

STATENS LØNNSUTVALG

11/2017

År 2017, den 11. september, holdt Statens lønnsutvalg møte i Kommunal- og moderniserings-departementets møtelokaler.

Lønnsutvalgets sammensetning ved behandling av saken:

Sorenskriver Stein Husby
Dommer Tove Merete Voldbæk
Tingrettsdommer Erik Stillum
Avdelingsdirektør Grete Antonie Jarnæs
Avdelingsdirektør Yvonne Larssen
Avdelingsdirektør Ann Margaret Løseth
Avdelingsdirektør Oddbjørn Tønder
Kartellsekretær Randi Stensaker
Spesialrådgiver Roger Matberg
Seniorrådgiver Tore Leirfall
Spesialrådgiver Atle Gullestad

Parter:

Politiets fellesforbund
Politidirektoratet

For Politidirektoratet møte:

Frode Aarum
Anne Jahr
Margunn Greenberg

For Politiets fellesforbund møte:

Roar Fosse
Sven Arne Kjepso
Espen Sjeggstad
Stine Benjaminsen Nygård
Jon Torp

Saken gjelder:

TVIST MELLOM POLITIDIREKTORATET OG POLITIETS FELLESEFORBUND I
FORHANDLING PÅ SÆRLIG GRUNNLAG ETTER HOVEDTARIFFAVTALEN
MELLOM KMD OG LO STAT, UNIO OG YS STAT PUNKT 2.5.3 NR. 1 C) (2016 –
2018)

Det ble ikke reist innsigelser mot utvalgets sammensetning.

Saksforholdet i korte trekk:

Saksøkerne – *Politiets fellesforbund (PF)* – har lagt ned følgende påstand:

Med hjemmel i HTA 2.5.3 nr.1c må de 26 aktuelle personene lønnsinnplasseres i alternativ 3 med virkning fra 01.01. 2016.

Til støtte for sine påstander har PF anført:

Innledning

Den 1.1 2016 fusjonerte politidistriktene Vestfold, Telemark, Søndre og Nordre Buskerud til Sør-Øst politidistrikt. PF Sør-Øst fremmet et krav i IDF den 19.1.2017 om å utjevne ubegrunnede lønnsforskjeller på 66 politibetjenter. Disse er ansatt som politibetjent 1 i stillingskodene 1457/1458. Årsaken til at det er to stillingskoder er at den ene ligger i Lensmannsetaten mens den andre brukes i Politiet. Bakgrunnen for kravet var at det etter fusjonen var skapt en ubegrunnet skjevhet for arbeidstakere som utfører samme type arbeid, og som i lønsmessige sammenhenger blir lagt inn som gruppekrav uten individuelle vurderinger av hver enkelt ansatt.

I det opprinnelige kravet fra PF Sør-Øst var kravet oppgitt å beløpe seg til 520 000 kroner.

I vedlegg 1 til stevningen er det en oppdatert oversikt over samtlige politibetjent 1 stillinger i Sør-Øst politidistrikt. Oversikten viser at det pr. i dag, onsdag 24.mai 2017 er 223 ansatte innenfor denne gruppen. Av disse er det 26 ansatte som nå ligger lavere enn minstelønnen i alternativ 3.

I vedlegget er det en egen kolonne J for de som i dag ligger lavere enn minstelønn/normallønn. Den viser at alle 26 er ansatt før fusjonen 1.1.2016.

Ansatte i politibetjent 1 gruppen som i vedlegg 1 ligger over minstelønn/normallønnen i Sør-Øst politidistrikt har dette på grunn av inngåtte særavtaler eller avtalte minstelønnsnivåer i forbindelse med HTA 2.5.1, som følge av at de har et funksjonstillegg for særskilte oppgaver eller fagområder.

PF opprettholdt kravet om utjevning av ubegrunnede lønnsforskjeller på forhandlingsstedet for politibetjent 1 gruppen i Sør-Øst politidistrikt i møte den 5.mai 2017. PF sitt syn er at fusjon er gjennomført, at de oppstatte lønnsforskjellene er ubegrunnede, og at en utjevning av disse vil ha en beskjeden budsjettmessig virkning. Partene ble ikke enige på forhandlingsstedet, og PF har derfor sett seg nødt til å be Statens lønnsutvalg(SLU) om å behandle saken.

Bakgrunn

Politibetjent 1 er begynnerstillinger for politiutdannede. Sammen med politibetjent 2 og politibetjent 3 utgjør disse grunnstillingene i Politi- og lensmannsetaten. Politibetjent 1 ligger i lønnsramme 41, politibetjent 2 ligger i lønnsramme 42 og politibetjent 3 ligger i lønnsramme 43.

Saksbehandlingen

I IDF møte i Sør-Øst politidistrikt den 28.6.2016 sak 2 (vedlegg 2 til stevningen), redegjorde HR-gruppa v/Watn om arbeidet som er utført for å enes om en felles lønnspolitikk i det nye distriktet. I dette referatet fremkommer det at:» *Saken anses drøftet. Partene er enige om at normalt lønnsnivå for utvalgte stillinger settes tilsvarende forslaget fra HR-gruppa i Sør-Øst*». I tabellen står det at for politibetjent 1 er normal avlønning alternativ 3. Det fremkommer også at «arbeidsgiver vil ta ansvar for å følge opp de som er aktuelle for lønnsvurdering etter tidligere HTA pkt. 2.3.8». Administrasjonssjef Tiller uttrykker i denne sammenheng at «*det derfor kan oppleves som urettferdig for de som allerede går i stillinger med avlønning under «normalnivå»*». Politiets Fellesforbund er enig i administrasjonssjef Tiller's vurdering, og vi mener dette viser at ledelsen i distriktet definerer ansatte i denne kategorien som en gruppe.

Høsten 2016 gjennomførte partene i Sør-Øst politidistrikt 2.5.1 forhandlinger. Av protokollen fremkommer det at partene kom til enighet (vedlegg 3 til stevningen) uten protokolltilførsler. Det fremgår av protokollen at det er en utstrakt bruk av gruppekrav i forhandlingene uten individuelle lønsmessige vurderinger for ansatte innenfor gruppene.

PF Sør-Øst fremmet skriftlig sitt HTA 2.5.3 nr.1c krav som sak 6 i IDF møte den 19.1.2017. Kravet ble fremført på vegne av 66 medlemmer med en kostnad på ca. 520 000 kroner med en etterbetaling for den enkelte tilbake til 1.1.2016. Av protokollen signert 31.1.2017 (vedlegg 4 til stevningen) blir kravet avvist av politimester Christine Fossen, med begrunnelse i at det ikke er tilstrekkelig økonomisk dekning på budsjettet. Det fremkommer i protokollen at politimester Fossen er enig i målsettingen om å løfte minstelønnen/normallønnen til politibetjent 1 gruppen til alternativ 3. Det er også lokal enighet om at politibetjent 1 som er ansatt etter 1.1.2016 skal vurderes hevet med hjemmel i HTA pkt. 2.5.5 nr.3, og ved forlengelse av arbeidskontrakter.

Under forhandling i Politidirektoratet den 5.mai 2017 avviste arbeidsgiver igjen kravet (vedlegg 5 til stevningen). Kravet ble avvist med begrunnelse i at det var begrunnede lønnsforskjeller, og at det ikke er økonomisk dekning for kravet. PF varslet partene om tvisten den 12.5.17. KMD, LO stat, YS stat og UNIO ble orientert samme dag.

Politiets Fellesforbund kan ikke, i løpet av forhandlingsprosessen, se å ha møtt argumentasjon som endrer vårt standpunkt i saken.

Begrunnelse

Det vil i det følgende argumenteres for PF sitt syn med utgangspunkt i de vilkår som følger av ordlyden i HTA 2.5.3 nr.1c. Et gruppekravs karakter gjør at argumentasjonen er likelydende for samtlige, og derfor føres ikke argumentasjon for hvert enkelt krav.

Organisering hvor to eller flere virksomheter har fusjonert.

PF legger til grunn at partene er enige om at dette kravet er innfridd, og støtte for dette standpunktet fremkommer i SLU sak 5/2016, SLU sak 03/2017 og SLU sak 09/2017.

Hvor det som følge har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller

HTA 2.5.3 nr.1c benytter «ubegrunnede» om de lønnsforskjeller som er aktuelle å utjevne. Lønnsforskjeller oppstått som følge av fusjon må altså i tillegg være å anse som ubegrunnede ut over å være en følge av fusjonen i seg selv.

Før fusjonen var det egen lokal lønnspolitikk i hvert politidistrikt, fordi de før endringen i HTA 1.5.2016 var egne forhandlingssteder med krav til egne lønnspolitiske handlingsplaner. Telemark politidistrikt hadde i sin lønnspolitikk en minstelønn på alternativ 3 i lønnsramme 41 for gruppen politibetjent 1, og som det fremgår av vedlegg 1 har alle fra tidligere Telemark politidistrikt alternativ 3. I tiden etter fusjonen har dette vært førende for lønnspolitikken til politibetjent 1 gruppen i Sør-Øst politidistrikt, jfr. vedlegg 2 til stevningen sak 2.

Ordlyden i HTA 2.5.3 nr.1c indikerer at det ligger et rimelighetshensyn i bestemmelsens intensjon. Den gir en mulighet til å rette opp skjevheter som er uforståelige og lite hensiktsmessige for å nå virksomhetens mål i en omorganisering, eller for å bruke administrasjonssjef Tillers egne ord fra lokalt IDF møte 28.6.2016 (vedlegg 2 til stevningen) «*kan oppleves som urettferdig for de som allerede går i stillinger med avlønning under normalnivå*». Han understreker med dette at det er urimelig at ansatte i en gruppe som utfører samme type arbeid, og blir betraktet som en gruppe uten individuelle vurderinger, skal ha ulik lønn. At disse 26 skal ligge systematisk lavere i lønn som følge av fusjonen fremstår urimelig, og dermed akkurat hva bestemmelsen er ment å avhjelpe.

Dekning på virksomhetens budsjett

Siste setning i 2.5.3 nr.1c fastslår at forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett. Politietaten er definert som virksomhet i vedlegg 2 til HTA, jfr. HTA § 2 nr.7, jfr. HA § 4 nr.2.

Dette må forstås dithen at det må finnes dekning innenfor totalbudsjettet i Politi- og lensmannsetaten. Det totale budsjettet for Politi- og lensmannsetaten var i 2016 på ca. 14.4 milliarder kroner.

Kravene utgjør samlet kr 189 000, noe som må anses å være beskjedent i forhold til et budsjett på om lag 14.4 milliarder.

Andre momenter

PF vil i denne sammenheng fremheve protokolltilførselen som KMD og hovedsammenslutningene var enige om under mellomoppgjøret 2015 (vedlegg 6 til stevningen). Der understreket partene viktigheten av at man benytter bestemmelser i Hovedtariffavtalen som er relevante under omstillinger.

Overordnet lønnspolitikk for LO Stat, YS Stat og Unio for Politi- og lensmannsetaten (vedlegg 7 til stevningen).

Dokumentasjon av krav

I det opprinnelige kravet fra PF Sør-Øst var kravet oppgitt å beløpe seg til 520 000 kroner. I vedlegg 1 ligger en oppdatert oversikt over samtlige politibetjent 1 stillinger i Sør-Øst politidistrikt pr. onsdag 24.mai 2017. Oversikten viser at det er 223 ansatte innenfor denne gruppen. Av disse er det i alt 26 ansatte som ligger lavere enn minstelønn/normallønnen på alternativ 3. Kravene for de 26 ansatte utgjør til sammen kr 189 000. Arbeidsgiveravgift og feriepenger kommer i tillegg.

Saksøkte – Politidirektoratet – har nedlagt følgende påstand:

Kravet fremmet av Politiets Fellesforbund etter HTA 2.5.3 nr. 1 c) imøtekommes ikke.

Til støtte for sine påstander har Politidirektoratet anført:

INNLEDNING

Det vises til stevning av 18. mai 2017, hvor Politiets Fellesforbund (PF) har fremsatt krav om oppjustering av lønnsnivået for til sammen 26 politibetjent 1 (pb1) i SKO 1457/1458 fra tidligere Nordre Buskerud, Søndre Buskerud og Vestfold politidistrikt.

Ut fra arbeidsgivers tall er ytterligere fire pb1 plassert lavere enn alt.3. Dette gjelder Edel Beate Nowak Lurås, Line Stokkebø Moxheim, Helene Hammeremoen Stavern og Bjørn Berdal. Disse fire er lønsmessig i samme situasjon som Anne Kine Andreassen Kvamme (som omfattes av PFs krav), dvs. de er plassert i alt.1, men mottar et tillegg på fire alternativ fordi de jobber med etterforskning. Arbeidsgiver mener de fire bør tas med i beregning av kostanden knyttet til justering etter HTA 2.5.3 nr.1 c), selv om PF ikke har fremmet krav på dem. Kravet fra PF, samt kostnadene for å heve ytterligere fire medarbeidere, utgjør total kr 310 585, inklusive feriepenger og arbeidsgiveravgift.

Politidirektoratet (POD) imøtekommer ikke kravet fra PF. Arbeidsgiver mener PF ved stevningen til SLU har fraveket forutsetningen for enigheten under de lokale 2.5.1-forhandlingene høsten 2016, og at dette må få betydning for vurderingen av saken. Det anføres ikke å foreligge ubegrunnede lønnsforskjeller oppstått som følge av en fusjon, og det er ikke dekning på virksomhetens budsjett.

NÆRMERE OM SAKENS FAKTISKE SIDE

Med virkning fra 1. januar 2016 ble antall politidistrikt redusert fra 27 til 12. De fire politidistriktene Telemark, Vestfold, Søndre Buskerud og Nordre Buskerud ble slått sammen til Sør-Øst politidistrikt (Sør-Øst).

Frem til 1. januar 2016 definerte HTA (vedlegg 2) hvert av de 27 politidistriktene som eget forhandlingsområde, og samtlige av de 27 distriktene hadde egen lokal lønnspolitikk som grunnlag for lønnsdannelse i eget distrikt. Fra 1. januar 2016 til 1. mai 2016 var de 12 politidistriktene egne forhandlingsområder, men det ble ikke etablert nye lønnspolitikker for distriktene i denne perioden.

Med virkning fra 1. mai 2016 ble det opprettet to HTA i staten, og forhandlingsfullmakten i politi- og lensmannsetaten ble lagt til POD. I samråd mellom POD og de sentrale tjenestemannsorganisasjonene i etaten ble forhandlingsfullmakten delegerte til samtlige 12 politidistrikt. Samme parter har etter dette utformet sentral lønnspolitikk på etatsnivå. Det presiseres at etaten har to slike lønns politikker, én for hver av de to HTA-områdene. Det enkelte politidistrikt kan utforme lokale tilpasninger til den sentrale lønns politikken, innenfor rammene av denne.

På fusjonstidspunktet i 2016 hadde de fire gamle politidistriktene ulike lønns politikker, og de hadde ikke lik politikk for pb1. Normallønnsnivået/minstelønnen for pb1 var hhv. alt.1 i både Søndre og Nordre Buskerud, alt.2 i Vestfold og alt.3 i Telemark. Internt i de gamle distriktene hadde pb1 heller ikke lik lønn. I Nordre Buskerud var pb1 plassert fra alt.1 til alt.6, i Søndre Buskerud var pb1 plasser fra alt.1 til alt.5, i Vestfold fra alt.2 til alt.7 og i Telemark fra alt.3 til alt.7, jf. fordeling under i tabell 1.

Tabell 1: Fordeling av pb1 i alternativ per 1. januar 2016.

	ALTO 1	ALTO 2	ALTO 3	ALTO 4	ALTO 5	ALTO 6	ALTO 7	INDIVI D	Total
Nordre Buskerud	20		23		1	1			45
Søndre Buskerud	15	23		1	13				52
Telemark			40	5	16		13	1	75
Vestfold		26		23	19	3	5		76
Total	35	49	63	29	49	4	18	1	248

Det presiseres at det ikke er systematikk eller sammenheng mellom ansettelsestid og lønn; det er ikke slik at jo lengre ansettelsestid, jo høyere lønn.

Etter fusjonen ble avlønning og utjevning – som i alle andre politidistrikter – et tema. I lokalt IDF-møte den 12. februar 2016 var utjevning etter HTA 2.5.3 nr.1 c) tema. Organisasjonene ønsket utjevning etter bestemmelsen, noe arbeidsgiver ikke imøtekom. Partene var imidlertid omforent om at uønskede lønnsforskjeller skulle utjevnes, og for å søke et konstruktivt samarbeid om dette besluttet IDF å nedsette et partssammensatt utvalg, som skulle utarbeide en lønns politikker i Sør-Øst.

I IDF-møte 21. juni 2016 drøfting partene forslaget og innstillingen fra dette utvalget, jf. stevningens vedlegg 2. (I stevningen er møtet oppgitt til 28. juni 2016. Det presiseres at dette er referatdato, mens møtedato er 21. juni 2016).

I referatet pkt.2 fremkommer det at partene er enige om "normallønnsnivå" for en rekke stillinger. For pb1 skulle "normallønnsnivået" være alt.3. I referatet fremkommer det at lønns politikken "er en start på en langsiktig utjevning." Ingen av organisasjonene hadde innsigelser til dette.

Lokalt lønnsoppgjør etter HTA 2.5.1 ble gjennomført i Sør-Øst i perioden 8. – 16. november 2016. Grunnet distriktets økonomiske situasjon ble det ikke lagt ekstra midler til de sentralt tildelte midlene.

Forut for forhandlingen gikk PF bredt ut til medlemmene, både muntlig og skriftlig, om at kravet i forhandlingene var flat oppjustering av alle medlemmer med ett trinn.

I tråd med vanlig praksis sendte arbeidsgiver første tilbud til organisasjonene sammen med et oversendelsesbrev.

- Bilag 1 til tilsvaret: Notat til PF, NTL, Parat og NPL om første tilbud fra arbeidsgiver lønnsoppjøret 2016, datert 1. november 2016.

Dersom innholdet i første tilbud bestrides, kan dette fremlegges.

Som det fremkommer bilag 1 og 2 tilbød arbeidsgiver alle (fast ansatt) pb1 hevet til normallønnsnivået partene var omforent om, dvs. alt.3, jf. bilag 2.

Under forhandlingene var PF lenge urokkelige vedrørende standpunktet om å tilstå ett trinn til alle medlemmene. Dette til tross for at de avsatte midlene ikke dekket kravet. Utover i forhandlingene innså PF at kravet måtte fravikes, og PF foreslo selv å nedprioritere pb1. PF var eksplisitte på selv å ta støytten overfor sine medlemmer etter forhandlingene. Arbeidsgiver gikk med på å ta ut pb1, da partene var enig om at denne gruppen hadde stor mobilitet og følgelig flere muligheter til å få hevet lønnen ved stillingsbytte. Videre var partene enige om at pb1 var kompetanse det i utgangspunktet ikke var mangel på.

Partene signerte deretter en omforent protokoll, jf. stevningens vedlegg 3.

Under de lokale forhandlingene var krav om utjevning etter HTA 2.5.3 nr.1 c) aldri tema, og PF argumenterte ikke med at pb1 (eller andre) skulle utjevnes etter HTA 2.5.3 nr.1 c). Arbeidsgiver ble derfor svært overrasket da PF fremmet slikt krav kort tid etter avslutning av de lokale 2.5.1-forhandlingene.

Forhandlinger etter HTA 2.5.2 nr.1 c) ble gjennomført i januar 2017. Partene kom ikke til enighet, og saken ble løftet til sentralt nivå, hvor partene heller ikke kom til enighet, jf. stevningens vedlegg 5.

POD mener vilkårene i HTA 2.5.3 nr.1 c) ikke er oppfylt, da det ikke foreligger ubegrunnede lønnsforskjeller oppstått som følge av en fusjon og det heller ikke er dekning på virksomhetene budsjett. PFs krav blir derfor å imøtekomme med kr 0.

NÆRMERE OM SAKENS RETTSLIGE SIDE

Vedrørende sakens rettslige side mener POD det er to hovedproblemstillinger. Den ene er hvilke forutsetninger som lå til grunn for enigheten rundt forhandlingene i HTA 2.5.1 og betydningen for nærværende krav fra PF. Den andre hovedproblemstillingen er om vilkårene for utjevning etter HTA 2.5.3 nr.1 c) er til stede.

Hva er avtalt under lokalt lønnsoppgjør etter HTA 2.5.1 høsten 2016

Arbeidsgiver anfører at de lokale partene i Sør-Øst hadde en omformet forståelse om hvordan utjevning i distriktet skulle skje, og at dette var forutsetningen for enigheten som ble oppnådd under de lokale 2.5.1-forhandlingene høsten 2016.

Den 21. juni 2016 ble partene i IDF enige om normallønnsnivå for en rekke stillinger, blant annet pb1. Enigheten innebar at nyansettelser av pb1 ikke skulle settes lavere enn i alt.3. Videre ble partene enige om en aktiv bruk av HTA 2.5.5 nr.3. Bruk av HTA 2.5.3 nr.1 c) var ikke tema mellom partene etter IDF i februar 2016, og var heller ikke tema under 2.5.1-forhandlingene.

Arbeidsgiver anfører at PF ved å fremme krav etter HTA 2.5.3 nr.1 c) bryter med det som er avtalt mellom partene og forutsetningen for enigheten i 2.5.1-forhandlingene. Forutsetningene for enigheten underbygges av at partene var enige om at å ta pb1 ut av forhandlingen da dette var en gruppe med stor mobilitet, og som ved slik mobilitet hadde gode muligheter for lønnsutvikling – og følgelig ville få hevet lønnen i løpet av rimelig tid. Dette argumentet fra PF ga arbeidsgiver et helt klart inntrykk av at PF var innforstått med at de aktuelle pb1 ville få lønnsutvikling opp til normallønnsnivå innen rimelig tid.

Lokal arbeidsgiver hadde ikke gått med på å ta alle pb1 ut av 2.5.1-forhandlingene dersom de hadde visst at PF umiddelbart etterpå skulle fremme krav etter HTA 2.5.3 nr.1 c). Når PF i stevningen understreker at protokollen fra forhandlingene ikke inneholder protokolltilførsler, fremstår det for POD som en åpenbar henvisning til at arbeidsgiver ikke kan dokumentere forutsetningene for å ta pb1 ut av 2.5.1-forhandlingene. Det presiseres at ikke all enighet nedfelles skriftlig, og at i man i en rekke sammenhenger anser skriftliggjøring som uhensiktsmessig, da det legges til grunn et gjensidig tillitsforhold mellom partene. Ut fra de faktiske forhold i denne saken hadde arbeidsgiver ingen grunn til å protokollføre enigheten og forutsetningen basert på den tilliten de mente å kunne ha til PF. Det vises til at partene hadde hatt en grundige og ryddige prosessen rundt utjevning siden fusjonen, og arbeidsgiver hadde ikke grunn til å tro at PF skulle fravike dette. Videre hadde PF på ingen måte under forhandlingen signalisert at 2.5.1-forhandlingen ikke skulle brukes til utjevning - snarere tvert om - da forhandlingene nettopp ble brukt til å utjevne lønnsforskjeller som forelå ved fusjonen hva gjelder pb2 og pb3. Det vises også til at arbeidsgiver ved å akseptere PFs forslag om å ta ut pb1 fra oppgjøret utviste det forhandlingene forutsetter, nemlig reelle forhandlinger.

For disse gruppene var situasjonen på fusjonstidspunktet sammenlignbar som for pb1. For pb2 var minstelønnen alt.1, både i Søndre og Nordre Buskerud, alt.3 i Telemark og alt.4 i Vestfold. Internt i det enkelte distrikt var pb2 spredt over flere alt., hhv. fra alt.1 – alt.18 i Nordre Buskerud, alt.1 - alt.8 i Søndre Buskerud, alt.3 - alt.16 i Telemark og alt.4 -alt.16 i Vestfold.

For pb3 var situasjonen den samme, med ulik minstelønn mellom distriktene og spredning internt i distriktene. I Søndre Buskerud var minstelønnen alt.1 og i de tre øvrige distriktene var minstelønnen alt.3. I alle distriktene var medarbeidere plassert spredt opp til alt.18.

I IDF den 21. juni 2016 ble partene enige om et normallønnsnivå på alt.4 for både pb2 og pb3, og under 2.5.1-forhandlingene ble alle pb2 og pb3 løftet til minimum alt.4, jf.

stevningens vedlegg 3. Dette viser klart at 2.5.1 ble brukt til utjevning av forskjeller som forelå i Sør-Øst på fusjonstidspunktet.

Arbeidsgiver mener følgelig at det foreligger bristende forutsetninger for resultatet i 2.5.1. Ut fra hensynet til de aktuelle medarbeidere er det ikke ønskelig for arbeidsgiver å gå videre med en slik rettslig argumentasjon. Det anføres imidlertid at de faktiske forhold knyttet til enigheten i 2.5.1-forhandlingene er av betydning for vurderingen av om de lønnsforskjeller som nå påberopes av PF er ubegrunnede. Det bemerkes i den sammenheng at PF ved å ta ut alle pb1 fra 2.5.1-forhandlingen bevisst opprettholdt lønnsforskjeller, som PF i ettertid anfører er ubegrunnede.

Krav etter HTA 2.5.3 nr.1 c)

HTA 2.5.3 nr.1 c) oppstiller tre kumulative vilkår, som må være oppfylt for at bestemmelsen kan tas i bruk:

- I) Det har funnet sted en fusjon, og
- II) det må foreligge ubegrunnede lønnsforskjeller som følge av fusjonen, og
- III) det er midler på virksomhetens budsjett til utjevning.

POD og PF synes å være uenige om hvem som har formell kompetanse til å definere hvorvidt det er dekning på virksomhetens budsjett, herunder at budsjettsituasjonen er gjenstand for forhandling etter HTA 2.5.3 nr.1 c). Videre er partene uenige om forståelsen av vilkåret om ubegrunnede lønnsforskjeller oppstått som følge av en fusjon.

Vilkåret om dekning på budsjett må sees i sammenheng med økonomiinstruksen i staten. Forenklet sagt pålegger instruksen statlige virksomheter å drive i balanse. Så lenge virksomheten er lojal mot dette vil langt på vei alle lønnskrav ha dekning på budsjettet, fordi arbeidsgiver ved innfrielse av et lønnskrav da "bare" må spare inn på andre områder (for å få budsjettet til å gå i balanse). I store virksomheter – som politiet – med store budsjetter, kan en slik omdisponering tilsynelatende fremstå som enkelt. Det er ikke korrekt, i det bildet er vesentlig mer komplekst. POD er av den oppfatning at arbeidsgiver, i vurderingen av budsjettmessig dekning, må kunne foreta en helhetlig vurdering, avveining og prioritering av budsjettbruk, herunder om midler skal brukes til lønnsjustering eller anskaffelser, f.eks. av materiell og utstyr.

Det vises til at budsjett er gjenstand for drøfting, ikke forhandling, jf. HA § 18. Bruk av midler til utjevning etter HTA 2.5.3 nr. 1c) kan følgelig gjøres til tema under de årlige drøftingene av budsjettet. Budsjettposter til bruk for utjevning etter HTA 2.5.3 nr. 1c) skal drøftes etter HA § 18. Det bemerkes at dette er en post som ikke kommer brått og plutselig på partene. Det fremstår som inkonsekvent at slike poster skal drøftes etter HA § 18, for deretter å skulle forhandles etter HTA for det tilfellet at arbeidsgiver under drøftingene etter HA § 18 ikke er enig i å bruke budsjettmidler til utjevning etter HTA.

Arbeidsgiver står ikke fritt til å disponere budsjettet. Det påligger etaten å følge opp prioriteringer fra politisk ledelse, samt oppfylle lovkrav som innebærer store kostnader.

Arbeidsgiver er innstilt på å jevne ut uønskede lønnsforskjeller, men utjevning må gjøres skrittvis og over noe tid for å klare dette innenfor budsjett.

Dersom partene i HA hadde hatt en felles oppfatning rundt bruken av HTA 2.5.3 nr. 1 c) som den PF legger til grunn, mener POD at politisk ledelse ville bevilget ekstra midler til lønnsutjevning ved vedtagelse av nærpolitireformen. Dette ble ikke gjort. Det bemerkes at organisasjonene i politiet har vært tydelig overfor politikerne om et behov for lønnsutjevning, både ved vedtagelsen av reformen og i etterkant, uten at organisasjonene har blitt hørt på dette.

For øvrig – men ikke mindre viktig – anfører POD at Statens lønnsutvalg bør være tilbakeholdene med å gå utover politiets saklige vurdering og prioritering av budsjettmidler. I motsatt fall vil politiets ressursforvaltning, anskaffelser og prioriteringer løftes ut av etaten, og politiet vil følgelig miste kontroll over det politiske, økonomiske og rettslige ansvar politi- og lensmannsetaten er pålagt, både direkte fra politisk hold og i lovverk.

Faktisk regel anvendelse

HTA 2.5.3 nr.1 c) oppstiller tre kumulative vilkår, som må være oppfylt for at bestemmelsen kan tas i bruk. Disse drøftes

i) Det må ha funnet sted en fusjon

Partene er enige om at det har skjedd en fusjon 1. januar 2016, da nye Sør-Øst ble etablert og de fire gamle distriktene formelt opphørte.

ii) Det skal som følge av fusjonen ha oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller

Vilkåret er todelt; det må ha oppstått en ubegrunnet lønnsforskjell og forskjellen må ha oppstått som følge av selve fusjonen. POD mener ingen av forholdene er til stede.

PF anfører i stevningen at "ubegrunnede lønnsforskjeller" også omfatter lønnsforskjeller som er "uforståelige", "lite hensiktsmessige" og "urimelig", og følgelig at HTA 2.5.1 nr.1 c) også skal brukes til å utjevne slike lønnsforskjeller. POD er uenig i denne forståelsen. Uforståelige, lite hensiktsmessige og urimelige lønnsforskjeller er typiske forhold som utjevnes etter HTA 2.5.1. Etter ordlyden i HTA 2.5.3 nr.1 c) favner bestemmelsen kun "ubegrunnede" forskjeller oppstått som følge av en fusjon, altså forskjeller som ikke kan forklares med annet enn fusjonen.

Det foreligger lønnsforskjeller mellom de tidligere distriktene, men disse er ikke ubegrunnede. På fusjonstidspunktet forelå det også lønnsforskjeller internt i de gamle distriktene, jf. spredning i tabell 1. Dette viser at pb1 ikke er én gruppe som vurderes og heves likt, slik PF synes å anføre. Lønnsnivået er i samsvar med lønnspolitikken og resultatet av tidligere lokale forhandlinger i de tidligere distriktene, og nivået – herunder spredningen mellom pb1 internt i et distrikt – er således et direkte resultat av partenes tidligere handlinger.

Videre vises det til at PFs krav vil innebære at interne forskjeller innad i de gamle distriktene jevnes ut ved bruk av HTA pkt.2.5.3 nr.1 c). Eksempelvis er 15 pb1 i Søndre Buskerud plassert i alt.1, mens 23 er plassert i alt.2, jf. tabell 1. Dersom PFs krav fører

frem medfører dette at alle løftes til alt.3, som innebærer en utjevning av ulikheter internt i Søndre Buskerud, ulikheter som ikke har oppstått som følge av fusjonen, men som er resultat av lokale forhandlinger og prioriteringer, som også PF har vært med på å fastsette. Det anføres at bestemmelsen ikke er ment brukt til slike interne utjevninger. En sammenslåing av distrikter (fusjon) kan ikke i seg selv medføre at disse tidligere ønskede resultatene skal være ubegrunnede i det øyeblikket fusjonen gjennomføres.

HTA 2.5.3 hjemler "særlige grunnlag" for lønnsjustering. "Særlige grunnlag" fordrer noe kvalifisert annet for lønnsjustering enn etter hjemmelen i HTA 2.5.1. POD mener det ikke foreligger slike kvalifiserte særlige grunnlag i nærværende sak. Mellom den enkelte medarbeider er de uønskede lønnsforskjellene ikke urimelig store, og umiddelbar utjevning er ikke påkrevd. De lønnsforskjeller som foreligger er ikke ubegrunnede, og partene i Sør-Øst har en plan for å jevne ut forskjellene over tid.

Videre vises det til at arbeidsgiver i Sør-Øst under høstens lokale lønnsforhandlinger ønsket å jevne ut uønskede forskjeller, og fremla tilbud på minimum alt.3 for alle pb1. Etter forslag og ønske fra PF ble pb1 tatt av ut av forhandlingene til fordel for pb2 og pb3, med den begrunnelse at pb1 lettere får lønnsjustering gjennom mobilitet og heller ikke er kritisk kompetanse i distriktet. PF har selv ønsket og prioritert ikke å oppjustere pb1 – og dermed opprettholde en lønnsforskjell.

Oppsummert mener POD de foreliggende lønnsforskjellene ikke er ubegrunnede, og at forskjellene heller ikke har oppstått som følge av fusjonen.

iii) Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett

Bruk av HTA 2.5.3 nr.1 c) betinger dekning på virksomhetens budsjett, noe POD mener virksomheten ikke har.

Økonomi på distriktsnivå

Vilkåret om dekning på budsjettet må sees i sammenheng med økonomiinstruksen i staten. Forenklet beskrevet pålegger instruksen statlige virksomheter å drive i balanse. Så lenge virksomheten er lojal mot instruksen vil langt på vei alle lønnskrav ha dekning på budsjettet, ettersom arbeidsgiver ved innfrielse av et lønnskrav da "bare" kan finne et annet område å spare inn på for å få forbruket opp mot tildelt budsjetttramme.

Endelig underskudd for Sør-Øst i 2016 var kr 8 millioner, kr 16 millioner mer enn tildelt ramme. Dette skyldes blant annet forsinkede investeringer fra 2015. Underskuddet kom til tross for at det ble holdt 25 politistillinger ledig siste halvår, samt et lavt investeringsnivå. Totalt i 2016 ble det kun investert kr 12 millioner, inkludert utgifter til bilder bestilt i 2015.

For 2017 er det estimert et underskudd på ca. kr 38 millioner. Det totale investeringsbudsjettet er på kr 38 millioner, og summen er kun relatert til investeringer som vurderes som kritiske. Bare for kjøretøy er investeringsbehovet vurdert til kr 45 millioner, mens kun kr 18 millioner av de budsjetterte investeringskostnadene for 2017 er avsatt til biler. Andre kritiske investeringer for 2017 knytter seg til operativt verneutstyr/vester og våpen, samt mobiltelefoner for gjennomføring av det landsdekkende

forbedringstiltaket politiarbeid på stedet (PPS), utfasing av tynnklienter og ny telefonsentral.

Resultatet per mai 2017 viser et underskudd på 12 millioner.

Særskilt for politiet er den særdeles tette politiske oppfølging av det politisk fastsatte måltallet om to polititjenestemenn per 1000 innbygger. Opptaket til politihøyskolen er økt for å nå målet, og det bevilges midler hvert år, med halvårseffekt, for å ansette ca. 350 nyutdannede polititjenestemenn på landsbasis - utover medarbeidere som forutsettes erstattes ved naturlig avgang. Sør-Øst sin andel av nyutdannede som forutsettes ansatt, er 20. Det presiseres at distriktet per 31. desember 2016 også hadde et etterslep i "pålagte" ansettelser med 25 årsverk, og distriktet er pålagt å besette disse stillingene innen medio 2017.

Bemanningssetterslepet på politistillinger representerer et vesentlig brudd på forutsetningen for budsjetttildelingen. I tillegg medfører situasjonen mindre produksjon av polititjenester til befolkningen, økt antall henleggelses, økt saksbehandlingstid osv. Slike nedtrekk medfører også vesentlig misnøye hos de ansatte, blant annet grunnet økt arbeidsbelastning og planlegging og gjennomføring av turnus.

Det er politimesteren som har resultat- og budsjettansvaret for politidistriktet. Hun må svare ansatte, verneombud og tillitsvalgte, publikum, media og politikere, når det ikke er tilstrekkelig bemanning. Videre er det politimesteren som har ansvaret for polititjenestemennenes sikkerhet, og må svare for eventuelle skader disse skulle pådra seg som følge av en ikke tilfredsstillende bilpark. Det er politimesteren som må svare for en prioritering av lønnstillegg fremfor anskaffelse av utstyr og materiell som sikrer en tilfredsstillende operativ tjeneste.

Summen av de foreliggende kravene fra PF, samt ytterligere fire medarbeidere, er beregnet til kr. 310 535, inkludert feriepenger og arbeidsgiveravgift. Dersom kravene blir imøtekommet, vil det komme ytterligere krav for andre stillingsgrupper i Sør-Øst. Ut fra beregninger PF selv har gjort, er kostandene til utjevning for egne medlemmer kr 13,9 millioner. I tillegg kommer krav fra andre organisasjoner.

- Bilag 2 til tilsvaret: Artikkel fra Politiforum.

Konsekvensen av å innfri disse kravene vil være svært alvorlige for Sør-Øst. Det er viktig å påpeke at dette ikke representerer en engangsutgift, men en fast økning av distriktets årlige kostnader.

Ovennevnte viser etter POD sin oppfatning at det må være arbeidsgivers rett og plikt å prioritere utfra hva som er nødvendig for å drifte distriktet på en helhetlig og forsvarlig måte. Dette inkluderer å avveie behov for anskaffelser og bemanning, herunder å oppfylle de politiske føringene om hva midlene skal brukes til, opp mot lønnstillegg finansiert over eget budsjett.

Økonomi på virksomhetsnivå

Etatens økonomiske situasjon er i stort som beskrevet for Sør-Øst ovenfor. Det vises til vedlagte foilsett som beskriver situasjonen på etatsnivå.

- Bilag 3 til tilsvaret: Økonomisk situasjon.

Det vises også til utdrag fra etatens tildelingsbrev for 2016, som dokumenterer forutsetningen om nyansettelser av nyutdannede fra Politihøgskolen, med halvårseffekt.

Viktige endringer i Politidirektoratets tildeling på kap. 440 post 01 (fra 2015):

Filtak	Beløp i mill. kroner
Ansette 349 nyutdannede fra PHS 2015 (konsekvensjustert innhelårseffekt)	160,0
Ansette 347 nyutdannede fra PHS høsten 2016 (halvårseffekt)	163,2

Det legges til grunn at nye politistillinger primært lyses ut som politibetjent 1 rettet mot nyutdannede, men det gis også anledning til å utlyse stillingene i andre tjenestemannskategorier der særlige grunner tilsier dette. Politidistriktene og særorganene må starte ansettelsesprosessene tidlig på året, slik at målet om at de nyutdannede skal tilbys jobb så tidlig som mulig etter endt utdanning, nås.

Det som ikke er omtalt spesifikt vedrørende Sør-Øst, er situasjonen for etatens IKT-systemer. Den er svært kritisk. Så kritisk at etatens selv har definert den som det mest kritiske i en beredskapssammenheng. Dette er utgifter som i all hovedsak belastes sentralt nivå. I 2016 var det hendelser hvoretter etatens saksbehandlingssystem innen straffesakskjeden var nede i flere dager, og det var uklart om systemet ville komme opp igjen. I tillegg er det store utfordringer knyttet til andre IKT-systemer og serverkapasitet. Politisk er det vanskelig å bruke mere budsjettmidler på IKT i forhold til måltallene om en bemanning med 2 politiuutdannede per 1000 innbygger. Men dersom etaten får flere IKT-problemer som i 2016, vil en slik disponering tvinge seg frem, noe som i praksis vil medføre at driftsbudsjettene i distriktene igjen blir skadelidende.

Oppsummering økonomi

Som omtalt ovenfor og dokumentert i vedlegg, er både Sør-Øst og etaten generelt i en usedvanlig krevende økonomisk situasjon. Videre er det svært mange og omfattende politiske prioriteringer som begrenser handlingsrommet i svært stor grad.

POD mener Statens lønnsutvalg bør være tilbakeholdene med å gå utover politiets saklige vurdering og prioritering av budsjettmidler. I motsatt fall vil politiets ressursforvaltning, anskaffelser og prioriteringer løftes ut av etaten, og politiet vil følgelig miste kontroll over det politiske, økonomiske og rettslige ansvar politi- og lensmannsetaten er pålagt både direkte fra politisk hold og i lovverk.

Denne krevende balanseringen av ulike hensyn, inkludert politifaglige risikovurderingen, er det arbeidsgiver som er den nærmeste til å foreta.

PF har i ettertid sendt følgende kommentar til PODs tilsvaer:

Politiets Fellesforbund(PF) ser seg nødt til å kommentere innholdet i tilsvar fra Politidirektoratet datert 30.6.2017.

HTA 2.5.3 nr.1c tvisten i Sør-Øst politidistrikt skal behandles i Statens lønnsutvalg den 11.september 2017.

Våre kommentarer vil i dette dokumentet bli lagt inn etter en henvisning til tilsvar dokumentet fra Politidirektoratet. Våre kommentarer er lagt inn med kursiv under.

Side 2 – 2dre avsnitt:

Ut fra arbeidsgivers tall er ytterligere fire pb1 plassert lavere enn alt.3. Dette gjelder Edel Beate Nowak Lurås, Line Stokkebø Moxheim, Helene Hammeremoen Stavern og Bjørn Berdal. Disse fire er lønnsmessig i samme situasjon som Anne Kine Andreassen Kvamme (som omfattes av PFs krav), dvs. de er plassert i alt.1, men mottar et tillegg på fire alternativ fordi de jobber med etterforskning. Arbeidsgiver mener de fire bør tas med i beregning av kostanden knyttet til justering etter HTA 2.5.3 nr.1 c), selv om PF ikke har fremmet krav på dem. Kravet fra PF, samt kostnadene for å heve ytterligere fire medarbeidere, utgjør total kr 310 585, inklusive feriepenger og arbeidsgiveravgift.

Kommentar: Det er riktig at politibetjent 1 på etterforskning med grunnlønn i alternativ 1 og med etterforskertillegg er holdt utenfor. Dette gjelder også et antall i Nordre Buskerud og Vestfold i tillegg til de fire som er navngitt her fra Søndre Buskerud.

Side 3 –tabell 1

	ALTO 1	ALTO 2	ALTO 3	ALTO 4	ALTO 5	ALTO 6	ALTO 7	INDIVI D	Total
Nordre Buskerud	20		23		1	1			45
Søndre Buskerud	15	23		1	13				52
Telemark			40	5	16		13	1	75
Vestfold		26		23	19	3	5		76
Total	35	49	63	29	49	4	18	1	248

Det presiseres at det ikke er systematikk eller sammenheng mellom ansettelsestid og lønn; det er ikke slik at jo lengre ansettelsestid, jo høyere lønn.

Kommentar: Korrekt, men det er en klar sammenheng mellom minstelønn/gulv og særavtale for etterforskning som kommer tydelig frem i tabellen. I Nordre Buskerud var alle med unntak av to ansatte i alternativ 1. Særavtale for etterforskning med to trinn i uttelling medfører at de på etterforskning er i alternativ 3.

I Søndre Buskerud var minstelønn alt 1, men med unntak for de på lensmannskontor (egen avtale i SB). Særavtalen i Søndre Buskerud gav 1 trinn og det er derfor mange i alt 2. En annen særavtale i Søndre Buskerud gav 4 trinn slik at en gruppe lå i alternativ 5.

I Telemark var minstelønn alternativ 3. I tillegg hadde noen etterforskere to trinn etter særavtale og noen fire, derav grupper i både alt 5 og alt 7.

I Vestfold var det noe mere variasjon, men et klart flertall i alt 2 som minstelønn og tillegg for etterforskning på to og tre trinn ga grupper på alt 4 og 5.

Side 4 – 7ende avsnitt:

Under forhandlingene var PF lenge urokkelige vedrørende standpunktet om å tilstå ett trinn til alle medlemmene. Dette til tross for at de avsatte midlene ikke dekket kravet. Utover i forhandlingene innså PF at kravet måtte fravikes, og PF foreslo selv å nedprioritere pb1. PF var eksplisitte på selv å ta støytten overfor sine medlemmer etter forhandlingene. Arbeidsgiver gikk med på å ta ut pb1, da partene var enige om at denne gruppen hadde stor mobilitet og følgelig flere muligheter til å få hevet lønnen ved stillingsbytte. Videre var partene enige om at pb1 var kompetanse det i utgangspunktet ikke var mangel på.

Kommentar: Det er korrekt at PF Sør-Øst hadde en strategi med en flat fordeling av de avsatte midlene. Begrunnelsen for dette var blant annet at distriktet sto midt i en stor omstilling hvor mye var uoversiktlig, distriktet hadde ingen omforent lønnspolitisk handlingsplan, og det var første gang på mange år hvor ansatte pga. høy prisstigning lå an til å få negativ reallønnsvekst i 2016. De øvrige foreningene var enige i dette og stilte seg bak vårt krav om et trinn til hver.

Det stemmer ikke at de avsatte midlene ikke dekket vårt krav om et trinn til hver. De avsatte midlene var på 11 927 080,- og kostnadene med ett trinn til hver var under 11 000 000,-. Med fratrukk for alle i midlertidige beordringer, og de med nylig avsluttede personlige forhandlinger, var summen under 10 000 000,- for alle ansatte.

Det stemmer absolutt ikke at PF Sør-Øst på noe tidspunkt innså at vårt krav om et trinn til alle måtte fravikes pga. at de avsatte midlene ikke strakk til. Arbeidsgivers fremstilling gir inntrykk av at PF hadde regnet feil, og at dette først ble oppdaget under forhandlingene. Dette motstrides på det sterkeste.

I protokollen fra 2.5.1 forhandlingene fremgår det at partene har vært enige om at det var ubegrunnede lønnsforskjeller i flere arbeidstakergrupper. Det ble enighet om å utjevne noen av disse ubegrunnede lønnsforskjellene i 2.5.1 oppgjøret 2016. Eksempler på dette er at det ble brukt ca. 2 000 000,- på å utjevne ubegrunnede lønnsforskjeller i politibetjent 2, politibetjent 3 og Operasjonsledergruppene. Det ble også brukt 423.700 som kronetillegg for å utjevne ubegrunnede lønnsforskjeller mellom informantbehandlere og Kollegastøtteordningen. For øvrig vises det til 2.5.1 protokollen hvor andre grupper har fått en utjevning grunnet ubegrunnede lønnsforskjeller.

Det ble tidlig klart at partene hadde motstridene strategier og mål under de lokale forhandlingene. I det forberedende møte varslet arbeidsgiver at de ønsket å bruke størstedelen av de avsatte midlene til å utjevne ubegrunnede lønnsforskjeller på grupper

hvor disse ubegrunnede forskjellene var identifisert. PF og de øvrige foreningene tilkjennega at de ikke var enige i at mesteparten av pottpengene skulle brukes til dette.

PF varslet arbeidsgiver tidlig at vår strategi var å gi et trinn til hver, og hvorfor vi mente dette ville være klokt og hensiktsmessig. Distriktet stod oppe i tidenes omstillingsprosess, distriktet hadde ingen fullstendig omforent lønnspolitikk, og en prisvekst større en reallønnsvekst var noen av våre argumenter.

Under forhandlingenes første dag ble arbeidstakerorganisasjonenes krav om et trinn til hver avvist av arbeidsgiver. I første tilbud la arbeidsgiver inn mange gruppekrav om utjevning av ubegrunnede lønnsforskjeller som følge av fusjonen.

Etter at forhandlingene hadde stått i stampe i flere dager fremsatte arbeidsgiver noe vi oppfattet som et ultimatum: Arbeidsgiver krevde at det ble tatt ut en gruppe fra 2.5.1 forhandlingene.

Det var ingen strategi fra vår side hverken før eller under forhandlingene å trekke politibetjent 1 gruppen ut av 2.5.1 oppgjøret for så å kreve 2.5.3 1c i ettertid. Arbeidsgivers ultimatum under forhandlingene og vårt ønske om å unngå et brudd i de lokale forhandlingene gjorde at de ubegrunnede lønnsforskjellen i politibetjent 1 gruppen ikke ble utjevnet i 2.5.1 oppgjøret 2016.

Side 6 – punkt 3.1/1ste avsnitt:

Arbeidsgiver anfører at de lokale partene i Sør-Øst hadde en omformet forståelse om hvordan utjevning i distriktet skulle skje, og at dette var forutsetningen for enigheten som ble oppnådd under de lokale 2.5.1-forhandlingene høsten 2016.

Kommentar: Dette stemmer ikke, Det var ingen omforent enighet om hvordan utjevning skulle skje. Det var enighet om riktig minstelønn for enkelte grupper, og det var enighet om at det innenfor de forskjellige gruppene var ubegrunnede lønnsforskjeller som følge av at 4 politidistrikt etter 1.12016 var slått sammen til ett politidistrikt.

Side 6 – punkt 3.1/2dre avsnitt:

Den 21. juni 2016 ble partene i IDF enige om normallønnsnivå for en rekke stillinger, blant annet pb1. Enigheten innebar at nyansettelser av pb1 ikke skulle settes lavere enn i alt.3. Videre ble partene enige om en aktiv bruk av HTA 2.5.5 nr.3. Bruk av HTA 2.5.3 nr.1 c) var ikke tema mellom partene etter IDF i februar 2016, og var heller ikke tema under 2.5.1-forhandlingene.

Kommentar: Dette er ikke riktig. Utjevning av ubegrunnede lønnsforskjeller var tema på flere IDF møter vår/sommer 2016.

I april, mai og juni 2016 sendte over 125 ansatte inn sine egne personlige krav om lønnsutjevning etter HTA 2.5.3 1c/2.3.4 1c til arbeidsgiver. Ingen av de innsendte kravene ble behandlet etter Hovedtariffavtalens regler. Samtlige av de innsendte krav ble avslått med det samme standardiserte svarbrevet.

Statens lønnsutvalg skal bemerke:

Utvalget imøtekommer kravet om at tjenestemenn i pb1 (alternativ 1 eller 2) skal lønnes i alternativ 3. Utvalget finner parallell i utvalgets kjennelse av 12. september 2016 – sak 5/2016.

Virkingstidspunktet fastsettes fra det tidspunkt kravet ble fremsatt, 19. januar 2017.

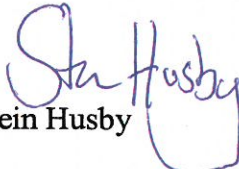
PFs prosessfullmektig frafalt krav om etterbetaling for tjenestemenn i pb1 som pr. 11. september 2017 er lønnet i alternativ 3.

Utvalgets avgjørelse er enstemmig.

S l u t n i n g:

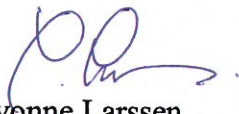
De tjenestemenn i pb1 som er lavere lønnet enn alternativ 3, avlønnes i dette alternativ med virkning fra 19. januar 2017.

Oslo, den 11. september 2017


Stein Husby


Erik Stillum

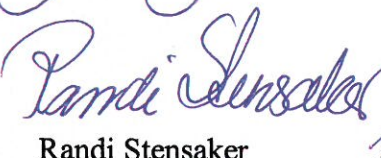

Tove Merete Voldbæk


Yvonne Larssen


Grete Antonie Jarnæs


Oddbjørn Tønder


Atle Gullestad


Randi Stensaker


Ann Margaret Løseth


Tore Leirfall


Roger Matberg