DET KONGELIGE FORBRUKER- OG
ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

STATENS PERSONALDIREKTORAT

Oslo, 15.11.1983

PERSONALDIREKTORATETS MELDING NR. 26/83

Gjelder Statens personalhåndbok
pkt. 200

Til Statsforvaltningen
og Riksrevisjonen.

LOV
OM STATENS TJENESTEMENN M. M. MED FORSKRIFTER

Fellestrykk A.s 8000.9.87

Lov om statens tjenestemenn m.m. og forskrifter gitt i medhold av loven.

I Innledning.

Lov om statens tjenestemenn m.m. av 4. mars 1983 nr. 3 ble i henhold til lovens § 24 ved Kgl. res. av 11. november 1983 satt i kraft fra 1. desember 1983. Vi viser til Ot. prp. nr. 72 (1981—82). Innst. O. nr. 37 (1982—83), Forhandlinger i Odelstinget nr. 25 og 26, 1983. Besl. O. nr. 42 (1982—83) og Forhandlinger i Lagtinget nr. 3, 1983. Loven bygger på den hittil gjeldende lov om statens tjenestemenn av 10. juni 1977 med forskrifter gitt ved Kgl. res. av 14. juli 1978 og på Embetsmannsutvalgets (Stabel-utvalgets) innstilling av 30. august 1971 om avskjedigelse m.v. av embetsmenn. Et særtrykk av den nye tjenestemannslov er tatt inn nedenfor på side 4 til 15.

På flere steder i loven er Kongen gitt myndighet til å fastsette utfyllende regler ved forskrift. Departementet har utarbeidet utkast til slike forskrifter. Etter at utkastet hadde vært til høring i alle departementer og i tjenestemennenes organisasjoner, ble nye forskrifter fastsatt ved Kgl. res. av 11. november 1983 og de trer i kraft fra samme dag som den nye lov. Særtrykk av de nye forskrifter til lov om statens tjenestemenn m.m. følger på side 16 til 24 nedenfor.

Loven legger en rekke avgjørelser til Kongen. Avgjørelsesmyndigheten er i de fleste tilfelle ved Kgl. res. av 11. november 1983 delegert til Forbruker- og administrasjonsdepartementet. I en del andre tilfelle ble myndigheten delegert til vedkommende fagdepartement. Det fremgår av avsnittet Fullmaktsbestemmelser på side 24 hvilke avgjørelser dette gjelder.

Nedenfor følger en kort oversikt over de viktigste endringer.

II Embetsmenn inn under tjenestemannsloven.

Embetsmennene er nå ført inn under tjenestemannsloven, jfr. lovens § 1 nr. 1 og 2. Forslag om å føre embetsmennene inn under loven ble fremsatt av såvel Tjenestemannslovkomiteen som Stabelutvalget. Begge utvalg så det som ønskelig å få i størst mulig utstrek-

ning like regler for embetsmenn og tjenestemenn. For best å kunne oppnå dette, var det fremsatt flere grunnlovsforslag til endringer av Grunnlovens § 22. Stabel-utvalget laget derfor to utkast til ny tjenestemannslov, det mest vidtgående utkast 1 for det tilfelle Grunnloven ble endret, og utkast 2 — noe mindre vidtgående — for det tilfelle Grunnloven ikke ble endret. Da som kjent ingen av grunnlovsforslagene fikk grunnlovmessig flertall, har departementet med en del modifikasjoner lagt Stabel-utvalgets utkast 2 til grunn. Men etter forslag fra departementet er endringen gjennomført slik at loven skal gjelde embetsmenn «der det er uttrykkelig sagt». Loven har med andre ord spesielt nevnt embetsmenn i de bestemmelser som også skal gjelde for disse, jfr. lovens § 1 nr. 1.

III Forholdet til arbeidsmiljøloven.

Bestemmelser som er gitt i eller i medhold av lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø gjelder for statens embets- og tjenestemenn, så langt det følger av loven, se dens §§ 2 og 56. I medhold av § 56 er det ved Kgl. res. av 17. juni 1977 gjort unntak for statens embets- og tjenestemenn fra §§ 57—67, det vil si fra bestemmelsene om oppsigelse, oppsigelsesvern, avskjed og fortrinnsrett til ny tilsetting. På disse områder gjelder egne regler for embets- og tjenestemenn i Grunnloven og tjenestemannsloven. Samme steder er det også fastsatt et omfattende lovregulert regelverk om tilsetting mens det i arbeidsmiljøloven ikke er noen tilsettingsbestemmelser.

På denne bakgrunn m.v. er den nye tjenestemannslovs forhold til arbeidsmiljøloven blitt en del endret, se Ot. prp. nr. 72 (1981—82) side 4—5 og side 7 flg.

For det første peker vi på at begrensningen ved begrepet hovedstilling i den tidligere tjenestemannslovs § 1 første ledd nå er sløyfet slik at blant annet arbeidstakere med kortere arbeidstid enn 15 timer pr. uke kommer inn under tjenestemannsloven og ikke lenger inn under arbeidsmiljøloven slik tilfellet hittil har vært.

Videre peker vi på at det i lovens § 3 nå er fastsatt bestemte kriterier for når midlertidig tilsetting kan nyttes. De tidligere forskrifter til tjenestemannsloven, § 3, som var basert på systemet i arbeidsmiljølovens § 58 nr. 7 og som ikke virket tilfredsstillende i staten, er dermed utgått.

Vi viser også til at det såvel i lovens § 3 som i de nye forskrifter § 3, er fastsatt betydelig klarere begrensninger for å nytte tilsetting på åremål m.v. Spørsmålet om det kan nyttes åremålstilsetting må godkjennes av Forbruker- og administrasjonsdepartementet for hver enkelt stilling.

IV Reglene om innstilling og tilsetting.

Reglene om innstilling og tilsetting er en del endret. Etter lovens § 4 nr. 2 skal det nå alltid fastsettes ved reglement om det i virksomheten skal være et innstillingsråd eller om innstillingsretten skal ligge til nærmest foresatte tjenestemyndighet.

Etter den nye lov skal alle innstillingsråd og alle tilsettingsråd heretter bestå av like mange ordinære representanter for tjenestemennene og for administrasjonen. I *tillegg* skal aministrasjonen oppnevne rådets formann, jfr. lovens § 4 nr. 2 og § 5 nr. 2.

V Reglene om oppsigelse og avskjed m.v.

Reglene om oppsigelse for faste og midlertidige tjenestemenn er nå samlet i den nye lovs §§ 9, 10 og 11 med visse mindre endringer i frister m.v.

Den viktigste endring her er at de såkalte milde avskjedsgrunner i den tidligere lovs § 11 a) og b) er blitt overført til oppsigelsesgrunner med oppsigelsesfrister i den nye lovs § 10, se paragrafen nr. 2 pkt. a og b. Hensikten med denne omlegging har vært et berettiget ønske om «avkriminalisering» av disse avskjedsgrunner. Omleggingen får også som konsekvens at det ikke lenger blir adgang til å suspendere tjenestemenn på grunn av disse forhold. Vedkommende vil imidlertid kunne disponeres på annen måte etter reglene i lovens § 12.

Også reglene om ordensstraff er endret noe. Det samme gjelder reglene om suspensjon.

Reglene i lovens § 12 er nye i tjenestemannsloven, men realiteten i bestemmelsen er at man har lovfestet innarbeidet praksis.

VII Reglene om fortrinnsrett til ny stilling — ventelønn.

Reglene om fortrinnsrett til ny stilling er nå fastsatt i den nye tjenestemannslov § 13 nr. 1—5 og nr. 7 og i § 5 nr. 4, jfr. de nye forskrifter §§ 7 og 8. Reglene er med visse endringer overført fra den tidligere tjenestemannslov § 6 annet ledd, og de tidligere forskrifter § 9—12.

Reglene om ventelønn er tatt inn i den nye lovs § 13 nr. 6 og i de nye forskrifter § 11—14. Også her er det foretatt enkelte endringer, se særlig forskriftenes § 11 nr. 2 første ledd og § 12 annet ledd.

Lov om statens tjenestemenn m.m. av 4. mars 1983 nr. 3.

Første kapittel.

Lovens omfang. Tilsetting.

§ 1. Hvem loven gjelder for.

1. Denne lov gjelder arbeidstakere tilsatt i statens tjeneste. Loven gjelder embetsmenn der det er uttrykkelig sagt. Loven gjelder ikke statsråder og statssekretærer.

2. Med «embetsmann» menes den som er utnevnt av Kongen og gitt bestalling som embetsmann, eller den som er konstituert av Kongen i et embete.

Med «tjenestemann» menes enhver arbeidstaker i statens tjeneste som ikke er embetsmann.

3. Kongen kan fastsette at loven skal gjelde også andre arbeidstakere når de får lønn og arbeidsvilkår fastsatt gjennom tariffavtaler mellom staten og tjenestemennenes organisasjoner. Der det er tvil, kan Kongen fastsette hvem loven skal gjelde for, og kan også bestemme at grupper av arbeidstakere helt eller delvis skal være unntatt fra loven når det foreligger særlige grunner for det. Kongen kan da i stedet fastsette særlige regler.

§ 2. Kunngjøring av embeter og stillinger.

Ledige embete eller stilling skal kunngjøres offentlig, om ikke annet er fastsatt i forskrift, reglement eller tariffavtale.

§ 3. Fast og midlertidig tilsetting m.v.

1. Embetsmann utnevnes fast i embetet, men kan konstitueres når:

a) Embetsmannen bare trengs for et begrenset tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag.

b) Embetet ennå ikke er fast organisert, eller arbeidsområdet eller virkekretsen er planlagt endret.

c) Embetsmannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen (vikar).

I de tilfelle som er nevnt under b, kan Kongen, i stedet for å nytte konstitusjon, ta forbehold om at embetsmannen skal finne seg i slike endringer i embetets arbeidsområde eller virkekrets som senere blir fastsatt.

2. Tjenestemann skal tilsettes fast, medmindre:

a) Tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag.
b) Arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs.
c) Tjenestemannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen (vikar).
d) Tjenestemannen skal være aspirant eller elev ved etatsskole.
e) Tjenestemannen skal tjenestegjøre i utdanningsstilling.
f) Tjenestemannen skal tjenestegjøre i åremålsstilling.

3. Kongen fastsetter ved forskrift om en stilling skal være utdanningsstilling eller åremålsstilling. Ved forskrift kan det også fastsettes særregler for enkelte grupper tjenestemenn.

§ 4. Innstilling.

1. Kongen kan fastsette regler om hvem som skal gi tilråding om innstilling til utnevning eller konstitusjon.

2. Når tjenestemann skal tilsettes, gir enten et innstillingsråd eller nærmeste foresatte tjenestemyndighet innstilling.

Det fastsettes ved reglement om det skal være innstillingsråd eller om innstillingsretten skal ligge til nærmest foresatte tjenestemyndighet. I et innstillingsråd skal nærmest foresatte tjenestemyndighet være medlem og det skal bestå av like mange ordinære representanter for tjenestemennene som for administrasjonen. I tillegg skal administrasjonen oppnevne formannen. For øvrig skal det ved reglement gis nærmere regler om sammensetningen og om oppnevning av tjenestemannsrepresentanter.

Der det er tvil, kan vedkommende departement avgjøre hvem som skal regnes som nærmest foresatte tjenestemyndighet og kan bestemme at en annen skal tre i stedet, når særlige grunner taler for det.

3. Nærmest foresatt tjenestemyndighet som er medlem av et styre eller et tilsettingsråd som har tilsettingsretten, skal ikke gi egen innstilling.

4. Er det flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning.

5. Er tilsettingsretten hos andre enn Kongen, og den som har tilsettingsretten vil tilsette en som ikke er innstilt, skal tilsettingsorganet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsorganet. Også et mindretall i et tilsettingsråd eller styre kan be om slik uttalelse. Hvis innstillingsorganet likevel ikke vil innstille vedkommende og tilsettingsorganet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av Kongen om tilsettingsretten er lagt til et departement, og ellers av det organ som er bestemt i reglement. Bare én av dem

som er innstilt, eller den som tilsettingsorganet vil tilsette, kan da tilsettes.

Dette gjelder også der tilsettingsmyndigheten er fastlagt ved egen lov.

Den som er innstilt av et mindretall i et innstillingsråd, regnes også som innstilt.

§ 5. Tilsetting av tjenestemenn.

1. Tjenestemann tilsettes av Kongen, eller om Kongen fastsetter det, av et departement, et kollegialt styre for en virksomhet eller gruppe av virksomheter, eller av et tilsettingsråd. Fremgangsmåten ved tilsetting fastsettes ved reglement. Kongen kan gi alminnelige retningslinjer for hvordan tilsettingsretten skal nyttes.

2. I tilsettingsråd skal det være like mange ordinære representanter for tjenestemennene som for administrasjonen. I tillegg oppnevner administrasjonen formannen. Det fastsettes ved reglement hvordan tilsettingsråd ellers skal sammensettes og hvordan oppnevning av representanter for tjenestemennene skal skje.

Hvis tjenestemennene ikke er representert i et styre for en virksomhet eller gruppe av virksomheter, skal minst to representanter for tjenestemennene tiltre styret når det behandler tilsettingssaker eller slike saker som er nevnt i §§ 8—10 og 12—17 nr. 3.

3. Hvis det i et styre eller et tilsettingsråd ikke er enighet om en tilsetting, kan hvert medlem kreve saken avgjort av vedkommende departement eller av det organ som er bestemt i reglement. Kravet skal grunngis skriftlig. Den som avgjør saken, kan da bare velge mellom de søkere som noen av tilsettingsorganets medlemmer vil tilsette.

4. Er det blant søkerne noen som er sagt opp eller gitt avskjed i medhold av § 10 eller har fått varsel om oppsigelse eller avskjed fra en like høyt eller høyere lønt stilling, og tilsettingsorganet vil tilsette en annen, skal saken avgjøres av Kongen eller den han bestemmer. Dette gjelder også der tilsettingsmyndigheten er fastlagt i egen lov.

5. Den tilsatte skal gis skriftlig underretning om tilsettingen. Underretningen skal gi opplysning om særlige vilkår som måtte være fastsatt. Ved midlertidig tilsetting skal underretningen dessuten inneholde opplysning om varighet eller om hvilket oppdrag som skal utføres.

§ 6. Unntak for visse stillinger.

1. Reglene i §§ 2, 3, 4 og 5 gjelder ikke for tjenestemenn tilsatt ved Stortinget, Riksrevisjonen eller hos Stortingets ombudsmenn.

Det samme gjelder tilsettinger eller konstitusjoner for kortere tid enn seks måneder.

2. Ved reglement kan tilsettingsretten legges til andre enn bestemt i § 5:

a) i de tilfelle hvor en søker er enstemmig innstilt av et innstillingsråd og tilsettingen etter fast praksis skjer etter ansiennitet,
b) ved gruppevis inntak av aspiranter eller elever,
c) ved tilsetting av tjenestemenn for kortere tid enn ett år,
d) ved tilsetting av midlertidige tjenestemenn som får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt i særskilt kontrakt,
e) ved arbeidsforhold med kortere arbeidstid enn 15 timer ukentlig eller med mindre enn 15/40 av full lønn for tilsvarende heltidsstilling.

3. Ved reglement kan det også fastsettes andre regler om innstilling enn bestemt i § 4 for slike tilsettinger som nevnt foran under nr. 2 bokstavene b til e.

Annet kapittel.

Tjenestens opphør, ordensstraff, avskjed m.m.

§ 7. Opphør av midlertidig tjeneste.

1. Når en embetsmann er konstituert i embetet og grunnen til at konstitusjonsformen ble nyttet, er falt bort, skal vedkommende pålegges å fratre embetet. Har konstitusjonen vart mer enn ett år, skal vedkommende ha minst en måneds varsel. Men har embetsmannen vært konstituert av Kongen etter forutgående kunngjøring, kan vedkommende i stedet utnevnes uten ny kunngjøring.

2. Tjenestemann som er tilsatt for et bestemt tidsrom, på åremål eller i utdanningsstilling, fratrer uten oppsigelse når tiden er ute.

Tjenestemann som er tilsatt som vikar, fratrer uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntrer i stillingen.

Har den midlertidige tjenesten vart mer enn ett år, skal tjenestemannen ha minst en måneds varsel.

Andre midlertidige tjenestemenn sies opp med slike frister som er fastsatt i §§ 8, 9 og 10.

§ 8. Prøvetid.

1. I de første seks måneder er tjenestemannen tilsatt på prøve. Tilsettingsorganet kan bestemme at slik prøvetid også skal gjelde, selv om tjenestemannen går direkte over fra en annen statsstilling. I særlig tilfelle kan det avtales at prøvetid ikke skal gjelde. Under

prøvetiden skal tjenestemannen gis nødvendig veiledning og vurdering av sitt arbeid.

Tjenestemannen skal gjøres skriftlig kjent med prøvetidsreglene før tiltredelsen og skal bekrefte underretningen skriftlig.

2. I prøvetiden kan tjenestemannen sies opp med tre ukers frist så fremt vedkommende ikke kan tilpasse seg arbeidet eller ikke tilfredsstiller rimelige krav til dyktighet eller pålitelighet.

Når prøvetiden er ute, skal tjenestemannen gjøres kjent med om vedkommende ikke kan fortsette i tjenesten. I så fall sies tjenestemannen opp med tre ukers frist.

3. Tjenestemann som er tilsatt med plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring, skal sies opp med tre ukers frist, hvis opplæringen ikke er fullført på en tilfredsstillende måte. Ved reglement kan det i særlige tilfelle fastsettes lengre oppsigelsesfrist. Ved reglement kan videre fastsettes på hvilken måte og etter hvilke kriterier det skal avgjøres om opplæringen er tilfredsstillende fullført eller ikke.

§ 9. Oppsigelse i de første tjenesteår.

Fast tilsatt tjenestemann med mindre enn to års sammenhengende tjeneste og midlertidig tilsatt tjenestemann med mindre enn fire års sammenhengende tjeneste kan sies opp fra sin stilling når det har saklig grunn i virksomhetens eller tjenestemannens forhold. Etter utløpet av en eventuell prøvetid er oppsigelsesfristen en måned hvis tjenestetiden er ett år eller mindre. Er tjenestetiden ett år eller mer, er oppsigelsesfristen tre måneder.

Regler om beregning av tjenestetiden fastsettes ved reglement.

§ 10. Oppsigelse etter de første tjenesteår.

1. Fast tilsatt tjenestemann med mer enn to års sammenhengende tjeneste og midlertidig tjenestemann med mer enn fire års sammenhengende tjeneste kan sies opp med seks måneders frist når stillingen inndras eller arbeidet faller bort.

Regler om beregning av tjenestetiden fastsettes ved reglement.

Disse regler gjelder ikke åremålsstillinger eller utdanningsstillinger. Ved forskrift kan Kongen fastsette særlige regler for slike stillinger.

2. Tjenestemann kan videre sies opp med samme frist når vedkommende

a) på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste,

b) ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendig eller fore-

skrevet for stillingen, eller av andre grunner er varig uskikket for stillingen.

3. Embetsmann kan avskjediges i slike tilfelle som er nevnt under nr. 2 bokstavene a og b.

4. En tjenestemann tilsatt i ledende stilling ved anlegg eller virksomhet av forretningsmessig art, kan sies opp når det har saklig grunn i virksomhetens eller tjenestemannens forhold, selv om tjenesten har vart mer enn fire år.

Ved reglement fastsettes hvilke stillinger dette gjelder.

5. For øvrig gjelder lov om arbeidervern og arbeidsmiljø 4. februar 1977 nr. 4 §§ 64 nr. 1—3 og 65 nr. 1 og 2.

§ 11. Tjenestemannens rett til å si opp.

En tjenestemann har alltid rett til å si opp sin stilling. Oppsigelsesfristene er, medmindre annet er fastsatt ved reglement:

i prøvetiden: tre uker,
om tjenestetiden er ett år eller mindre: en måned,
om tjenestetiden er ett år eller mer: tre måneder.

Ved reglement eller tariffavtale kan fastsettes kortere frister.

§ 12. Plikt til å overta annen stilling.

Embetsmann ved regjeringens kontorer og enhver tjenestemann er forpliktet til å finne seg i endringer i arbeidsoppgaver og omorganisering av virksomheten. Er vilkårene for oppsigelse eller avskjed etter §§ 9 eller 10 til stede, kan vedkommende i stedet pålegges å overta annen likeverdig stilling i virksomheten eller stå til rådighet for spesielle oppdrag. Med dette gjøres ingen endring i plikten til å motta forflytninger etter lov om utenrikstjenesten 18. juli 1958 nr. 1 § 10 eller i yrkesbefals plikt til å finne seg i forflytninger m.v. etter lov om yrkesbefal m.m. i Forsvaret 10. juni 1977 nr. 66 § 3. Heller ikke er det gjort noen endring i retten til midlertidig å omdisponere tjenestemenn når tjenestens tarv krever det.

§ 13. Fortrinnsrett til ny stilling. Ventelønn.

1. Før en tjenestemann blir sagt opp fordi:

a) stillingen blir inndratt eller arbeidet er falt bort,
b) vedkommende på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste,
c) vedkommende ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige eller foreskrevet for stillingen,

skal tjenestemannen om mulig tilbys annen passende stilling i virksomheten dersom vedkommende har minst ett års sammenhengende

tjeneste. Det samme gjelder tjenestemann som sies opp etter § 10 nr. 4.

2. Blir tjenestemannen likevel sagt opp, skal vedkommende så vidt mulig tilbys annen passende stilling i staten, jfr. § 5 nr. 4. Rett til ny stilling har bare fast tjenestemann som har vært tilsatt sammenhengende i minst to år, eller midlertidig tjenestemann med sammenhengende tjeneste i minst fire år.

3. Fortrinnsretten gjelder bare der tjenestemannen har de nødvendige faglige og personlige egenskaper for stillingen. Kan manglende kvalifikasjoner rettes ved hensiktsmessig tilleggsutdanning, kan vedkommende tilsettes på vilkår av at tilleggsutdanningen tas innen en fastsatt frist.

4. Kongen fastsetter ved forskrift nærmere regler om fortrinnsrett. Det kan fastsettes at fortrinnsretten ikke skal gjelde den som blir sagt opp fra nærmere bestemte stillinger, og at den heller ikke skal gjelde ved tilsetting i nærmere bestemte stillinger.

5. Tjenestemann som nevnt under nr. 1 skal, ved oppsigelse eller varsel om oppsigelse, gjøres kjent med sine rettigheter etter denne paragraf. Det kan da samtidig pålegges tjenestemannen innen en fastsatt frist å melde fra om fortrinnsretten ønskes gjort gjeldende.

Får tjenestemannen tilbud om ny, passende stilling og det ikke er akseptert innen 14 dager, faller fortrinnsretten endelig bort.

Kan tjenestemannen tilbys ny stilling i samme virksomhet, tilsettes vedkommende av tilsettingsorganet uten at stillingen kunngjøres ledig og etter at innstillingsorganet har uttalt seg om tjenestemannens skikkethet for stillingen.

6. Blir tjenestemann som nevnt i nr. 1 sagt opp og det antas at det ville være vanskelig å skaffe annet høvelig arbeid, kan vedkommende gis ventelønn om det ikke foreligger krav på pensjon. Ventelønn skal fastsettes for høyst tre år om gangen. Ventelønnen gis ikke til fast tjenestemann med mindre enn to års tjeneste eller midlertidig tjenestemann med mindre enn fire års tjeneste. Nærmere regler om ventelønn fastsettes av Kongen ved forskrift.

7. Reglene i denne paragraf gjelder tilsvarende også for embetsmenn uansett tjenestetid.

§ 14. Ordensstraffer.

1. En embetsmann som ikke er dommer, eller tjenestemann som ikke ved lov er underlagt annen disiplinærmyndighet, kan ilegges ordensstraff for:

a) overtredelse av tjenesteplikter eller unnlatelse av å oppfylle tjenesteplikter,

b) utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten som skader den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen.

2. Som ordensstraff kan embets- eller tjenestemann ilegges skriftlig irettesettelse, eller tap av ansiennitet fra én måned til to år.

Tjenestemann kan videre som ordensstraff, enten varig eller for en begrenset tid, settes ned i en lavere stilling.

En alminnelig tjenestlig tilrettevisning er ikke ordensstraff.

3. Ordensstraff føres på rulleblad eller personalkort. Det fastsettes ved reglement når anmerkningen skal slettes.

Enhver kan forlange utskrift av sitt rulleblad eller personalkort.

§ 15. Avskjed.

En embets- eller tjenestemann kan avskjediges når vedkommende:

a) har vist grov uforstand i tjenesten eller grovt har krenket sine tjenesteplikter eller trass i skriftlig advarsel eller irettesettelse gjentatt har krenket sine tjenesteplikter,

b) ved utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdig til sin stilling eller bryter ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen.

Bestemmelsen i denne paragraf begrenser ikke adgangen til å fradømme en embets- eller tjenestemann stillingen som straff i medhold av straffelovgivningens regler.

§ 16. Suspensjon.

1. Dersom tjenestens tarv krever det, kan en embets- eller tjenestemann med øyeblikkelig virkning fjernes midlertidig fra sin stilling (suspenderes) når det er grunn til å anta at vedkommende har gjort seg skyldig i atferd som kan føre til avskjed etter § 15. Foreligger det ikke lenger slik grunn, skal suspensjonen straks oppheves. En suspensjon skal også oppheves om innledet strafforfølgning innstilles eller avskjedssak for domstolene trekkes tilbake.

2. Suspensjon skal videre oppheves om vedtak om avskjed ikke er truffet innen seks måneder. Men er det reist tiltale for atferd som kan begrunne avskjed etter § 15 eller kan medføre tjenestens tap som straff, eller det er reist sivilt søksmål til fradømmelse av stillingen etter straffelovens ikrafttredelseslov § 10, kan suspensjonen forlenges med inntil seks måneder om gangen til saken er endelig avgjort. Suspensjonen kan også forlenges med inntil seks måneder om gangen om embets- eller tjenestemannen har en særlig betrodd stilling og det ville virke skadelig for tjenesten om vedkommende gjenopptok arbeidet før avgjørelse er truffet eller vedkommende kan forspille bevis som trengs ved avgjørelse av avskjedssaken.

3. Er det truffet vedtak om suspensjon, skal avskjedssaken fremmes uten unødig opphold.

4. I stedet for suspensjon kan tjenestemenn, samt embetsmenn ved regjeringens kontorer, i forsvaret eller utenrikstjenesten midlertidig overføres til annen, mindre betrodd tjeneste. For slik overføring gjelder ellers de samme regler som for suspensjon.

5. Inntil en avskjedssak er endelig avgjort, har en suspendert embets- eller tjenestemann krav på stillingens lønn. I lønnen kan gjøres fradrag for inntekt vedkommende måtte få ved å ta annet arbeid i offentlig tjeneste i suspensjonstiden. Kongen avgjør i tvilstilfelle hva som er offentlig tjeneste.

§ 17. Om hvem som kan treffe vedtak.

1. Embetsmann som omhandlet i Grunnlovens § 22 annet ledd, kan før oppnådd aldersgrense bare avskjediges ved dom. Embetsmann som er omhandlet i Grunnlovens § 22 første ledd, kan også avskjediges av Kongen i statsråd. Kongen i statsråd treffer vedtak om suspensjon eller overføring til annen tjeneste etter § 16.

2. Kongen kan gi vedkommende departement fullmakt til å gi embetsmann avskjed etter søknad eller ved nådd aldersgrense, vedta opphør av suspensjon eller konstitusjon eller ilegge ordensstraff. Det samme gjelder tjenestemann som tilsettes av Kongen i statsråd.

3. Vedtak om at en tjenestemann skal sies opp, ilegges ordensstraff, gis avskjed eller suspenderes, treffes av tilsettingsorganet, medmindre det ved reglement er bestemt at vedtaket skal treffes av et innstillingsråd. Ved reglement kan det videre bestemmes at vedtakt skal treffes av et kollegialt styre eller et sentralt tilsettingsråd om tilsettingsretten ellers er lagt til et lokalt eller et regionalt tilsettingsråd.

4. Dersom saken krever særlig rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon eller overføring til annen tjeneste etter § 16 også treffes av foresatt tjenestemyndighet.

Vedtaket skal straks meldes fra til den som ellers skulle truffet det og til det departement virksomheten hører under. Vedkommende organ eller departement kan omgjøre vedtaket og kan også treffe vedtak etter § 16 om vilkårene for det foreligger.

§ 18. Saksbehandlingsregler.

1. Før en tjenestemann ilegges ordensstraff, sies opp eller gis avskjed, skal vedkommende — i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven — gis høve til å forklare seg muntlig for den myndighet som skal avgjøre saken. Skal Kongen treffe avgjørelsen, kan for-

klaringen skje for vedkommende departement. Det samme gjelder embetsmann, hvis departementet vil fremme forslag om avskjed eller ordensstraff.

Vedkommende har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen rådgiver.

2. Er det i et styre eller råd ikke flertall for oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve saken avgjort av vedkommende departement eller den myndighet som er bestemt ved reglement. Det samme gjelder hvor et mindretall ønsker en ilagt ordensstraff skjerpet.

3. Når spørsmål om avskjed er tatt opp av den myndighet som avgjør eller forbereder saken, kan også embets- eller tjenestemann kreve bevisopptak som nevnt i domstolslovens § 43 annet ledd.

§ 19. Embetsmanns og tjenestemanns rett til å klage og reise søksmål.

1. Når en tjenestemann i medhold av forvaltningsloven påklager vedtak om oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed, er klageinstansen vedkommende departement eller den myndighet som er bestemt ved reglement. Kongen er klageinstans dersom vedtaket er truffet av departementet. Det samme gjelder ved klage fra embetsmann over ordensstraff.

2. Tjeneste- eller embetsmann kan reise søksmål for å få prøvd lovligheten av klageinstansens vedtak, jfr. nr. 4. Fristen for søksmål er åtte uker fra det tidspunkt underretning om vedtaket er kommet fram til embets- eller tjenestemannen. Fristen er likevel seks måneder dersom embets- eller tjenestemannen bare krever erstatning eller saken bare gjelder irettesettelse som ordensstraff. Partene kan i den enkelte sak bli enige om en lengre søksmålsfrist.

3. Klage etter nr. 1 eller søksmål etter nr. 2 har oppsettende virkning. Klage over suspensjon etter § 16 har likevel bare oppsettende virkning når underinstansen eller klageinstansen bestemmer det.

4. For søksmål gjelder lov 13. august 1915 nr. 5 om domstolene og lov 13. august 1915 nr. 6 om rettergangsmaaten i tvistemaal, med de særregler som følger av denne paragraf og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. §§ 61 B og 61 C. Retten kan utsette behandlingen av saken i inntil åtte uker om saken tas opp til fornyet behandling i forvaltningen og vedkommende forvaltningsorgan gir retten melding om det.

5. I forbindelse med søksmål om lovligheten av klageinstansens vedtak kan retten behandle spørsmål om oppgjør av lønn og feriepenger og tvist om andre bestemmelser i denne lov og forskrifter gitt med hjemmel i loven.

Det samme gjelder krav som står i sammenheng med hovedkravet eller helt eller delvis kan bringes til motregning, dersom dette ikke vil være til vesentlig ulempe for rettens behandling av vedtak om oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed. Rettens avgjørelse etter foregående punktum kan ikke angripes ved kjæremål eller anke.

6. Forliksmegling finner ikke sted for hovedkravet eller andre krav som behandles sammen med det.

7. Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø § 62 gjelder tilsvarende.

Tredje kapittel.

Forskjellige bestemmelser.

§ 20. Forbud mot gaver i tjenesten m.v.

Ingen embets- eller tjenestemann må for seg eller andre motta gave, provisjon, tjeneste eller annen ytelse som er egnet til, eller av giveren er ment, å påvirke hans tjenestelige handlinger, eller som det ved reglement er forbudt å motta.

Overtredelse kan medføre ordensstraff eller avskjed.

§ 21. Strafforfølgning etter ordensstraff eller avskjed.

Om en embets- eller tjenestemann er ilagt ordensstraff eller gitt avskjed for et straffbart forhold, er det ikke til hinder for vanlig strafforfølgning, men ved straffutmålingen skal det tas omsyn til ordensstraffen eller avskjeden.

§ 22. Fordeling av utgiftene på grunn av sykdom m.v.

Hvis en embets- eller tjenestemann er lønt dels av staten, dels av kommune eller fylkeskommune, skal de utgifter det offentlige har i forbindelse med ferie, sykdom, permisjoner eller tjenesteulykker fordeles mellom dem som utreder lønnen i forhold til deres andel av den samlede lønn.

§ 23. Reglementer.

1. Når det i denne lov er sagt at noe kan eller skal bestemmes i reglement, skal slikt reglement fastsettes etter avtale mellom ledelsen for vedkommende virksomhet eller gruppe av virksomheter og de tjenestemannsorganisasjoner der som har forhandlingsrett etter lov om offentlige tjenestetvister. Reglement for regjeringens kontorer sluttes det avtale om mellom Kongen eller den han bemyndiger og hovedsammenslutningene av de forhandlingsberettigede organisasjoner. Før ledelsen av vedkommende virksomhet eller gruppe av virk-

somheter inngår avtale, skal vedkommende departement på forhånd fatte vedtak om hvilke tjenestemenn som skal tilsettes av Kongen eller departementet.

2. For å være gyldig, må reglementet stadfestes av Kongen eller den han bemyndiger.

Et reglement skal nektes stadfestet hvis:

a) enkelte bestemmelser finnes å være i strid med lov eller vedtak fattet med hjemmel i lov,
b) det mangler regler som etter denne lov skal fastsettes ved reglement,
c) enkelte bestemmelser kan virke urimelige overfor grupper arbeidstakere eller arbeidssøkere,
d) enkelte bestemmelser er i strid med avtaler sluttet mellom staten og hovedsammenslutningene.

3. Den som har retten til stadfestelse, kan når som helst kreve et reglement tatt opp til revisjon. Hver av partene i en virksomhet har den samme rett. Et reglement som er gjeldende når denne lov trer i kraft eller senere blir stadfestet, forblir i kraft til det avløses av et nytt.

4. I særlige tilfelle kan stadfestelsesmyndigheten i samråd med hovedsammenslutningene samtykke i at et reglement fravikes.

§ 24. Ikrafttredelse.

1. Denne lov trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

2. Fra samme tid oppheves Lov 10. juni 1977 nr. 65 om statens tjenestemenn.

3. Lov 15. mai 1964 nr. 1 om fagskulane i landbruket, § 15 tredje ledd skal lyde:

Reglane om tilsetjing gjeld og for oppseiing og avskil. Lov om statens tjenestemenn *§§ 15—19 gjeld tilsvarande.*

Forskrifter til lov om statens tjenestemenn m.m. fastsatt ved kongelig resolusjon 11. november 1983.

§ 1.

Arbeidstakere som helt unntas fra loven.

Tjenestemannslovens § 1 nr. 3.

1. Unntatt fra loven er:

A. Medlemmer av styrer, råd og utvalg.
B. Arbeidstakere som gjennom midlertidige ordninger er lønnet av statsbudsjettets bevilgninger til attføring og vernet arbeid, arbeidstreningstiltak m.v. og til sysselsettingstiltak når de har mindre enn fire års sammenhengende tjeneste i staten.
C. Vikarer formidlet av arbeidsformidlingens vikartjeneste.
D. Praktikanter.
E. Lærlinger som går inn under lov om fagopplæring i arbeidslivet av 23. mai 1980 nr. 13.
F. Stedlig engasjerte arbeidstakere ved norske tjenestesteder i utlandet.
G. Arbeidstakere som gjør tjeneste på pensjonsvilkår.
H. Norsk rikskringskastings faste ensemble i Fjernsynsteateret, turnépersonale ved Riksteateret og Rikskonsertene.
I. Arbeidstakere tilsatt i forskningsrådene og Hovedkomiteen for norsk forskning.
J. Overenskomstlønte arbeidstakere ved statens jernbaneanlegg.
K. Overenskomstlønte arbeidstakere ved statens kraftanlegg og overføringsanlegg.
L. Overenskomstlønte befal og mannskaper på statens ikke-militære fartøyer.
M. Overenskomstlønte arbeidstakere ved Forsvarets verksteder.
N. Intervjuere i Statistisk Sentralbyrå.
O. Bistillingsmedlemmer av klageavdelingen i Styret for det industrielle rettsvern.
P. Arbeidsrettens formann, medlemmer og varamedlemmer. Rikslønnsnemndas medlemmer. Riksmeklingsmannen og kretsmeglingsmenn.
Q. Arbeidstakere som påtar seg å utføre et mindre arbeid eller oppdrag for Forsvaret i tillegg til sitt vanlige arbeid.
R. Timelærere, forelesere og hjelpelærere, øvingslærere og praksis-

veiledere med mindre enn 15/40 av full stilling. Eksamenssensorer og eksamensinspektører.

S. Statsrådenes personlige sekretærer.

T. Undervisningspersonale i statlige videregående skoler.

2. Når tjenestemenn overtar eller blir pålagt å utføre arbeid i staten i tillegg til deres vanlige arbeid mot særskilt godtgjøring, regnes ikke det som egne tilsettingsforhold, med mindre annet er uttrykkelig bestemt.

§ 2.

Tjenestemenn som delvis unntas fra loven.

Lovens § 1 nr. 3.

1. Følgende tjenestemenn unntas fra lovens §§ 4 og 5:

A. Yrkesbefal, kontraktsbefal og vervede mannskaper i Forsvaret.

B. Tjenestemenn i fyrtjenesten og lostjenesten som ikke har registrert arbeidstid.

C. Tolloppsynsbetjenter.

2. Spesialarbeidere i Sjøkabeltilsynet unntas fra lovens §§ 2, 4 og 5.

3. Tjenestemenn som vikarierer for:

— medlem av regjeringen

— medlem av Stortinget

— statssekretær

— tjenestemann i åremålsstilling

— innehavere av vitenskapelig stilling

plikter å fratre uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntrer i stillingen, selv om vikariatet har vart mer enn 4 år. Dersom vikariatet har vart mer enn 4 år, skal vedkommende ha fortrinnsrett til ny stilling (jfr. lovens § 13 nr. 1 bokstav a, og forskriftenes § 7 nr. 2).

4. Tilsettingsorganet fritas for å innhente skriftlig uttalelse etter lovens § 4 nr. 5 når det gjelder dommerfullmektiger.

5. Politibetjenter, lensmannsbetjenter og fengselsbetjenter er midlertidig tilsatt i pliktåret etter gjennomført etatsskole.

6. Når en tjenestemann er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert, sidestilles bortfall av oppdragsinntekter med bortfall av arbeid etter lovens § 10 nr. 1, jfr. ellers forskriftenes §7 nr. 2 b.

§ 3.

Åremålsstillinger og utdanningsstillinger.

Lovens § 3 nr. 3.

1. Den øverste administrative leder for en virksomhet kan tilsettes på åremål når lederoppgavene krever at vedkommende i særlig grad må ha evner og muligheter for faglig eller administrativ nyorientering. Åremål nyttes ikke når virksomheten i hovedsak har kontrollerende funksjoner overfor arbeids- eller næringsliv, eller hvor det forøvrig er særlig viktig at lederen har en uavhengig stilling.

Faglig lederstillinger kan også besettes på åremål der det er særlig behov for faglig nyorientering. Det samme gjelder særlige, sakkyndige rådgivere.

Forbruker- og administrasjonsdepartementet fastsetter hvilke stillinger som kan være åremålsstillinger.

2. Åremålsperiodene for slike tjenestemenn som nevnt under nr. 1 foran, skal være seks år med mindre særlige grunner taler for lengre eller kortere tidsrom. Åremålstilsetting kan bare gjentas en gang for hver tjenestemann.

3. Åremålstilsetting kan også nyttes:

A. Der det er særskilt fastsatt i lov eller Stortingsvedtak.

B. Der rikets sikkerhet krever det.

C. For kontraktsbefal og vervede mannskaper i Forsvaret. Forsvarsdepartementet gir nærmere regler om varighet og om adgang til å fornye tilsettingsforholdet.

D. I utdanningsstillinger.

Som utdanningsstillinger regnes:

— stipendiater

— vitenskapelige assistenter

— dommerfullmektiger

— turnuskandidater

— underordnede leger ved sykehusene og yrkehygienisk institutt når åremålsperioden ikke er lengre enn strengt nødvendig for den kvalifisering legen skal få.

Kultur- og vitenskapsdepartementet gir nærmere regler om varighet, arbeidets omfang og innhold i stipendiat- og vitenskaplige assistentstillinger, og om adgangen til å fornye tilsettingsforholdet.

4. Det regnes ikke som åremålstilsetting når en tjenestemann for et avgrenset tidsrom, overtar en annen tjenestestilling forbeholdt virk-

somhetens tjenestemenn og vedkommende permitteres fra sin faste offentlige stilling med rett til å overta den igjen.

5. Inntil videre kan de tilsettingsordninger som nå gjelder på Svalbard opprettholdes.

§ 4.

Særregler for sykepleiere og hjelpepleiere.

Lovens § 3 nr. 3.

1. Det kan nyttes tidsbegrenset tilsetting for bedriftssykepleier, helsesøster, jordmor, spesialutdannet sykepleier og høyere sykepleierstillinger, når det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere. Har den midlertidige tilsetting vart fem år eller mer når kvalifisert tjenestemann blir tilsatt, skal den midlertidige tjenestemann gis fast tilsetting i en annen stilling som vedkommende er kvalifisert for.

For andre sykepleierstillinger kan slik midlertidig tilsetting bare skje for et visst tidsrom, for offentlig godkjent sykepleier og vernepleier inntil 4 år, for offentlig godkjent hjelpepleier inntil 1 år. Har tilsettingen vart minst 4 år, henholdsvis 1 år, gis tjenestemannen fast tilsetting ved virksomheten.

§ 5.

Særregler for vitenskapelig personale.

Lovens § 3 nr. 3.

Dersom det til fast vitenskapelig stilling ved universitet eller høyskole ikke har meldt seg søker, som etter fastsatte vilkår eller sakkyndig bedømmelse er klart kvalifisert for fast tilsetting, og det ikke er sannsynlig at kvalifisert søker vil melde seg ved ny kunngjøring, kan likevel en søker tilsettes for begrenset tid når:

— muligheten for tidsbegrenset tilsetting er nevnt i kunngjøringen og
— vedkommende, etter tilsettingsmyndighetens vurdering, har forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av tilsettingsperioden.

Tilsettingsmyndigheten fastsetter tilsettingsperioden som ikke må vare over tre år. Tidsrommet kan deretter ikke forlenges og ny tidsbegrenset tilsetting av vedkommende kan heller ikke skje.

Ved utløpet av tilsettingsperioden har vedkommende krav på å bli vurdert til fast tilsetting før stillingen kunngjøres på ny.

§ 6.

Særregler for andre grupper tjenestemenn.

Lovens § 3 nr. 3.

Ved avtale mellom virksomheten og de berørte tjenestemannsorganisasjoner kan det fastsettes særregler om midlertidighet for følgende grupper tjenestemenn:

A. Instruktører ved de odontologiske fakulteter i Oslo og Bergen.
B. Musikere i Kringkastingsorkesteret, Norsk rikskringkasting.
C. Tjenestemenn i Norsk rikskringkasting som har engasjementsoppdrag for programarbeid eller som programannonsører i Fjernsynet.
D. Undervisningspersonale som har engasjementsoppdrag i utlandet for Statens flyktningesekretariat.

§ 7.

Nærmere regler om fortrinnsrett.

Lovens § 13 nr. 4.

1. Fortrinnsrett etter lovens § 13 gjelder ikke tilsetting i embete, eller til stilling som besettes av Kongen i statsråd. Den gjelder heller ikke ved tilsetting i ledende stillinger ved anlegg eller ved virksomheter av forretningsmessig art. Det samme gjelder til utdanningsstillinger. Fortrinnsrett kan ikke gjøres gjeldende til høyere lønte stillinger enn den vedkommende må fratre.

2. Fortrinnsrett etter § 13 kan ikke gjøres gjeldende av:

a) tjenestemenn som er tilsatt i utdanningsstillinger.
b) midlertidig tilsatt forskningspersonale som er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert.
c) vikarer som har mindre enn 4 års sammenhengende tjeneste.
d) kontraktsbefal og vervede mannskaper i Forsvaret.

3. Fortrinnsrett til ny stilling i annen statsetat kan ikke gjøres gjeldende hvis det vil gå mer enn to år før vedkommende må fratre sin stilling.

Fortrinnsrett kan gjøres gjeldende så lenge en oppsagt tjenestemann får ventelønn etter lovens § 13 nr. 6 og ellers inntil ett år etter at vedkommende fratrådte sin stilling.

4. Hvis flere tjenestemenn med fortrinnsrett er søkere til samme stilling og de er kvalifiserte i samsvar med lovens § 13 nr. 3, gjelder ikke fortrinnsretten i forholdet mellom dem. Tilsettingsorganet skal

da i valget mellom dem legge til grunn de samme vurderinger som nyttes i valget mellom tjenestemenn uten fortrinnsrett.

5. Når den ledige stilling vanligvis blir besatt ved opprykk innen virksomheten, og det vil virke urimelig overfor de øvrige tilsatte om denne praksis blir fraveket, kan den fortrinnsberettigede etter lovens § 13 nr. 2 tilsettes i lavere stilling og gis personlig lønn.

Hvis tilsettingsorganet ikke finner å kunne tilsette den overtallige søker, skal saken med begrunnelse sendes Forbruker- og administrasjonsdepartementet. Forbruker- og administrasjonsdepartementet forelegger saken for Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten, som avgjør med bindende virkning om den overtallige skal tilsettes.

6. Reglene i nr. 3 til 5 gjelder også for tjenestemenn som er blitt overtallige som følge av at den virksomhet vedkommende er tilsatt i, blir flyttet og tjenestemannen er fritatt for å flytte med.

7. Er vedkommende søker sagt opp eller blitt avskjediget etter § 10 nr. 2 a eller b skal tilsettingsorganet vurdere særskilt om de forhold som førte til oppsigelsen eller avskjeden ville ha samme gyldighet i den stilling vedkommende nå søker. Skyldes oppsigelsen eller avskjeden at søkeren ikke fylte helsekravene, skal som regel en slik søker tilsettes før andre søkere, dersom vedkommende har de nødvendige faglige og personlige egenskaper for stillingen, og det ikke gjelder noe tilsvarende helsekrav i den stilling arbeidstakeren nå søker.

Dersom tilsettingsorganet ikke finner å kunne tilsette en slik søker, skal saken med begrunnelse, sendes Forbruker- og administrasjonsdepartementet, som forelegger saken for Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten som avgjør med bindende virkning om søkeren skal tilsettes.

§ 8.

Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten.

Lovens § 5 nr. 4.

1. Til å avgjøre de saker hvor en søker gjør gjeldende fortrinnsrett, opprettes et Tilsettingsråd for overtallige arbeidstakere i staten. Rådet hører under Forbruker- og administrasjonsdepartementet og skal ha 6 medlemmer med varamenn som oppnevnes av departementet for 3 år om gangen. 3 av medlemmene med varamenn skal være fra administrasjonen.

Av disse skal en ha særlig kunnskap om personalforvaltning og en skal ha særlig kunnskap om arbeidsmarkedet. De øvrige 3 medlemmer med varamenn skal foreslås av hovedsammenslutningene med en re-

presentant og en varamann fra hver. Forbruker- og administrasjonsdepartementet oppnevner rådet. Det er også sekretariat for rådet og sørger for at det blir kalt inn så snart det er kommet inn sak som rådet skal avgjøre. Rådet treffer sine vedtak ved flertallsbeslutning. Ved stemmelikhet skal formannens stemme gjøre utslaget.

Rådet skal avgjøre de saker som forlegges det etter de samme retningslinjer som gjelder for de ordinære tilsettingsorganer, jfr. lovens §§ 5 og 6.

2. Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten skal bare avgjøre søknader fra arbeidstakere i andre virksomheter enn der stillingen skal besettes.

Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten skal ikke avgjøre saker der tilsettingsmyndigheten er lagt til et departement. I slike saker skal rådet gi uttalelse.

§ 9.

Funksjonshemmet søker.

Lovens § 5 nr. 1.

Dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å være funksjonshemmet, og enten er eller blir uten arbeid, skal det alltid innkalles minst en slik søker til konferanse før det gis innstilling.

Kommer søkeren fra en annen statsetat der det ikke har vært mulig å føre vedkommende over i annet arbeid, skal saken behandles etter reglene i forskriftenes § 7 nr. 7. Dersom søkeren ber om det, skal innstillingsmyndigheten gjøre henvendelse til lege, offentlig eller privat institusjon for at slike opplysninger som søkeren mener er viktige for seg, kan bli lagt fram.

Dersom arbeidsstedet har bedriftshelsetjeneste, attføringsutvalg eller annet utvalg med tilsvarende funksjon, skal en representant for disse gi uttalelse om søkerens mulighet for å kunne skjøtte arbeidet, om søkeren selv ønsker det.

§ 10.

Likestilling.

Lovens § 5 nr. 1.

Dersom et medlem av et styre eller et tilsettingsråd i medhold av lovens § 5 nr. 3 krever en sak avgjort av et departement eller annet organ bestemt ved reglement, med den begrunnelse at flertallet vil foreta en tilsetting i strid med lov om likestilling mellom kjønnene,

skal saken forelegges Likestillingsombudet til uttalelse før avgjørelse tas. Det samme skal skje dersom medlemmet begrunner sin anke med at hovedavtalens eller virksomhetens særavtalebestemmelser om likestilling praktiseres på en slik måte at forholdet kan komme i strid med lov om likestilling mellom kjønnene.

§ 11.

Ventelønn.

Lovens § 13 nr. 6.

1. Ventelønnen utgjør inntil 66 prosent av stillingens lønn (regulativlønn + faste tillegg). Ville arbeidstakeren ikke fått 30 års tjenestetid i staten ved oppnådd aldersgrense, avkortes ventelønn forholdsmessig. Ventelønnen skal dog minst utgjøre et beløp som svarer til minstepensjon etter folketrygdloven, eventuelt med ektefelletillegg.

2. Den enkelte virksomhet kan i særlige tilfelle inngå avtale med tjenestemennenes organisasjoner om å forhøye ventelønnen inntil 100 prosent av regulativlønnen der den overtallige blir nyttet til midlertidig forefallende arbeid i virksomheten.

Ventelønnen skal vurderes hvert år. For tjenestemenn som blir ledig etter fylte 50 år, kan ventelønnen likevel fastsettes for inntil 3 år om gangen. Tjenestemann som blir ledig før fylte 50 år, kan maksimalt få ventelønn tilsammen inntil 3 år når han er under 35 år, i inntil 5 år når han er fra 35 til 40 år, i inntil 7 år når han er fra 40 til 45 år og inntil 9 år når han er fra 45 til 50 år.

Ventelønnen kan ikke utbetales i lenger tid enn det antall tjenesteår vedkommende har hatt i staten.

Avgjørelser om ventelønn treffes av vedkommende fagdepartement eller den dette departementet bemyndiger. Avgjørelsene kan påklages til Forbruker- og administrasjonsdepartement.

§ 12.

Vilkår for og bortfall av ventelønn.

Lovens § 13 nr. 6.

Tjenestemann kan bare få ventelønn når vedkommende har meldt seg til arbeidsformidlingen som reell arbeidssøker.

Hvis en tjenestemann kan få annet offentlig eller privat arbeid, faller ventelønnen bort når arbeidsinntekten utgjør mer enn 125 prosent av ordinær ventelønn. Ellers reduseres ventelønnen slik at ar-

beidsinntekt og ventelønn tilsammen tilsvarer 125 prosent av ordinær ventelønn.

Ventelønnen faller også bort fra det tidspunkt tjenestemannen kan få alders- eller invalidepensjon (uførepensjon).

§ 13.

Forholdet til dagpenger under arbeidsløshet.

Lovens § 13 nr. 6.

Ventelønn anses som lønn etter lov om folketrygd § 4—2 nr. 3 bokstav i, slik at dagpenger ikke utbetales dersom den trygdede får ventelønn. Dersom ventelønn skulle komme til utbetaling for et tidsrom det også er tilstått dagpenger for, skal de to ytelser samordnes etter forskrifter av 12. juni 1973 gitt med hjemmel i lov om folketrygd.

§ 14.

Ikrafttreden.

Disse forskrifter trer i kraft 1. desember 1983.

Fra samme tid oppheves forskrifter til lov om statens tjenestemenn gitt ved Kgl. res. av 14. juli 1978.

FULLMAKTSBESTEMMELSER GITT VED KGL. RES. AV 11. NOVEMBER 1983

— — — —

«III. Kongens myndighet etter lov om statens tjenestemenn av 4. mars 1983 delegeres til Forbruker- og administrasjonsdepartementet for følgende bestemmelsers vedkommende: § 1 nr. 3, myndighet til å fastsette alminnelige retningslinjer for hvordan tilsettingsretten skal nyttes etter § 5 nr. 1, § 16 nr. 5, § 23 nr. 2 bortsett fra reglement for regjeringens kontorer, dog slik at stadfestelsesmyndighetens rett til å fravike reglementets bestemmelser etter § 23 nr. 4 legges til Forbruker- og administrasjonsdepartementet.

IV. Kongens myndighet etter følgende bestemmelser delegeres til vedkommende fagdepartement:

§ 4 nr. 1, Kongens rett til å fastsette at tilsettingsretten skal legges til et departement, et kollegialt styre for en virksomhet eller gruppe av virksomheter eller et tilsettingsråd etter § 5 nr. 1 og § 17 nr. 2.»