

NHD

Administrasjonsavdelingen v/ Anne Karin Nilsen

Postboks 8014 Dep

0030 Oslo

Oslo 14.9.2012

## **AD: Høring – NOU 2012:12 Evaluering av statens karantenerregelverk**

### **Innledning**

GIEK ønsker å gi innspill på forslaget til retningslinjer for karantene og saksforbud ved overgang til ny stilling utenfor statsforvaltningen for embets- og tjenestemenn.

Innledningsvis vil GIEK påpeke viktigheten av et arbeidsmarked som legger til rette for en fleksibel utveksling av arbeidskraft mellom næringslivet og det offentlige. GIEK anser det som positivt at arbeidstakerne veksler mellom det private og det offentlige, fordi man overfører verdifull kompetanse begge veier. Det vil være uheldig med et regelverk som er så strengt at dyktige personer som er ettertraktet på arbeidsmarkedet avstår fra å søke stillinger i det offentlige, grunnet et «karrierehemmende» karensregelverk.

### **Kommentarer til pkt. 1**

Allmenne hensyn tilsier at embetsmenn- og tjenestemenn bør kunne gå over i stillinger i det private uten at dette forhindres av et for strengt karantenerregelverk. Etter GIEKs syn legges det opp til et for vidtrekkende regelverk når karantene kan ilegges de som er ansatte i eller yter tjenester til virksomheten utenfor statsforvaltningen som: «*har eller kan få kontakt med arbeidstakers ansvarsområde eller arbeidsoppgaver*» som embets- eller tjenestemann. Det bør kunne nyanseres mellom hvem man skal jobbe for, hva den statsansatte skal gjøre i sin nye stilling. Det vises til taushetsplikt som vedvarer etter opphør av ansettelsesforholdet, og at tilliten til offentlige prosesser kan ivaretas av et saksforbud i en periode hos ny arbeidsgiver istedenfor karantene.

Likeledes er det særdeles skjønnsmessig når det skal vurderes om noen av andre grunner «*har eller kan få en særlig fordel*» grunnet arbeidstakers stilling som embets- og tjenestemann. Skjønnsmessige formuleringer kan gjøre det vanskelig for både arbeidsgiver og arbeidstaker å forutse sin rettsstilling.

### **Kommentarer til pkt.2**

Etter GIEKs syn bør denne bestemmelsen begrenses til å omfatte tilbud om nye stillinger hvor det finnes risiko for interessekonflikt, og når tjenestemenn kommer i kontakt med opplysninger som er spesielt sensitive med tanke på en eventuell overgang til den nye tilbudte stillingen.

Det vises for øvrig til forvaltningslovens § 6, 2 ledd som medfører at en tjenestemann allerede etter dagens regelverk må melde seg inhabil til å delta i behandling av en sak hvor ny potensiell arbeidsgiver er part.

#### **Kommentarer til pkt. 5**

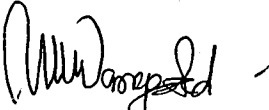
Lønn under karantenetiden foreslås beregnet som en nettolønn, og det er etter GIEK sitt syn ikke tilstrekkelig. Dersom man legger opp til et system med redusert lønn i karenperioden, bør det vurderes å innføre ordninger hvor vedkommende tilbys å utføre andre oppgaver for staten i karenperioden, for på den måten kunne opprettholde full lønn hvis det er ønskelig.

#### **Kommentarer til pkt.6**

GIEK stiller seg kritisk til å innføre et system med konvensjonalbot. Bestemmelsen er for øvrig meget skjønnsmessig utformet, og det vil være lite forutsigbart mht. hvilke nivåer som vil bli benyttet. Brudd på karantenebestemmelsen eller saksforbudet, bør heller kunne avregnes i gjenstående lønn fra staten i karanteneperioden, basert på alminnelig erstatningsrettslige prinsipper.

For GIEK

Med vennlig hilsen



Ulla Wangestad

Juridisk direktør