DET KONGELIGE ARBEIDS- OG
ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

ARBEIDSGIVERAVDELINGEN

PERSONAL - MELDING NR. 3/99

Dato
28.01.99

Til Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder Statens personalhåndbok
pkt. 3.02, 4.03.01, 4.03.02

I HOVEDTARIFFAVTALENS FELLESBESTEMMELSER (HTA) § 4 NR 2 - TJENESTEANSIENNITET FØR FYLTE 18 ÅR (18-ÅRSREGELEN)

II HOVEDTARIFFAVTALENS FELLESBESTEMMELSER (HTA) § 10 - LØNN VED OVERGANG TIL ANNEN STILLING

I HOVEDTARIFFAVTALENS FELLESBESTEMMELSER (HTA) § 4 NR 2 - TJENESTEANSIENNITET FØR FYLTE 18 ÅR (18-ÅRSREGELEN)

Etter å ha mottatt en del henvendelser om hvordan man skal forholde seg ved beregning av tjenesteansiennitet vurdert opp mot HTA § 4 nr 2 om at tjenesteansiennitet regnes tidligst fra fylte18 år, vil Arbeids- og administrasjons-departementet (AAD) gi følgende kommentarer:

1. Hovedregelen om godskriving av tjenesteansiennitet

Med «tjenesteansiennitet» menes tjenestetid som opparbeides i stilling(er) samt eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i HTA §§ 4 og 5 samt særskilte godskrivingsregler under den enkelte lønnsplan (yrkespraksis, utdanning, omsorgstjeneste, arbeid i hjemmet, militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste, siviltjeneste og permisjoner etc).

Etter HTA § 4 nr 2 kan tjenesteansiennitet bare godskrives i den utstrekning det **ikke** medfører at vedkommende får dato for tjenesteansiennitet fastsatt til **før fylte 18 år**. Tjenesteansiennitet vedkommende har opparbeidet før fylte 18 år, f eks ved at man arbeidet fra man var 16 år, kan kun medregnes dersom den sammen med annen tjenesteansiennitet som kan godskrives ikke medfører at 18-årsgrensen blir brutt. Bestemmelsen innebærer altså at **det er en nedre grense for fra hvilket tidspunkt tjenesteansienniteten kan fastsettes**.

2. Unntak

2.1 Fiktiv tjenesteansiennitet

Noen få godskrivingsregler inneholder bestemmelser om såkalt fiktiv tjenesteansiennitet. **Hensikten med fiktiv tjenesteansiennitet er å sørge for at visse grupper arbeidstakere skal innplasseres på et bestemt lønnstrinn i en lønnsramme**. Som eksempel kan nevnes hovedtariffavtalens pkt. 1.3.2.2 nr 4 om innplassering av arbeidstakere med høyere akademisk utdanning. Tilsvarende bestemmelser er gitt under enkelte etatslønnsplaner, f eks lønnsplan 02.200 om stillingen ligningssekretær.

Selv om 18-års grensen blir brutt, vil det **ikke** være i strid med § 4 nr 2 at tjenesteansienniteten settes til før fylte 18 år dersom den fiktive tjenesteansienniteten **alene** gjør det nødvendig for at arbeidstakeren skal bli innplassert på det avtalte lønnstrinn i lønnsrammen.

Eksempel:
En arbeidstaker med høyere akademisk utdanning tilsettes 1.1.1999 som 1064 konsulent, LR 13, godskrivingsregel nr 4. Vedkommende er 23 år. For at vedkommende skal innplasseres på ltr 27 i LR 13 må vedkommende gis 8 år fiktiv tjenesteansiennitet, og vedkommende gis tjenesteansiennitet fra 1.1.1991.

Tjenesteansiennitet vedkommende eventuelt har krav på etter andre godskrivingsregler, jf nr 1 ovenfor, kan bare medregnes i den utstrekning den sammen med den fiktive tjenesteansienniteten ikke fører til at 18-årsgrensen blir brutt.

Det gjelder særskilte regler for hvor mye av den fiktive tjenesteansienniteten som kan beholdes ved overgang til annen stilling. Dette fremgår av den enkelte godskrivingsregel.

2.2 Tilleggsansiennitet

Med tilleggsansiennitet menes ansiennitet som en arbeidstaker kan gis ved tilsetting utover det vedkommende ellers vil ha krav på etter gjeldende godskrivingsregler, samt bedret tjenesteansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger, jf HTA § 2 nr 6.

Selv om 18-års grensen etter § 4 nr 2 vil bli brutt, vil tjenesteansienniteten i slike tilfeller kunne settes fra før fylte 18 år dersom tilleggsansienniteten gis for at arbeidstakeren skal oppnå et bestemt lønnstrinn i en lønnsramme.

Tilleggsansiennitet faller bort ved overgang til annen stilling, jf HTA § 4 nr 7.

II HOVEDTARIFFAVTALENS FELLESBESTEMMELSER (HTA) § 10 - LØNN VED OVERGANG TIL ANNEN STILLING

AAD viser til HTA § 10 nr 4 som omhandler rett til bibehold av lønn ved overgang til annen stilling på grunn av sykdom. AAD og Norsk Lærerlag har hatt en tvist om rekkevidden av HTA § 10 nr 4. Tvisten er avgjort av Arbeidsretten den 23.11.98.

Norsk Lærerlag fikk ikke medhold i at Hovedtariffavtalen i staten for perioden 01.05.98 - 30.04.2000, HTA § 10 pkt 4, skulle få anvendelse også om en kommunalt tilsatt arbeidstaker i skoleverket, som er omfattet av det statlige tariffområdet, går over i annen stilling i samme kommune/fylkeskommune, og denne stillingen omfattes av det kommunale tariffområde.

Det legges derfor til grunn at retten til bibehold av lønn ved overgang til annen stilling på grunn av sykdom etter HTA i staten bare kommer til anvendelse i de tilfeller der arbeidstaker går over til annen stilling i samme virksomhet som omfattes av HTA.

Arbeidstakere som går over til det kommunale/fylkeskommunale tariffområdet har altså ikke krav på bibehold av lønn i henhold til HTA i staten.

Etter fullmakt

Per Engebretsen
Statens personaldirektør

Randi Stensaker
avdelingsdirektør

Saksbehandler Anne-Gry Rønning Moe, tlf. 22 24 48 35