

Saksframlegg

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
	Administrasjonsutvalget	25.05.2020

Saksbehandler: Merethe Kopreitan Dahl

Arkivsak: 2019/8383

Dato: 18.05.2020

Behandling av klage om særskilte lønnstiltak 2019

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Klagen handler om forståelsen av et sentralt lønnsoppgjør og er en del av kommunedirektørens løpende personalansvar.
2. Personalsjefens avvisning av klagen fra arbeidstakerorganisasjonene til administrasjonsutvalget opprettholdes.
3. Kommunedirektøren er klageinstans for saker som omhandler det løpende personalansvaret.

Oppsummering:

28.11.2019 sendte Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Delta og Sykepleierforbundet i Indre Fosen kommune en klage til administrasjonsutvalget etter drøftingsmøte med kommunedirektøren, ved personalsjefen, om virkningene av særskilte lønnstiltak per 1.7.2019 framforhandlet av de sentrale partene i mellomoppgjøret 2019.

Organisasjonene mener at ordningen med kronetillegg på årslønn etter fullført videreutdanning, som er beskrevet i lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune, skal ha betydning for virkningene av særskilte lønnstiltak etter det sentrale lønnsoppgjøret i 2019. Organisasjonene mener at klagesaken er av prinsipiell betydning siden de lønnspolitiske retningslinjene er vedtatt av administrasjonsutvalget.

Administrasjonsutvalget skal ta stilling til er hvem som er klageinstans i saker som gjelder forståelsen av sentrale lønnsoppgjør.

Saksutredning

Viser til drøftingssak 1/20 i administrasjonsutvalgets møte den 24.2.2020, samt orienteringssak i utvalgsmøtet 30.3.2020 og påfølgende henvendelse til kommunedirektøren fra utvalgsleder på vegne av administrasjonsutvalget den 3.4.2020. Utvalgsleder og kommunedirektøren ble etter dette enige om at de ulike sidene i saken bør belyses i et saksframlegg før administrasjonsutvalget tar beslutning om kommunedirektøren eller administrasjonsutvalget skal behandle klagen, jf. kommunedirektørens svar til utvalget 8.4.2020.

28.11.2019 sendte Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Delta og Sykepleierforbundet i Indre Fosen kommune en klage til administrasjonsutvalget etter drøftingsmøte med personalsjefen

om virkningene av særskilte lønnstiltak per 1.7.2019, framforhandlet av de sentrale partene i mellomoppgjøret 2019.

I forberedelsene av klagesaken kom personalsjefen i samråd med KS fram til at administrasjonsutvalget ikke er klageorgan for saker om forståelsen av et lønnsoppgjør, og at det ville være i strid med kommuneloven å behandle klagen i utvalget. I tråd med Forvaltningslovens § 33, andre avsnitt, om saksforberedelse i klagesak ble klagen avvist. 19.2.2020 ble arbeidstakerorganisasjonene orientert skriftlig om dette.

21.2.2020 mottok leder av administrasjonsutvalget en henvendelse fra arbeidstakerorganisasjonene som sendte klagen om å behandle klagesaken i utvalget. Organisasjonene mener at ordningen med kronetillegg på årslønn etter fullført videreutdanning, som er beskrevet i lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune, skal ha betydning for virkningene av særskilte lønnstiltak etter det sentrale lønnsoppgjøret i 2019. Organisasjonene mener at klagesaken er av prinsipiell betydning siden de lønnspolitiske retningslinjene er vedtatt av administrasjonsutvalget.

Sentrale momenter i saken

Forholdet mellom avtaler og retningslinjer i lønnsforhandlingene

Hovedtariffavtalen (HTA) er toårig og inngått mellom arbeidsgiversiden representert ved KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon representert ved hovedsammenslutningene LO Kommune, YS Kommune, Unio, Akademikerne kommune og frittstående forbund. HTA gjelder for to år om gangen. Hvert annet år blir hele avtalen, både lønns- og avtalebestemmelser, revidert i hovedoppgjøret. HTA har en bestemmelse som hjemler sentrale forhandlinger om eventuelle lønnsreguleringer for andre avtaleår i mellomoppgjøret.

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser med garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet er beskrevet i HTA kapittel 4. Bestemmelser for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger er beskrevet i HTA kapittel 5.

Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune ble vedtatt av administrasjonsutvalget 8.5.2018 og revideres hvert annet år. Retningslinjene beskriver den lokale lønnspolitikken i kommunen og er utviklet iht. HTA kapittel 3.2:

«Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- beholde, utvikle og rekruttere
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillings-grupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.
- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger.
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.»

Kommuneloven og kommunens delegasjonsreglement om arbeidsgiveransvar og behandling av prinsipielle saker

Kommunedirektørens myndighet og oppgaver er beskrevet i Kommuneloven og Delegasjonsreglementet for Indre Fosen kommune 2019-2023..

Kommunelovens § 13-1, sjuende avsnitt:

«Kommunedirektøren har det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner, hvis ikke noe annet er fastsatt i lov.»

Kommunedirektørens generelle myndighet er beskrevet i delegasjonsreglementets punkt 8.2, første kulepunkt:

«Kommunedirektøren gis delegert myndighet til å treffe vedtak i alle saker som ikke har prinsipiell karakter, jf. kommunelovens § 13-1, dersom ikke myndighet ved lov eller reglement er lagt til annet organ. Ved tvil om hvorvidt en sak er av prinsipiell betydning eller ikke, eller dersom det er tvil om hvordan en sak av prinsipiell betydning skal behandles i det politiske system, har ordfører/utvalgsleder og kommunedirektør ansvaret for å avklare dette. Ved uenighet mellom disse avgjør ordfører/utvalgsleder saken.»

Siste kulepunkt i punkt 8.4, om myndighet i personalsaker, beskriver kommunedirektørens ansvar for gjennomføring av lønnsforhandlinger:

«Kommunedirektøren gjennomfører alle lønnsforhandlinger i henhold til lokalt lønnspolitisk reglement.»

Punkt 4.2 i delegasjonsreglementet beskriver administrasjonsutvalgets myndighet:

«I henhold til kommunelovens § 5-3 delegeres til administrasjonsutvalget å treffe avgjørelse på kommunens vegne i følgende saker:

- Overordnede og prinsipielle spørsmål på personalsaksområdet som angår forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og arbeidstakerne og hvor myndighet ikke er delegert andre.
- Drøfte og gi tilrådninger til kommunestyret og kommunedirektøren på det personalpolitiske området.
- Ivareta spørsmål knytta til Hovedavtalen og som ikke er delegert til andre.
- Trekke opp retningslinjer for hvordan administrasjonen skal utøve delegert myndighet i personalsaker.
- Avgjøre tvistesporsmål og tolkning av bestemmelser og regler.»

Forvaltningsloven og Kommuneloven om klagebehandling

Forvaltningsloven § 33, andre avsnitt, om saksforberedelse i klagesak:

«Underinstansen skal foreta de undersøkelser klagen gir grunn til. Den kan oppheve eller endre vedtaket dersom den finner klagen begrunnet. Dersom vilkårene for å behandle klagen ikke foreligger, skal underinstansen avvise saken, jf. dog § 31.»

Kommuneloven § 13-3 om inhabilitet for ansatte, andre avsnitt:

«Når en klage skal behandles etter forvaltningsloven § 28 andre ledd, er en ansatt som har vært med på å forberede eller treffe vedtaket, inhabil til å delta i klageinstansens behandling av vedtaket, eller i forberedelsen av saken for klageinstansen.»

Kommuneloven § 13-4 om møterett for ansattes representanter i folkevalgte organer, andre avsnitt:

«Representanter for de ansatte har ikke rett til å delta i behandlingen av saker som gjelder arbeidsgivers forberedelser av forhandlinger med arbeidstakere, arbeidskonflikter, rettstvister med arbeidstakerorganisasjoner eller oppsigelse av tariffavtaler.»

Kommunedirektørens vurdering

Klagen fra Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Delta og Sykepleierforbundet i Indre Fosen kommune gjelder forståelsen av et sentralt lønnsoppgjør framforhandlet av hovedsammenslutningene på vegne av arbeidstakerorganisasjonene.

Lønnspolitiske retningslinjer gjelder for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger i Indre Fosen kommune. De sentrale partene var enige om å ikke gjennomføre lokale lønnsforhandlinger i 2019 for arbeidstakere omfattet av lønnskapittel 4 i HTA.

I rundskriv B/04-2019 Mellomoppgjøret fra KS er iverksetting og kommentarer om særskilt lønnstiltak pr. 1.7.2019 beskrevet. Her er følgende presisert:

«Det er ikke sentralt avtalt at eventuelle «lokale lønnsstiger» og andre lokale ordninger skal reguleres opp med tilsvarende beløp som det særskilte lønnstiltaket.»

Både sentrale og lokale lønnsforhandlinger er i prinsippet forhandlinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. Kommunedirektøren har iht. Kommunelovens § 13-1 det løpende personalansvaret, og dermed ansvar for at resultatet i sentrale forhandlinger blir fulgt opp iht. til rundskriv fra KS om iverksetting. Spørsmål og tolkning av sentrale lønnsoppgjør skal avklares av de sentrale partene.

De drøftingene som er gjennomført om denne saken mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene, samt i administrasjonsutvalget, har vist at det er behov for å tydeliggjøre at kommunens lønnspolitiske retningslinjer gjelder lokale lønnsforhandlinger. I tillegg kan det være behov for at arbeidsgiver, etter drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene, klargjør kriteriene for hvordan økning i real- og formalkompetanse kan gi lønnsuttelling og hvordan sentrale lønnsoppgjør eventuelt kan påvirke dette. Disse kriteriene vil kunne være kommunedirektørens konkrete tiltak iht. lønnspolitikken for å nå kompetansemålene i arbeidsgiverpolitikken.

Iht. delegasjonsreglementet har utvalgsleder og kommunedirektør ansvar for å avklare om en sak er av prinsipiell betydning eller ikke.

Ved en eventuell klagebehandling vil personalsjef og fagleder personal være inhabile i forberedelsene og behandlingen av klagesaken, jf. Kommunelovens § 13-3.

Ansattererepresentantene som klager og indirekte part i de sentrale lønnsforhandlingene har iht. Kommunelovens § 13-4 ikke rett til å delta i behandlingen av klagesaken.

Vedlegg:

1. B-rundskriv 04-2019 Mellomoppgjøret pr. 21. mai 2019
2. Klage etter drøftingsmøte ang virkningene av særskilte lønnstiltak
3. Tilbakemelding på klage etter drøftinger om særskilt lønnstiltak