



DET KONGELIGE  
FORSVARSDEPARTEMENT

# Prop. 83 L

(2019–2020)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

## Midlertidig lov om forvaltning av personell i Forsvaret for å avhjelpe konsekvenser av covid-19

*Tilråding fra Forsvarsdepartementet 17. april 2020,  
godkjent i statsråd samme dag.  
(Regjeringen Solberg)*

### **1 Proposisjonens hovedinnhold**

Forsvarsdepartementet foreslår med dette en midlertidig lov om forvaltning av personell i Forsvaret for å avhjelpe konsekvenser av covid-19. Formålet er å sikre at Forsvaret kan opprettholde operativ evne, beredskap og styrkeproduksjon gjennom covid-19-pandemien.

Lovforslaget gir Forsvaret en begrenset beordringsmyndighet overfor sivilt tilsatte der dette er strengt nødvendig for å ivareta lovens formål. Forslaget gir dessuten Forsvaret myndighet til å iverksette strengt nødvendige tiltak, både i og utenfor arbeidstid, overfor militært tilsatte, tjenestepliktige inne til tjeneste og sivilt tilsatte for å begrense smittespredning. Etter forslaget skal loven gjelde frem til 1. november 2020.

### **2 Bakgrunnen for lovforslaget**

#### **2.1 Behovet for en midlertidig lov**

Forsvarets hovedoppdrag er uendret i den situasjonen vi står i. Forsvaret skal fortsatt forsvare Norge og beskytte Norges frihet, suverenitet og selvstendighet. Det er grunnleggende at denne

evnen bevares så langt som overhodet mulig, også gjennom denne nasjonale krisen.

Forsvaret består av en rekke ulike personellkategorier, hvor arbeidsgivers forvaltning av disse fremgår av ulike lovgrunnlag. For å sette Forsvaret i stand til å opprettholde operativ evne, beredskap og styrkeproduksjon i den krevende situasjonen som har oppstått, er det etter departementets vurdering helt nødvendig å ha harmoniserte regler for forvaltning av personellet.

Ved en større smittespredning innad i Forsvaret, vil det være behov for en større grad av fleksibilitet i forvaltningen av personellet enn det som kan hjemles i arbeidsgivers alminnelige styringsrett. Militært tilsatte er underlagt en beordringsplikt som medfører at de kan beordres til stillinger i samsvar med Forsvarets behov. Sivilt tilsatte utgjør om lag en tredjedel av de tilsatte i Forsvaret, og Forsvaret har begrensede muligheter til å omdisponere dette personellet til å utføre andre arbeidsoppgaver dersom situasjonen skulle tilsi det. Blant annet kan utbruddet av covid-19 føre til situasjoner hvor deler av arbeidsstyrken ikke lenger er tilgjengelig for å utføre sine vanlige oppgaver, og hvor det derfor er nødvendig med en mer fleksibel bruk av arbeidskraften. Dette vil kunne medføre at sivilt tilsatte må settes til å utføre andre arbeidsoppgaver enn det

de gjør i en normalsituasjon. Selv om en slik omdisponering i all hovedsak skal baseres på frivillighet, vil det i enkelte tilfeller kunne oppstå behov for å gjøre slike omdisponeringer uavhengig av villighet.

Et særtrekk ved Forsvarets virksomhet er at virksomheten i hovedsak er konsentrert på relativt små områder med en høy konsentrasjon av personell. I militære leire lever og arbeider personellet tett på hverandre, og smitte vil kunne spre seg raskt. En større smittespredning innad i en militær leir eller en operativ avdeling, vil kunne få store konsekvenser for Forsvarets evne til å ivareta sin samfunnsfunksjon. Forsvaret har derfor behov for å kunne pålegge restriksjoner av smittevern hensyn, både overfor militært og sivilt tilsatte, og overfor andre tjenestepiktige inne til tjeneste, som i noen tilfeller vil gå utover de generelle retningslinjene som gjelder i samfunnet for øvrig. Blant annet vil det kunne oppstå behov for å begrense personellens reise- og bevegelsesfrihet utenfor militær leir for å redusere risikoen for at personellet utsetter seg for smitte, som tas med tilbake til leir. Gjeldende regulering i forsvarsloven, som gir Forsvaret adgang til å fastsette tiltak av smittevern hensyn, gjelder ikke for sivilt tilsatte i Forsvaret. Det er også uklart hvorvidt denne reguleringen gir Forsvaret adgang til å fastsette restriksjoner i den enkeltes fritid.

## 2.2 Høring

Høringsnotatet ble sendt på en begrenset høring fredag 27. mars 2020 til arbeidstakerorganisasjonene i Forsvaret, med frist for uttalelse mandag 30. mars kl 1500. Forsvarsdepartementets høringsnotat ble sendt til følgende høringsinstanser:

Norsk tjenestemannslag (NTL Forsvaret)  
 Befalets fellesorganisasjon (BFO)  
 Norges offisersforbund (NOF)  
 Krigsskoleutdannede offiserers landsforening (KOL)  
 Fellesforbundet  
 Norges ingeniør og teknologiorganisasjon (NITO)  
 Parat

Følgende høringsinstanser hadde merknader:

NTL Forsvaret  
 BFO  
 NOF  
 KOL  
 Fellesforbundet  
 Parat

NITO avga ikke høringssvar i saken.

Etter gjennomført høring inviterte departementet samtlige høringsinstanser til et møte fredag 3. april 2020 for å diskutere høringssvarene og hvordan disse best kunne ivaretas i det videre arbeidet. NTL, BFO, NOF, Fellesforbundet og Parat deltok på møtet.

I høringsnotatet var det lagt opp til at reguleringen skulle skje ved forskrift med hjemmel i midlertidig lov om forskriftshjemmel for å avhjelpe konsekvenser av utbrudd av Covid-19 mv. (koronaloven). Etter nærmere vurdering har departementet kommet til at forslaget i stedet bør fremmes gjennom en ordinær lovprosess.

## 3 Innholdet i lovforslaget

### 3.1 Lovens formål og virkeområde

Lovforslaget inneholder bestemmelser som legger til rette for at Forsvaret har tilstrekkelig fleksibilitet i forvaltningen av eget personell for å sikre at operativ evne, beredskap og styrkeproduksjon, kan opprettholdes gjennom covid-19-pandemien. Loven bør ha en formålsbestemmelse som reflekterer dette behovet. Formålsbestemmelsen vil også være styrende for anvendelsen av de øvrige bestemmelsene i loven.

Etter departementets vurdering bør loven kun gjelde for Forsvaret. Selv om øvrige etater i forsvarssektoren har en viktig rolle i understøttelsen av Forsvarets operative virksomhet, mener departementet at det mest sentrale er å sikre at Forsvaret har tilstrekkelig handlingsrom til å forvalte eget personell. Av hensyn til forslaget til dels inngrepene karakter overfor tilsatte og tjenestepiktige inne til tjeneste, har departementet kommet til at lovforslaget ikke bør gis et for vidt virkeområde.

Lovens stedlige virkeområde er avgrenset til norsk territorium, samt på norske skip og luftfartøy. Ingen høringsinstanser hadde merknader til forslaget til stedlig virkeområde.

### 3.2 Utvidet beordringsadgang for sivilt tilsatte i Forsvaret

#### 3.2.1 Gjeldende rett

Etter forsvarsloven § 46 er militært tilsatte underlagt en beordringsplikt som innebærer at de kan bli beordret til stillinger i Norge og utlandet i samsvar med Forsvarets behov.

Beordringsplikten er ikke gjort gjeldende for sivilt tilsatte i Forsvaret. For disse reguleres adgangen til endringer av arbeidsgivers styringsrett. Denne er blant annet inntatt i statsansatte-loven § 16, som gir arbeidsgiver en viss adgang til å gjøre omdisponeringer.

### 3.2.2 Departementets høringsnotat

For å sette Forsvaret i stand til å opprettholde operativ evne, beredskap og styrkeproduksjon i den krevende situasjonen som har oppstått, var det etter departementets vurdering helt nødvendig å ha harmoniserte regler for forvaltning av personellet.

Etter departementets vurdering vil ikke den alminnelige styringsretten være tilstrekkelig for å kunne forvalte og eventuelt omdisponere sivilt tilsatte til andre arbeidsoppgaver dersom det av hensyn til å opprettholde operativ evne, beredskap og styrkeproduksjon, er behov for dette. Ved en eskalering av smittespredningen vil det kunne oppstå et behov for å gjøre omdisponeringer av arbeidskraften i Forsvaret. Blant annet kan utbruddet av covid-19 føre til situasjoner hvor deler av arbeidsstyrken ikke lenger er tilgjengelig for å utføre sine vanlige oppgaver, og hvor det derfor er nødvendig med en mer fleksibel bruk av arbeidskraften. Dette vil kunne medføre at sivilt tilsatte må settes til å utføre andre arbeidsoppgaver enn det de gjør i en normalsituasjon.

I de fleste tilfellene antar departementet at en slik omdisponering vil kunne løses gjennom en enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om at denne i en periode skal utføre andre oppgaver. Det vil imidlertid kunne oppstå tilfeller der slik enighet ikke oppnås. Dersom det er påkrevd av hensyn til Forsvarets operative evne mv., må Forsvaret etter departementets vurdering i en slik situasjon kunne beordre vedkommende til å utføre arbeidsoppgavene.

Med sivilt tilsatte menes i denne sammenheng både personer som er statsansatte etter statsansatteloven og overenskomstlønnede arbeidstakere i Forsvaret.

### 3.2.3 Høringsinstansens syn

Krigsskoleutdannede offiserers landsforening (KOL) støttet departementets forslag, og mente en slik regulering burde inntas i forsvarsloven på permanent basis.

Befalets fellesorganisasjon (BFO) hadde ingen merknader til forslaget om å gi en begrenset beordringsadgang for sivilt tilsatte.

Norges offisers- og spesialistforbund (NOF) støttet forslaget til en begrenset beordringsadgang for sivilt tilsatte.

Fellesforbundet støttet forslaget til en begrenset beordringsadgang for sivilt tilsatte, men understreket viktigheten av at beordringsadgangen ikke misbrukes for å gjennomføre økonomiske motiverte endringer.

Parat påpekte at den alminnelige styringsretten i all hovedsak burde være tilstrekkelig for å sikre opprettholdelse av Forsvarets operative evne, men at det ved en eskalering av situasjonen vil kunne være et behov for en utvidet beordringsadgang for sivilt tilsatte. Parat ba om at den enkeltes alder, helse og operativ skikkethet blir hensyntatt ved en slik beordring. Parat påpekte også at det burde klargjøres hvorvidt bestemmelsen omfatter hele forsvarssektoren, eller kun Forsvaret.

Norsk tjenestemannslag (NTL) var sterkt kritiske til forslaget om å utvide beordringsadgangen for sivilt tilsatte, og mente forslaget var i strid med den særskilte komiteens påpekning om at regjeringen plikter å involvere partene i arbeidslivet og legge stor vekt på å komme til enighet med disse. NTL mente at den foreslåtte forskriften stod i fare for å undergrave det gode samarbeidet, dugnadsånden og viljen til å finne gode løsninger. NTLs syn var at handlingsrommet i det eksisterende avtaleverket må benyttes, og at utover dette må avtaler om at ansatte løser andre arbeidsoppgaver enn vanlig baseres på frivillighet.

NTL fastholdt i det etterfølgende møtet med departementet sitt primærsyn om at å utvide beordringsplikten til sivile i denne situasjonen er uforholdsmessig og ikke kan rettferdiggjøres. NTL har i etterkant av møtet spilt inn noen momenter som de mener kan gjøre praktiseringen av en eventuell midlertidig forskrift mer betryggende og mindre inngripende. Dette er at frivillighet skal prøves først, at sivile som beordres skal ha samme vilkår som militært tilsatte, at fullmakten til å beordre sivile ikke skal kunne delegeres langt ned i organisasjonen, og at bruken av bestemmelsen skal drøftes mellom partene hvor arbeidsgiver som et minimum må dokumentere hvorfor beordringen er strengt nødvendig. NTL mener videre at det må oppstilles noen kriterier for vurderingen av hva som er strengt nødvendig og at det må tydeliggjøres at det kan gjøres unntak fra beordringsplikten for eksempel av sosiale hensyn, personlig egnethet etc.

### 3.2.4 Departementets vurdering

Departementet mener det er helt nødvendig å gi en midlertidig lov for sikre at Forsvaret har tilstrekkelig fleksibilitet i forvaltningen av eget personell for å kunne håndtere denne situasjonen. Forsvaret har fremmet et klart behov for å kunne anvende sivilt tilsatte til andre arbeidsoppgaver, og på andre lokasjoner, dersom det skulle oppstå en situasjon med større smittespredning innad i Forsvaret. Håndteringen av covid-19 har vist at dagens regulering av forvaltningen av personell i Forsvaret ikke er tilstrekkelig tilpasset en sivil nasjonal krise. Det er ikke en holdbar situasjon at om lag en tredjedel av de ansatte i Forsvaret ikke kan anvendes i samsvar med Forsvarets behov for å opprettholde operativ evne, beredskap og styrkeproduksjon der dette er strengt nødvendig.

Etter departementets vurdering vil en begrenset beordringsadgang for sivilt tilsatte kunne være nødvendig for opprettholde Forsvarets operative evne, beredskap og styrkeproduksjon under covid-19-pandemien.

En beordringsadgang overfor sivilt tilsatte er heller ikke noe prinsipielt nytt i forsvarssektoren. Sivilt tilsatte i bestemte stillingskategorier i forsvarssektoren etter 1. januar 2005, kan beordres til tjeneste i internasjonale operasjoner når beordringsplikten fremgår av arbeidskontrakten, jf. forsvarsloven § 49 tredje ledd, jf. forsvarstilsatteforskriften § 15.

Departementet vil understreke at den begrensede beordringsadgangen er ment å være en snever unntaksbestemmelse, som kun kan benyttes der andre og mindre inngripende tiltak er forsøkt. Endringer i sivilt tilsattes arbeidsoppgaver og ansvar, skal som den klare hovedregel baseres på frivillighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Den høye terskelen for å iverksette tiltak vil sikre at tiltakene vil være forsvarlige og forholdsmessige.

Etter innspill fra organisasjonene har departementet i tillegg lagt inn et krav om at Forsvaret må kunne dokumentere at tiltaket er strengt nødvendig. Det er også lagt inn en plikt til å vektlegge den enkeltes personlige forhold i vurderingen av om det skal pålegges andre arbeidsoppgaver, ansvar eller arbeidssted. Med personlige forhold menes den enkeltes personlige egnethet til å utføre de aktuelle arbeidsoppgavene og sosiale hensyn knyttet til den enkeltes livs- og familiesituasjon.

Myndigheten til å pålegge andre arbeidsoppgaver, ansvar og arbeidssted, er foreslått lagt til Forsvaret. For å sikre en enhetlig praktisering av

hjemlene, vil det være en begrenset adgang til å delegere myndigheten nedover i Forsvarets organisasjon. Det vil være adgang til å delegere myndigheten til nivå to i Forsvaret, som tilsvarende sjefene for de tre forsvarsgrenene og øvrige avdelingsledere på tilsvarende nivå i Forsvaret.

Departementet vil også understreke at tiltakene som hjemles i denne bestemmelsen, ikke medfører at arbeidsgivers plikter til å gi informasjon og drøfte tiltak med arbeidstakerorganisasjonene før tiltak iverksettes, blir satt til side. Disse reglene vil gjelde fullt ut ved en eventuell anvendelse av beordringsadgangen, og departementet forventer at Forsvaret som arbeidsgiver tidlig går i dialog med arbeidstakerorganisasjonene for å finne gode og konstruktive løsninger.

## 3.3 Adgang til å pålegge restriksjoner av smittevernhensyn

### 3.3.1 Gjeldende rett

Det følger av forsvarsloven § 20 at tjenestepliktige som er innkalt til tjeneste, plikter å la seg vaksinere og godta at Forsvaret gjennomfører andre tiltak som er nødvendige for å forebygge smittsomme sykdommer.

Plikten etter bestemmelsen gjelder «tjenestepliktige som er innkalt til tjeneste». Med «tjenestepliktige» menes vernepliktige, militært tilsatte og andre som har inngått kontrakt om tjeneste i Forsvaret. Plikten gjelder således ikke for sivilt tilsatte, og noen tilsvarende plikt er ikke inntatt i statsansatteloven. Plikten er videre avgrenset til de som er «innkalt til tjeneste». For vernepliktige og andre som har inngått kontrakt om tjeneste i Forsvaret, vil plikten til å la seg underkaste nødvendige tiltak, være avgrenset til å gjelde fra innkalling til dimisjon. For militært tilsatte vil plikten gjelde så lenge vedkommende er på jobb. Det er noe usikkert om denne plikten også gjelder for militært tilsatte på fritiden.

Plikten til å la seg underkaste tiltak av smittevernhensyn etter forsvarsloven § 20 er begrenset til å gjelde tjenestepliktige, og er for militært tilsatte dessuten avgrenset til de perioder personellet er i arbeid.

### 3.3.2 Departementets høringsnotat

Departementet vurderte at det både var nødvendig å utvide plikten til å gjelde for sivilt tilsatte, og til å gjelde også utover normal arbeidstid for både militært og sivilt tilsatte. Inne i militære leire lever og arbeider personellet tett på hverandre, og

smitte vil kunne spre seg raskt. En større smittespredning innad i en militær leir eller en operativ avdeling, vil kunne få store konsekvenser for Forsvarets evne til å ivareta sin samfunnsfunksjon. Forsvaret må derfor ha mulighet til å kunne pålegge restriksjoner av smittevernhensyn, som reduserer risikoen for en slik smittespredning. For å oppnå tilstrekkelig god effekt av slike tiltak, er det helt nødvendig at slike tiltak må kunne gjøres gjeldende for alle kategorier personell, inkludert de sivilt tilsatte.

I enkelte tilfeller vil det også kunne være nødvendig å iverksette tiltak som begrenser personellens reise- og bevegelsesfrihet på fritiden, eksempelvis i form av at personellet pålegges å holde seg i leir, eller at det gis forbud mot private reiser i Norge og utlandet. Departementet presiserte at det vil gjelde et strengt nødvendighetskrav for tiltak som pålegges med hjemmel i denne bestemmelsen. Forsvaret vil videre måtte gjøre en vurdering av om de enkelte tiltakene som iverksettes er forsvarlige, effektive og forholdsmessige, før disse iverksettes. Det kan således tenkes at det innføres ulike tiltak for ulike personellgrupper, avhengig av hvor kritisk personellet er for å opprettholde operativ evne, og det vil kunne innføres ulike tiltak for ulike avdelinger i Forsvaret, både basert på deres kritikalitet og hvordan smittesituasjonen er i det området de befinner seg.

På samme måte som etter den utvidede beordringsadgangen, vil «sivilt tilsatte» omfatte både statsansatte og overenskomstlønnede arbeidstakere.

### 3.3.3 Høringsinstansenes syn

KOL, NOF og Fellesforbundet støttet departementets forslag om å gi Forsvaret adgang til å iverksette tiltak av smittevernhensyn.

BFO mente primært at myndighetenes generelle retningslinjer burde være dekkende. BFO hadde imidlertid forståelse for at det kan være et behov i særlige tilfeller, men understreket at dette primært bør søkes løst gjennom dialog mellom partene i arbeidslivet.

Parat har påpekt at det primært bør legges til rette for gode rutiner, rotasjonsordninger og utarbeidelse av beredskaps- og arbeidsplaner basert på gjeldende bestemmelser, men var tilfreds med det strenge nødvendighetskravet som ble foreslått for anvendelse av slike tiltak.

NTL påpekte at slike restriksjoner kan være svært inngripende og ha store sosiale konsekvenser for den enkelte ansatte og deres familier.

Enkelte av høringsinstansene påpekte i det etterfølgende møtet med departementet at det må etableres mekanismer som gjør at personellet kompenseres for restriksjoner på fritiden, enten i form av økonomisk kompensasjon, eller ved at det gis en mulighet til å ta igjen tapt fritid.

### 3.3.4 Departementets vurdering

Etter departementets vurdering er adgangen til å kunne pålegge restriksjoner av smittevernhensyn, herunder restriksjoner i bevegelses- og reisefriheten, tiltak som er egnet til å oppfylle formålet om å opprettholde Forsvarets operative evne, beredskap og styrkeproduksjon under covid-19-pandemien.

I militære leire lever og arbeider personellet tett på hverandre, og smitte vil kunne spre seg raskt. En større smittespredning innad i en militær leir eller en operativ avdeling vil kunne få store konsekvenser for Forsvarets evne til å ivareta sin samfunnsfunksjon. Forsvaret må derfor ha mulighet til å kunne pålegge restriksjoner av smittevernhensyn, som reduserer risikoen for en slik smittespredning.

Som for den utvidede beordringsplikten for sivilt tilsatte, vil departementet understreke at dette er ment å være en snever unntaksbestemmelse. Det er derfor lagt til grunn en høy terskel for å kunne pålegge slike restriksjoner, og denne vil sikre at tiltakene som iverksettes vil være forsvarlige og forholdsmessige. Det vil heller ikke for denne type tiltak være adgang til å delegerer myndigheten til å fastsette restriksjoner lavere ned enn til nivå to i Forsvaret.

Departementet vil også understreke at eventuelle tiltak som hjemles i denne bestemmelsen, ikke medfører at arbeidsgivers plikter til å gi informasjon og drøfte tiltak med arbeidstakerorganisasjonene før tiltak iverksettes, blir satt til side. Disse reglene vil gjelde fullt ut og departementet forventer at Forsvaret som arbeidsgiver tidlig går i dialog med arbeidstakerorganisasjonene for å finne gode og konstruktive løsninger. Dette innebærer også at det skal inngås nødvendige avtaler med arbeidstakerorganisasjonene om hvordan tiltakene skal kompenseres.

## 3.4 Ikrafttredelse og varighet

Departementet foreslår at loven trer i kraft straks. I høringsnotatet foreslo departementet at reguleringen skulle ha like lang varighet som korona-loven. Departementet har etter en nærmere vurdering kommet til at forslaget i stedet bør frem-

mes gjennom en ordinær lovprosess. Loven bør ha en varighet som sikrer at Forsvaret har tilstrekkelig handlingsrom til forvaltning av eget personell gjennom hele covid-19-pandemien. Det er fortsatt uavklart hvordan smittesituasjonen vil utvikle seg i Norge. Departementet foreslår derfor at loven gjelder frem til 1. november 2020.

Varigheten av de enkelte bestemmelsene må likevel vurderes konkret. Det er lagt inn et vilkår om at tiltakene etter loven må være strengt nødvendige for å oppfylle lovens formål. I dette ligger også at Forsvaret ikke vil ha adgang til å benytte beordringsadgangen for sivilt tilsatte eller adgangen til å pålegge tiltak og restriksjoner av smittevern hensyn, dersom behovet ikke lenger er til stede.

#### **4 Økonomiske og administrative konsekvenser**

---

Forslaget til midlertidig lov vil ha beskjedne økonomiske og administrative konsekvenser. Eventuelle økonomiske konsekvenser som følge av forslaget, vil håndteres innenfor gjeldende rammer for forsvarsbudsjettet.

#### **5 Merknader til de enkelte bestemmelser**

---

##### *Til § 1*

Lovens formål er å sikre at Forsvaret har tilstrekkelig fleksibilitet i forvaltningen av eget personell til å opprettholde operativ evne, beredskap og styrkeproduksjon. Med Forsvaret menes etaten Forsvaret. Øvrige etater innenfor forsvarssektoren er ikke omfattet av denne loven.

##### *Til § 2*

Etter første ledd gis Forsvaret myndighet til å endre sivilt tilsattes arbeidsoppgaver, ansvar og arbeidssted, dersom dette er strengt nødvendig for å ivareta lovens formål. Myndigheten til å pålegge endrede arbeidsoppgaver og ansvar vil være naturlig avgrenset av den tilsattes kvalifikasjoner. Det vil således ikke være adgang til å pålegge arbeidsoppgaver eller ansvar som den tilsatte ikke har nødvendige kvalifikasjoner eller forutsetninger for å løse.

Begrepet «sivilt tilsatte» omfatter både ansatte hvor tilsetningsforholdet er regulert av statsansatteloven, og overenskomstlønnede arbeidstakere i

Forsvaret hvor tilsetningsforholdet er regulert av arbeidsmiljøloven.

Med endringer i oppgaver og ansvar menes endringer i de arbeidsoppgavene den tilsatte har i henhold til arbeidskontrakt og stillingsinstruks. Endring av arbeidssted innebærer at den sivilt tilsatte, dersom øvrige vilkår er oppfylt, vil kunne pålegges å utføre sine opprinnelige, eller endrede, arbeidsoppgaver på en annen geografisk lokasjon enn det som følger av arbeidskontrakten.

At beordringen må være strengt nødvendig, innebærer for det første at andre og mindre inngripende tiltak må ha vært forsøkt før beordringsadgangen benyttes. Hovedregelen er at endringer som går ut over det arbeidsgiver kan pålegge i kraft av den alminnelige styringsretten, skal baseres på frivillighet. Beordringsadgangen etter bestemmelsen vil således være en snever unntaksregel, som skal brukes med varsomhet. For det andre innebærer dette at beordringen må være strengt nødvendig for å oppnå den ønskede effekten i form av opprettholdelse av operativ evne mv.

I dokumentasjonsplikten etter første ledd ligger det at Forsvaret både må dokumentere at endringer i arbeidsoppgaver eller ansvar er strengt nødvendig, herunder at mindre inngripende tiltak har vært forsøkt, og at slike endringer vil ha en effekt for fortsatt opprettholdelse av operativ evne mv.

Etter andre ledd skal Forsvaret vektlegge den enkeltes «personlige forhold» i vurderingen av om vedkommende skal beordres. Med personlige forhold menes den enkeltes personlige egnethet til å utføre de aktuelle arbeidsoppgavene, som alder, helse og operativ skikkethet, samt sosiale hensyn knyttet til den enkeltes livs- og familiesituasjon.

Etter tredje ledd er Forsvarets adgang til å delegerer myndigheten etter første ledd, begrenset til nivå to i Forsvarets organisasjon, jf. også pkt. 3.2.4 over.

##### *Til § 3*

Etter første ledd gis Forsvaret myndighet til å gjennomføre tiltak for å begrense smittespredning i den hensikt å opprettholde Forsvarets evne til å utøve sin samfunnsfunksjon. Hvilke tiltak som kan gjennomføres med hjemmel i denne bestemmelsen vil være situasjonsbetinget. Restriksjoner i de ansatte og tjenestepliktiges reise- og bevegelsesfrihet, er de mest aktuelle eksempler på tiltak som kan ha en forebyggende effekt på smittespredning. Dette kan innebære at det fastsettes restriksjoner i adgangen til å foreta tjeneste- og pendler-

reiser, eller restriksjoner i muligheten til å forlate leir. Det kan også tenkes andre type tiltak, eksempelvis restriksjoner i adgangen til å påta seg bierverv eller deltakelse i andre aktiviteter som kan innebære økt risiko for smittespredning.

Sivilt tilsatte er de samme som nevnt under merknadene til § 2. Militært tilsatte og tjenestepliktige inne til tjeneste skal forstås på samme måte som etter forsvarsloven § 2.

Kravet til strengt nødvendig skal forstås på samme måte som etter lovforslaget § 2. Dersom samme effekt kan oppnås med mindre inngripende tiltak, vil ikke tiltaket være strengt nødvendig.

Etter andre ledd gjelder myndigheten til å gjennomføre slike tiltak både i og utenfor arbeidstid. For tjenestepliktige vil tiltakene kunne gjelde fra vedkommende møter til tjeneste og frem til dimisjon. For militært og sivilt tilsatte kan tiltaket også innebære restriksjoner på fritiden.

Etter tredje ledd er Forsvarets adgang til å delegere myndigheten etter første ledd begrenset til nivå to i Forsvarets organisasjon, jf. også pkt. 3.3.4 over.

#### Til § 4

Det følger av bestemmelsen at loven trer i kraft straks og gjelder frem til 1. november 2020. Loven har en begrenset varighet fordi den er knyttet opp til varigheten av covid-19-pandemien og de utfordringer som følger med den. Det er uklart hvor lenge tiltakene vil være nødvendige. Dersom behovet for de aktuelle tiltakene fremdeles eksisterer etter 31. oktober 2020, vil departementet fremme forslag om forlengelse av loven.

Forsvarsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om midlertidig lov om forvaltning av personell i Forsvaret for å avhjelpe konsekvenser av covid-19.

---

Vi **HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til midlertidig lov om forvaltning av personell i Forsvaret for å avhjelpe konsekvenser av covid-19 i samsvar med et vedlagt forslag.

---

## Forslag

### til midlertidig lov om forvaltning av personell i Forsvaret for å avhjelpe konsekvenser av covid-19

#### § 1 *Formål og virkeområde*

Lovens formål er å sikre at Forsvarets operative evne, beredskap og styrkeproduksjon opprettholdes gjennom covid-19-pandemien.

Loven gjelder på norsk territorium og på norske skip og luftfartøy.

#### § 2 *Myndighet til å endre arbeidsoppgaver, ansvar og arbeidssted for sivilt tilsatte*

Arbeidsoppgavene, ansvaret og arbeidsstedet for sivilt tilsatte i Forsvaret kan endres dersom det kan dokumenteres at dette er strengt nødvendig for å opprettholde Forsvarets operative evne, beredskap og styrkeproduksjon.

I vurderingen av om sivilt tilsatte skal pålegges endringer i arbeidsoppgaver, ansvar eller arbeidssted, skal den enkeltes personlige forhold vektlegges.

Myndigheten til å pålegge endringer etter første ledd kan ikke delegeres lenger ned enn nivå to i Forsvarets organisasjon.

#### § 3 *Tiltak for å forebygge smittsomme sykdommer*

Forsvaret kan overfor sivilt tilsatte, militært tilsatte og andre tjenesteppliktige som er innkalt til tjeneste, gjennomføre tiltak, herunder innføre restriksjoner i reise- og bevegelsesfriheten, som er strengt nødvendige for å forebygge smittsomme sykdommer i den hensikt å opprettholde Forsvarets operative evne, beredskap og styrkeproduksjon. Slike tiltak kan gjelde både i og utenfor arbeidstid.

Myndigheten til å gjennomføre tiltak etter første ledd kan ikke delegeres lenger ned enn nivå to i Forsvarets organisasjon.

#### § 4 *Ikrafttredelse og opphevelse*

Loven trer i kraft straks.

Loven oppheves 1. november 2020.

