



DET KONGELIGE FORSVARSDEPARTEMENT

Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Postboks 8112 Dep.
0032 OSLO

Deres ref.:

Vår ref.:

Dato:

2016/1014-8/FD V 3/THBA

04.07.2016

Høring med forslag til ny lov om statens ansatte

1. Innledning

Forsvarsdepartementet viser til høringsbrev av 1. april 2016 med forslag til ny lov om statens ansatte. Videre vises det til e-post av 29. juni med aksept for utsettelse av frist for innspill til 4. juli 2016.

Departementet har bedt de underliggende etatene i sektoren om innspill. De omfatter *Forsvaret, Forsvarsbygg, Forsvarsmateriell, Forsvarets forskningsinstitutt og Nasjonal sikkerhetsmyndighet*. For ordens skyld er etatenes innspill til høringen vedlagt i sin helhet, og derfor ikke nødvendigvis gjennomgått i detalj her.

2. Forsvarsdepartementet med underliggende etaters syn på forslag til ny lov om statens ansatte

Generelt

Forsvarsdepartementet er av den oppfatning at forslaget til ny lov om statens ansatte som er sendt på høring er positivt. *Forsvarsdepartementet* bemerker at selv om loven på flere områder harmoniseres med arbeidsmiljølovens regler, anbefales det likefullt å videreføre en egen lov for statens ansatte. Høringsforslaget innebærer likevel at man i stor grad imøtekommer behovet for forenkling og modernisering av lovverket. *Forsvarsdepartementet* støtter forslaget til endringer i språk- og begrepsbruk i loven.

Til pkt. 8 Kvalifikasjonsprinsippet

For å styrke kvalifikasjonsprinsippet i staten, foreslås det å lovfeste prinsippet. *Forsvarsdepartementet* støtter en lovfesting av prinsippet. Det er viktig med sterk konkurranse om ledige stillinger i staten. Det forutsetter blant annet offentlig kunngjøring av ledige stillinger. Videre vil hensynet til bred rekruttering på tvers av sektorene og offentlighetens tillitt til ansettelsesprosessene bli best mulig ivaretatt på denne måten.

Forsvarsbygg støtter forslaget om at lederstillinger alltid skal lyses ut, også under omstilling. Det bør her heller ikke gjøres unntak for offentlig kunngjøring selv om virksomheten er under omstilling. Forslaget om unntak for offentlig kunngjøring for inntil ett år som følge av omstilling, er heller ikke praktisk. Dagens arbeidsliv krever at virksomheten, også offentlige, er og bør være under kontinuerlig endring for å møte de krav som stilles til virksomheten. En

Postadresse:
Postboks 8126 Dep.
0032 Oslo

Kontoradresse:
Glacisgata 1
Oslo

Telefon:
23 09 80 00

Saksbehandler:
rådgiver Thomas Barth
Seksjon for fellesjuridiske tjenester

E-postadresse:
postmottak@fd.dep.no

Webside:
www.regjeringen.no/fd

Org.nr.:
972 417 823

tidsbegrensning på ett år kan være vanskelig å definere med hensyn til oppstart og avslutning. Omstilling er heller ikke klart definert som begrep. *Forsvarsbygg* mener også at den interne fortrinnsretten ivaretar den ansatte i tilstrekkelig grad. Videre vil ansatte under omstilling, og som egner seg for videre avansement i virksomheten, være kvalifisert også dersom stillingen lyses ut eksternt.

Til punkt 10 Personalreglement

Forsvarsdepartementet viser til at det i høringsnotatet fremgår at hovedbestemmelsen i tjenestemannsloven § 23 foreslås videreført, men med flere forenklinger.

Lovforslaget viderefører blant annet ordningen om at det skal forhandles om personalreglement i den enkelte virksomhet. I forslag til ny lov er det foreslått at Kommunal- og moderniseringsdepartementet ikke lenger skal stadfeste personalreglementet, blant annet ut fra effektivitetshensyn.

Forsvaret mener Kommunal- og moderniseringsdepartementet har en særskilt kompetanse på området som bidrar til en kvalitetssikring ved reglementsfastsettingen. *Forsvaret* ønsker derfor nåværende ordning videreført. *Forvarets forskningsinstitutt* mener imidlertid dagens ordning fremstår som unødvendig byråkratisk og ser positivt på at godkjenningsprosessen foreslås avvirket.

Dersom det legges opp til at Kommunal- og moderniseringsdepartementet ikke lenger skal stadfeste personalregelverket i de ulike virksomhetene, er det *Forsvarsdepartementets* syn at fagdepartementet bør ha en rett, men ikke en plikt, til å fastsette personalreglement eller kreve revisjon av reglementet. Det antas uansett at behovet her vil være minimalt, og at partene selv kommer til enighet.

Til pkt. 11 Midlertidig ansettelse - Åremål

Forsvarsdepartementet viser til at det i høringsnotatet fremgår at hjemmel til midlertidig ansettelse først og fremst bør plasseres i lov. Det gjelder også for åremålsansettelser. Det åpnes likevel for at det fortsatt skal kunne gis forskrift om midlertidig ansettelse i form av åremålsstillinger.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet skriver at det ikke er foreslått noen hjemmel for å fastsette særregler for enkelte grupper tjenestemenn. En følge av dette er at det ikke lenger gis bestemmelser som i dag finnes i blant annet forskriften til tjenestemannsloven § 3.

Fra *Forsvarsdepartementets* ståsted er det viktig at Kommunal- og moderniseringsdepartementet tar sikte på å videreføre dagens ordning med en særskilt hjemmel i forskrift for åremålsstillinger. Det er viktig for vår sektor at forskriftens § 3 nr. 3 bokstav c opprettholdes, og at *Forsvarsdepartementet* fortsatt gis hjemmel til å fastsette nærmere regler om varighet og om adgangen til å fornye tilsettingsforholdet for dette personellet også i fremtiden.

Til pkt. 12 Prøvetid

Forsvarsdepartementet mener det er positivt at Kommunal- og moderniseringsdepartementet nå har foreslått at også statlige arbeidsgivere skal få anledning til å forlenge prøvetiden dersom den statsansatte har vært fraværende i prøveperioden og at dette er en hensiktsmessig harmonisering med arbeidsmiljølovens regler.

Til pkt. 13 Oppsigelse

Kommunal- og moderniseringsdepartementet foreslår å endre ordlyden ved oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold. *Forsvarsdepartementet*, *Forsvarsbygg* og *Forsvarets forskningsinstitutt* er enige i endringen. Begrepet «*saklig grunn i virksomhetens forhold*» er

mer dynamisk og vil gi større fleksibilitet. Videre innebærer det også en harmonisering med begrepet slik det fremgår av arbeidsmiljøloven.

Forsvarsbygg har særlig pekt på at dagens ordlyd ikke gir den klarhet som den er ment å skulle gi. Kriteriet «*stillingen inndras*» brukes i svært få tilfeller, særlig etter at stillingshjemmelssystemet bortfalt. I praksis er det derfor kriteriet «*arbeidet faller bort*» som er relevant ved nedbemanning i statlig sektor. *Forsvarsbygg* er av den oppfatning at endringen av ordlyd i større grad viser at det skal foretas en konkret vurdering og at begrunnelsen for bortfall av arbeid kan være ulik, uten at dette påvirker vurderingen.

Forsvarsbygg mener videre at den arbeidsrettslige saklighetsvurderingen bør inntas i loven. Det er i dag usikkerhet knyttet til om det eksisterer et saklighetskrav utover det forvaltningsrettslige saklighetskravet, og i så fall det nærmere innholdet av dette. En presisering av saklighetskravet ville klargjort rettstilstanden på området. *Forsvarsbygg* deler heller ikke Kommunal- og moderniseringsdepartementets syn på at et slikt saklighetskrav vil kunne gjøre det vanskeligere å gjennomføre omstillinger i offentlig sektor fordi man risikerer at den statsansattes interesser lett vil kunne bli avgjørende ved slike vurderinger. Rettspraksis fra privat sektor viser at domstolene setter et høyt krav i disse sakene. Verken lang ansiennitet, høy alder eller vanskeligheter med å få nytt arbeid vil i seg selv medføre at en oppsigelse er usaklig. Som regel må disse vilkårene opptre i sammenheng, og videre må virksomheten kunne tilby en løsning på utfordringen. Det kan være at det rent faktisk foreligger arbeidsoppgaver i virksomheten som vedkommende er kvalifisert for. For alle tilfeller medfører det statlige stillingsvernet at alle eventuelle oppsigelser gis en grundig gjennomgang.

Til pkt. 14 Fortrinnsrett

I høringsnotatet foreslås det at ekstern fortrinnsrett skal gjelde i to år fra oppsigelsestidspunktet. *Forsvarsdepartementet* støtter en videreføring av den eksterne fortrinnsretten, men finner det ikke hensiktsmessig at denne utvides slik utvalget foreslår. Det er tilstrekkelig at en ekstern fortrinnsrett begrenses til ett år.

Forsvarsbygg peker blant annet på at en frist på ett år vil være i samsvar med reglene i arbeidsmiljøloven, og et godt tiltak i tråd med en harmonisering av reglene her. *Forsvarsdepartementet* deler denne oppfatningen. Dessuten vil en utvidelse av den eksterne fortrinnsretten kunne påvirke muligheten for å ansette de best kvalifiserte medarbeiderne i staten i en svært lang periode. Det er ikke i tråd med siktemålet om effektivitet i offentlig sektor, og vil kunne utgjøre en betydelig begrensning for muligheten for offentlig omstilling.

Forsvarsbygg stiller seg også bak utvalgets vurderinger og mener den eksterne fortrinnsretten ikke bør videreføres ved oppsigelse som skyldes kvalifikasjonsmangler eller sykdom. Som utvalget nevner, er kravene til oppfølging og dokumentasjon i slike saker så omfattende at de på bakgrunn av dette har et betydelig vern uavhengig av den eksterne fortrinnsretten. Det vises videre til utfordringene ved å til enhver tid ha et betydelig antall søkere med ekstern fortrinnsrett. *Forsvarsdepartementet* støtter dette.

Forsvarsdepartementet peker videre på at fortrinnsretten må vurderes i sammenheng med kvalifikasjonsprinsippet, som i ny lov er foreslått lovfestet. Fortrinnsretten er et klart unntak fra kvalifikasjonsprinsippet. Det innebærer etter vårt syn at fortrinnsretten som unntak fra en klar hovedregel ikke bør gis for vide rammer. Dette støtter etter vårt syn opp om de vurderingene som er gjengitt i avsnittet ovenfor.

Forsvarsdepartementet støtter forslaget om at tilsettingsrådet for overtallige avvikles.

Til pkt. 15 Ordensstraff

Forsvarsbygg og Forsvaret mener reaksjonene med ansiennitetstap og omplassering til lavere grader benyttes i liten grad, og at det derfor ikke er behov for å videreføre disse i ny lov.

Etter Forsvarsdepartementets syn er det ikke hensiktsmessig å videreføre skriftlig irrettesettelse som en ordensstraff. Det vil være en betydelig forenkling av loven dersom arbeidsgiver kan gi advarsel uten at denne må karakteriseres som en ordensstraff. Det vil også i større grad medføre en harmonisering med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Forsvarsbygg og Forsvarets forskningsinstitutt mener i likhet med departementet at en uformell advarsel foretatt av arbeidsgiver er tilstrekkelig for å håndtere uønskede hendelser. Det er derfor ikke nødvendig å videreføre en formell advarsel som en disiplinærreaksjon.

Til pkt. 17 Suspensjon og midlertidig omplassering til annen mindre betrodd stilling
Forsvarsdepartementet støtter forslaget om å lovfeste at suspensjon kan forlenges dersom særlige forhold tilsier det. Det innebærer at en suspensjon kan forlenges inntil det er truffet endelig vedtak i avskjedssaken når dette ikke er skjedd innen fristen på seks måneder.

Forsvarsdepartementet mener det fortsatt vil være behov for å kunne midlertidig omplassere personer til en annen mindre betrodd stilling. Selv om Kommunal- og moderniseringsdepartementet hevder at dette kan ordnes gjennom avtale med den enkelte, er det vår oppfatning at det er behov for å videreføre en klar lovhjemmel på dette området.

Forsvarsbygg mener også det er behov for å videreføre bestemmelsen. Forsvarsbygg peker på at arbeidstaker som er suspendert har krav på lønn under denne perioden. Utredninger i slike saker kan ta lang tid, og det kan være behov for arbeidsgiver å ha muligheten til å benytte arbeidstaker til andre oppgaver mens saken er under utredning.

Til pkt. 19 Plikt til å overta annen stilling

Forsvarsdepartementet og Forsvarsbygg støtter forslaget om å oppheve bestemmelsen om arbeidsgivers adgang til å finne «annen likeverdige stilling» i virksomheten.

For øvrig vises det til de nærmere kommentarene i de vedlagte uttalelsene.

Med hilsen

Severin Vikanes (e.f.)
fung. ekspedisjonssjef

Thomas Barth
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og signert, og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Vedlegg:

- 1 Svar på høring - Forslag til ny lov om statens ansatte
- 2 Høring - forslag til ny lov om statens ansatte
- 3 Høring - Forslag til ny lov om statens ansatte