godt forhold til sine organisasjoner, enn av en vurdering om hvor sterkt arbeidsgivers standpunkt vurderes å stå i en voldgiftsbehandling.

PSD vil ikke reise innvendinger mot det som synes å være arbeidsgiversidens praksis, men vi ber arbeidsgiver vurdere følgende:

### 7.1

Avgjørende for arbeidsgiver bør i første omgang være forhandlingsresultatets betydning for virksomheten. Det bør være slik at arbeidsgiver føler at forhandlingene har øket virksomhetens mulighet til å utføre de oppgaver den er pålagt. I alle fall bør arbeidsgiver vurdere tvistebehandling dersom forhandlingene reduserer virksomhetens muligheter til å nå sine mål.

Det er arbeidsgiver som ivaretar virksomhetens interesser. Dette faktum må imidlertid ikke være til hinder for at arbeidsgiver tilstreber et åpent forhold og en konstruktiv dialog med de tillitsvalgte. Det ligger i sakens natur at tjenestemannsorganisasjonene utøver en sentral rolle som part ved de lokale forhandlingene. Arbeidsgiver bør derfor også ta hensyn til de løsninger de tillitsvalgte mener virksomheten er best tjent med. Ved vurdering av en eventuell tvistebehandling må arbeidsgiver legge avgjørende vekt på **egen vurdering** av hvilken virkning et forhandlingsresultat vil ha for virksomheten.

## 7.2

I tillegg vil PSD tilrå arbeidsgiver å vurdere om forhandlingene omfatter spørsmål som kan få konsekvenser for **andre virksomheter**. For det kan gjerne være slik at avgjørelser ikke har særlige konsekvenser i en etat, mens den overført til andre etater kan få store økonomiske konsekvenser.

PSD vil tilrå den lokale arbeidsgiver som er i tvil om hvor langt en skal strekke seg for å oppnå enighet, å ta kontakt med sitt fagdepartement for å få vurdert eventuelle konsekvenser av et slikt samtykke. Fagdepartementet kan igjen ta kontakt med PSD dersom det anses hensiktsmessig.

Etter fullmakt

Per Engebretsen

Randi Stensaker