



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Postboks 8112 Dep
0032 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

16/3831-

05.07.2016

Forslag til ny lov om statens ansatte

Kunnskapsdepartementet viser til Kommunal- og moderniseringsdepartementets brev med tilhørende høringsnotat av 1. april 2016, hvor departementet ber om innspill til forslag til ny lov om statens ansatte.

KD ser i all hovedsak positivt på forslaget til ny tjenestemannslov, hvor blant annet hensikten er å forenkle regelverket og gjøre dette mer brukervennlig. KD har likevel enkelte merknader til utkastet til ny lov om ansettelse i staten.

KD vil understreke at UH-sektoren har særskilte behov og at gjeldende rett langt på vei har reflektert sektorens behov. KD ser nå at grepene som er tatt for å harmonisere regelverket med arbeidsmiljøloven, også medfører at en del av særreguleringene for universitets- og høyskolesektoren ikke videreføres. Vi viser i denne forbindelse til hørings svar fra Universitetet i Oslo, Universitetet i Trømsø, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, Høgskolen i Sørøst-Norge, Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA), Høgskolen i Hedmark, og Meteorologisk institutt (MET).

Nedenfor kommenteres forslagene i den rekkefølgen de står i høringsnotatet.

Til kapittel 5. Lovforslagets struktur og språklige modernisering

KD mener det er positivt at det i høringsutkastet er brukt et noe enklere språk.

Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18
<http://www.kd.dep.no/>

Telefon*
22 24 90 90*
Org no.
872 417 842

Administrasjons – og
økonomiavdelingen

Saksbehandler
Tine Lund-Ness
22247663

Som det fremgår av høringsutkastet er det i dag flere særlover som regulerer ansettelse og stillingsvern i ulike sektorer i staten, blant annet Lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler (uhl.), som går foran dagens tjenestemannslov. Dette vil også gjelde når dagens tjenestemannslov bli avløst av en ny lov om ansettelser i staten.

Der det i uhl. er tatt inn rene henvisninger til tjenestemannsloven bør dette endres i lovproposisjonen som utarbeides. Dette gjelder §§ 6-1, 11-1 femte ledd, 11-2 og 11-3 i uhl.

Uhl. § 6-1 *Generelt* lyder:

"Ved ansettelser m.m. ved institusjoner under denne lov gjelder de alminnelige regler i arbeidsmiljøloven og lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m., med de særregler som følger av denne lov."

Uhl. § 11-1 *Særskilte ansettelsesbestemmelser for statlige universiteter og høyskoler*, femte ledd lyder:

"Ansettelse i teknisk eller administrativ stilling skjer i ansettelsesråd oppnevnt etter reglene i tjenestemannsloven. Styret bestemmer om det skal være ett eller flere ansettelsesråd ved institusjonen."

Uhl. § 11-2 *Saksbehandlingsregler ved ansettelse* lyder:

"Når styret ansetter, gjelder ikke tjenestemannsloven § 4 nr. 5 tredje punktum og § 5 nr. 3. Når et annet organ ansetter, bringes saker etter disse bestemmelsene inn for styret til avgjørelse. Krav etter tjenestemannsloven § 5 nr. 3 må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles."

Det vises til at det i § 6 er foreslått at uenighet mellom ansettelsesorgan og innstillende myndighet, avgjøres av ansettelsesorganet etter å ha innhentet skriftlig vurdering av søkeren fra den som foretok innstillingen. Dagens henvisning til tjenestemannsloven § 4 nr. 5 vil bli overflødig hvis forslaget blir vedtatt.

Etter tjenestemannsloven § 5 nr. 3 kan hvert medlem av tilsettingsorganet kreve saken avgjort av høyere myndighet når det ikke er enighet i tilsettingsrådet om ansettelsen. Vi kan ikke se at denne bestemmelsen er videreført, hvis også denne muligheten fjernes fra ny lov om ansettelser i staten kan uhl. § 11-2 oppheves.

Uhl. § 11-3 *Avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff* lyder:

(1) *Ansettelsesorganet selv avgjør sak etter tjenestemannsloven § 17 nr. 3 om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff.*

(2) *For saksbehandlingen i styret gjelder ikke tjenestemannsloven § 18 nr. 2. Når vedtaket skal fattes av et annet organ enn styret, kan saker etter tjenestemannsloven § 18 nr. 2 bringes inn til styret selv for avgjørelse. Krav om dette må fremsettes i det møte hvor vedtaket skulle treffes.*

(3) *Klage over vedtak om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff avgjøres av departementet når vedtaket er fattet av styret, og ellers av styret selv*

Tjenestemannsloven § 17 nr. 3 i første ledd tilsvarende lovforslagets § 30 første ledd. Det er foreslått å oppheve adgangen til mindretallsanke, jf. tjenestemannsloven § 18 nr. 2. Hvis forslaget blir fremmet i proposisjonen kan uhl. § 11-3 andre ledd oppheves. Tredje ledd blir da andre ledd.

Vi er mener for øvrig at bestemmelsen i 18 nr. 2 bør videreføres i ny lov, dog slik at den endelige avgjørelsen blir tatt av institusjonen, og at slike saker ikke kan bringes inn for departementet slik det er regulert i uhl. i dag, se merknader til høringsnotatet kap. 18 *Saksbehandlingsregler m.v.* Henvisningen til tjenestemannsloven § 18 nr. 2 i uhl. § 11-3 andre ledd må da ajourføres.

Ny lov om ansettelser i staten vil forøvrig kunne medføre endringer i andre bestemmelser i uhl. Dette er imidlertid endringer utover rene henvisninger og man må komme tilbake til disse endringene i forbindelse med senere lovarbeid knyttet til uhl.

Til kapittel 8. Kvalifikasjonsprinsippet

KD mener det er positivt med lovfesting av kvalifikasjonsprinsippet.

Når det gjelder utlysning av stillinger er det i § 4 foreslått at det kan gjøres unntak fra offentlig utlysning når det hjemlet i lov, i medhold av lov eller tariffavtale. Det er videre foreslått at det i personalreglement, for en periode på inntil ett år, kan kunngjøres internt i virksomhet som er under omstilling med unntak av lederstillinger.

KD støtter hovedregelen om offentlig utlysning. I forslaget er det foreslått at det fortsatt kan ansettes i inntil seks måneder uten offentlig utlysning, og det er som nevnt foreslått at det kan avtales i personalreglement at ved omstilling kan det for en periode på inntil ett år foretas intern utlysning. KD vil peke på det i enkelte tilfeller vil kunne være svært byråkratiserende med offentlig utlysning av stillinger mellom seks måneder og ett år. Dette kan for eksempel være vikar for arbeidstaker som er langvarig sykemeldt, hvor sykemeldingsperioden fortløpende blir forlenget. Det vil kunne være hensiktsmessig at adgangen til intern utlysning utover seks måneder ikke bare ble knyttet til virksomheter som er under omstilling. Ved universiteter og høyskoler er det kombinerte undervisnings- og forskerstillinger som i utgangspunktet krever bedømming av kompetanse for ordinær ansettelse. Dette tar tid, og det vil i mange tilfeller være behov for å kunne ansette opptil et år for å ivareta undervisningen.

Til kapittel 9. Ansettelsesordningen i staten

Det er foreslått å videreføre ordningen med innstilling og ansettelse som en to-trinnsbehandling. KD mener en to-trinnsbehandling sikrer legitimitet slik at man i størst mulig utstrekning unngår favorisering og lignende.

Det er foreslått at ordningen med innstillingsråd avløses av at stillingens nærmeste leder skal innstille. Er det usikkerhet om hvem som er stillingens nærmeste leder er det foreslått at

fagdepartementet tar stilling til spørsmålet. Etter vårt syn er det mer hensiktsmessig at virksomheten selv avgjør spørsmålet. På universiteter og høyskoler er det lovfestet at styret selv avgjør den interne organiseringen, og institusjonene er nærmest til å ta stilling til spørsmålet. Enkelte ansatte har en slik organisatorisk plassering at flere vil kunne defineres som deres ledere, også i disse tilfellene antar vi at virksomhetene selv må kunne ta stilling til hvilken leder som skal ha ansvar for innstillingen. Vi antar også at det bør kunne fastsettes at en avdelingsleder skal ha ansvaret for innstillingen, selv om det skulle befinne seg en eller flere mellomledere, mellom avdelingslederen og den aktuelle ledige stillingen.

Til kapittel 10. Personalreglement

KD mener institusjonene selv må ha et selvstendig ansvar for at personalreglementet er hensiktsmessig og i tråd med loven. KD støtter KMDs forslag om at KMD ikke lengre skal stadfeste personalreglementet og at dette overlates til virksomhetene, og at partene når som helst kan kreve at personalreglementet blir tatt opp til revisjon. Hvis instanser utenfor virksomheten skal ta stilling til, eller stadfeste, framforhandlede personalreglement antar vi at KMD fortsatt bør ha et slikt ansvar. Det vil ikke være en forenkling å overlate dette ansvaret til hvert enkelt fagdepartement, og KD støtter derfor at fagdepartementet ikke skal stadfeste reglementet. KMD ber om høringsinstansenes syn på et forslag om at fagdepartementene skal ha en rett, men ikke plikt til å kreve revisjon av reglementet. KD mener dette er en god løsning som sikrer at fagdepartementet kan ha en viss innflytelse og følge med dersom det er behov for det, men man unngår unødvendig byråkrati med krav til stadfesting i alle tilfeller.

Til kapittel 11. Midlertidig ansettelse

KD viser til at uhl. har en rekke bestemmelser om åremål og midlertidig ansettelse som går foran tjenestemannsloven og ny lov om ansettelser i staten. I høringsnotatet er det særlig bedt om høringsinstansenes syn på at rekke bestemmelser i forskriften ikke foreslås videreført, deriblant § 5 (ikke kvalifiserte søkere) og § 5b (bistilling inntil 20%). Vi viser til at disse forholdene er regulert i uhl. §§ 6-5 og 6-6, og vi ønsker fortsatt å beholde denne særregelen der.

Det er foreslått at arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn tre år skal anses som fast ansatt. I universitets- og høyskolesektoren bli man i mange tilfeller ansatt på åremål i fire år i stillinger, ikke bare som rektor, prorektor og administrerende direktør, men også som leder av avdeling eller grunnenhet. I tillegg er det mange institusjoner som har valg til verv som rektor og prorektor, og mange har valg til ulike verv som ledere på avdelings- og instituttnivå. Det finnes ulike kombinasjoner av disse modellene, også valgte ledere vil som regel ha vervet for fire år. I mange av disse tilfellene vil det være nødvendig med vikar i fire år. KD mener forslag til lov om ansettelser i staten må kunne åpne for at man i disse tilfellene må kunne ansatte vikarer som fratrer uten oppsigelse etter fire og ikke tre år. UH foreslår at det enten gjøres unntak i § 9 for vikarer for åremålsansatte eller innehavere av verv ved universiteter og høyskoler, eller at det tas inn en forskriftshjemmel slik at det kan forskriftsfestes unntak fra hovedregelen.

Det er foreslått at bestemmelsen i dagens lov, om at det kan ansettes midlertidig dersom arbeidet ennå ikke er fast organisert og det er uklart hvilke tjenestemenn som trengs, ikke videreføres. Det er i høringsnotatet ikke gitt noen nærmere begrunnelse. I enkelte tilfeller vil det etter lovforslaget kunne benyttes midlertidig ansettelse i også i slike tilfeller, enten fordi arbeidet er av midlertidig karakter eller fordi det bare er behov for arbeidstakeren i et bestemt tidsrom. I proposisjonen bør forholdet til disse bestemmelsene avklares nærmere.

Postdoktor – hjemmel for åremålsansettelse

Forslaget til ny lov om ansettelsesforhold i staten viderefører ikke dagens hjemmel for å kunne ansette i postdoktorstilling på åremål. Tjenestemannslovutvalget drøftet § 3 i nåværende forskrift til tjenestemannsloven i pkt. 21.6.8, men omtaler ikke § 3 nr. 3 bokstav F. Det ble dermed heller ikke, så langt vi kan se, gitt noen begrunnelse for å fjerne denne spesifikke hjemmelen. I høringsnotatet er dette omtalt i kapittel 11.3.6 om åremål, med en henvisning til utvalgets manglende videreføring av denne bestemmelsen.

Som høringsnotatet påpeker, så vil dette medføre at adgangen til å ansette i postdoktorstillinger på åremål, faller bort. For universiteter og høyskoler vil dette ikke få konsekvenser, da en tilsvarende hjemmel finnes i lov om universiteter og høyskoler. For private forskningsinstitusjoner gir arbeidsmiljøloven hjemmel for midlertidig tilsetting. Det er derfor statlige forskningsinstitutter utenfor uhl. sitt virkeområde som vil bli berørt av en slik endring. Det vil si først og fremst statlige forskningsinstitutter som Havforskningsinstituttet, MET, NIBIO, Norsk polarinstitutt, NUPI, og andre. Dette vil gi en urimelig forskjellsbehandling av statlige institusjoner med samme oppgaver, noe som vil kunne ha klart negative effekter både på rekruttering til og på forskningskvaliteten ved instituttene.

MET har opplyst til KD at de dessverre ikke var oppmerksomme på dette da de skrev sin høringsuttalelse. De vil fremheve det utstrakte forskningssamarbeidet mellom dem og universitetene, og at dette ofte skjer gjennom bistillinger og samarbeid om phd.grader mv. Ansettelsesforhold og finansiering vil i slike saker variere fra sak til sak, og dersom det blir ulike vilkår mellom UH-sektoren og instituttsektoren kan det stikke kjepper i hjulene for strategier om økt grad av forskningssamarbeid.

Videre vil dette, så langt vi kan se, også gjelde sykehusene (helseforetakene). Det vil etter vårt syn være svært uheldig om det skulle bli ulike regler for ansettelse i postdoktorstillinger ved universitetene og ved sykehusene.

Vi ber derfor om at hjemmelen for åremålsansettelser, eller som midlertidig ansettelse på linje med utdanningsstillinger etter forslaget til ny § 9 (1), i postdoktorstillinger videreføres i det nye lovforslaget, da det er et stort behov for dette i forskningssektoren. Antall stillinger er derimot relativt lite, og dette vil ha en svært begrenset effekt på antallet midlertidige (eller åremålsstillinger) i staten.

Til kapittel 12. Prøvetid

I dag er det obligatorisk prøvetid ved første gangs ansettelse i staten, og det er fastsatt at "i særlige tilfeller kan det avtales at prøvetid ikke skal gjelde". I høringsnotatet er det foreslått at ansettelsesorganet kan fastsette at prøvetid ikke skal gjelde uten at dette er forbeholdt "særlige tilfeller". Forslaget til formulering svekker hovedregelen om prøvetid, uten at dette er særskilt begrunnet. KD mener det bør presiseres tydeligere i loven at prøvetid skal være hovedregelen.

Til kapittel 13. Oppsigelse og intern fortrinnsrett

Når det gjelder oppsigelse pga virksomhetens forhold kan det være behov for mer presis omtale i proposisjonen knyttet til oppsigelser pga av virksomhetens forhold hvis det skal foretas en interesseavveining. Det bør avklares om det er de samme interesseavveining som skal foretas som etter arbeidsmiljøloven. Det er noe uklart, ikke bare hvordan politisk besluttede avgjørelser om omstillinger, nedbemanning skal gjennomføres, men også budsjettkutt for bevilgningsfinansierte virksomheter. I høringsnotatet er det på side 66 vist til at det ikke finnes praksis fra som tar standpunkt til en slik interesseavveining fra statlig sektor og det står at det vil kunne være et mulig alternativ å begrense domstolens kompetanse slik at klageinstansen interesseavveining ikke kan overprøves. KD er usikker på om alternativet om å begrense domstolens prøvingsrett er riktig vei å gå. I proposisjonen bør det derimot tydeliggjøres hvilke hensyn som skal tas og om avveiningen skal være den samme som etter arbeidsmiljøloven. Er det ment å være konkrete forskjeller i saklighetsbegrepet bør disse forklares nærmere. For universiteter- og høyskoler har til nå bortfall av eksterne midler blitt likestilt med bortfall av arbeid for de som har vært ansatt på eksternt finansiering. Dersom bortfall av eksterne inntekter fortsatt skal kunne være oppsigelsesgrunn for personer som har hatt slik finansiering, bør det omtales om det er disse personene som eventuelt kan sies opp eller om en større krets av arbeidstakere, også de bevilgningsfinansierte, må tas med i vurderingene og avveiningen av virksomhetens og de enkelte arbeidstakeres forhold og behov.

Under vilkår for oppsigelsen pga virksomhetens forhold står det følgende på side 66 i høringsnotatet:

"Departementet foreslår at det gis forskrift med nærmere bestemmelser om innholdet i begrepet «annen passende stilling». Det kan også i forskrift fastsettes at arbeidsgivers omplasseringsplikt ikke skal gjelde den som blir sagt opp fra nærmere bestemte stillinger, og at den heller ikke skal gjelde ved ansettelse i nærmere bestemte stillinger. Departementet vil komme nærmere tilbake til dette i forbindelse med utarbeidelse av, og høring om, ny forskrift til loven".

Dette er knyttet til § 19 tredje ledd som foreslås å lyde: *"Kongen kan gi forskrift om hva som regnes som annen passende stilling etter andre ledd. Kongen kan også i forskrift fastsette at arbeidsgivers omplasseringsplikt ikke skal gjelde den som blir sagt opp fra bestemte stillinger, og at den heller ikke skal gjelde ved ansettelse i bestemte stillinger."*

Under vilkår for oppsigelse pga arbeidstakers forhold (sykdom, kvalifikasjonsmangel) står det på side 69: *"Departementet foreslår at det gis forskrift med nærmere bestemmelser om innholdet i begrepet «annen passende stilling». Det kan også i forskrift fastsettes at*

arbeidsgivers omplasseringsplikt ikke skal gjelde den som blir sagt opp fra nærmere bestemte stillinger, og at den heller ikke skal gjelde ved ansettelse i nærmere bestemte stillinger. Departementet vil komme nærmere tilbake til dette i forbindelse med utarbeidelse av, og høring om, ny forskrift til loven."

Dette er knyttet til § 20 andre og tredje ledd som lyder:

(2) Skyldes oppsigelsen forhold som nevnt i første ledd bokstav a eller b, skal statsansatt før oppsigelse gis, om mulig tilbys annen passende stilling i virksomheten.

(3) Kongen kan gi forskrift om hva som regnes som annen passende stilling etter andre ledd. Kongen kan også i forskrift fastsette at arbeidsgivers omplasseringsplikt ikke skal gjelde den som blir sagt opp fra bestemte stillinger, og at den heller ikke skal gjelde ved ansettelse i bestemte stillinger.

KD mener det kan være nødvendig at det innføres en adgang til å forskriftsfeste at arbeidsgivers omplasseringsplikt ikke skal gjelde den som blir sagt opp fra bestemte stillinger, og at den heller ikke skal gjelde ved ansettelse i bestemte stillinger. Kunnskapsdepartementet ønsker å samarbeide med KMD ved utarbeidelsen av høringsforslag til ny forskrift, ettersom dette kan være aktuelt for stillinger som særlig benyttes på universiteter og høyskoler. Tilsvarende gjelder for eksternt fortrinnsrett som er omtalt i høringsnotatets pkt. 14.4.1.

Til kapitel 14.4.2. om fortrinnsrett for deltidsansatte

KD mener det er fornuftig at regler om fortrinnsrett for deltidsansatte tas inn i loven.

Når det gjelder forslag til § 13 om fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte, er det viktig å merke seg at bistillinger, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-6, ikke er ordinære deltidsstillinger. Bistillinger gir i dag ikke rett til utvidet tilsetningsforhold utover ansettelsen i bistillingen som maksimalt kan være på inntil 20 prosent. For å unngå misforståelser bør bistillinger omtales særskilt i proposisjonen.

Tilsetting i bistillinger benyttes for arbeidstakere som har hovedstilling hos en annen arbeidsgiver eller har sin hovedbeskjeftigelse utenfor universitetet eller høyskolen. Bruken av bistillinger er viktig for å kunne sikre faglig utveksling mellom institusjonene og for å knytte til seg kompetanse fra arbeidslivet ellers. I slike situasjoner er det viktig for institusjonene å kunne knytte til seg medarbeidere i bistillinger (for eksempel professor II) for å kunne sikre høy spisskompetanse innen visse områder. Ordningen med å ansette midlertidig i bistilling i inntil 20 % av full stilling, er også viktig for å rekruttere vitenskapelig personale med hovedstilling i næringslivet eller annen offentlig virksomhet til universitets- og høyskolesektoren.

I tillegg til ansatte i bistillinger, som ansettes fast eller i et åremål, har universitets- og høyskolesektoren også behov for å bruke kompetanse utenfra i ulike former for timelærer- og deltidsstillinger. Det kan gjelde ansatte i orkestrer som underviser på musikkutdanninger, ansatte i arkitektfirmaer som underviser på arkitektutdanninger og lignende. Institusjonene har ofte behov for å knytte til seg personer fra utdanningenes praksisfelt for å bidra i

undervisningen i kortere eller lengre tid. I likhet med bistillingsinnehavere som kan ha inntil 20% stilling vil disse som hovedregel ha sin hovedstilling i praksisfeltet. Men behovet kan i perioder være større enn det som kan løses innenfor bistillingsordningen, eller kortere enn en åremålsperiode. Dersom slike engasjementer skal gi grunnlag for å kreve heltidsansettelse ved institusjonene, slik at institusjonene blir tilbakeholdne med å trekke på kompetanse fra praksisfeltet, vil dette kunne ha svært negativ effekt på undervisningskvaliteten. Det er behov for å synliggjøre i lovproposisjonen at universitets- og høyskolesektoren har særskilte behov for unntak fra denne bestemmelsen i forskrift. Unntaket må knyttes til timelærere og andre ansatte i undervisnings- og forskerstillinger med særskilte kompetansekrav.

Vi legger for øvrig også til grunn at fortrinnsrett for deltidsansatte til utvidet stilling, må vike der andre ansatte står i fare for å blir oppsagt, ikke bare arbeidstakere som allerede er sagt opp, jfr. § 24 *Fortrinnsrett til annen stilling i staten*. Vi antar at dette bør omtales i proposisjonen for å unngå misforståelser.

Til § 14 Adgang til åremål og konstitusjon av embetsmenn

Til § 14 om adgang til åremål og konstitusjon av embetsmenn, har KD fått innspill fra Metrologisk institutt (MET) ang. bruken av åremål og midlertidige stillinger på Svalbard. MET har ansatte både på Svalbard, Bjørnøya, Hopen og Jan Mayen. MET presiserer behovet for å videreføre hjemmelen for bruk av åremål med unntaksmuligheten for kortere varighet enn 6 år med mulighet for gjentakelse.

KD mener det er viktig at det tas hensyn til METs (og eventuelt andre som har personell på Svalbard) behov for videreføring av muligheten for kortere åremålsperioder.

KD støtter forslaget i pkt. 11.3.6 om at øverste leder bør kunne ansettes på åremål og at kriteriet om at lederoppgavene må kreve at vedkommende i særlig grad må ha evner og muligheter for faglig og administrativ nyorientering. Vi er enige i at det gjelder generelt for lederstillinger i staten. Videre støtter vi forslaget om at KMD ikke lengre må samtykke dersom det i en lederstilling skal ansettes på åremål.

Til § 15 Ordensstraff

I høringsnotatet er det foreslått at en form for ordensstraff bør videreføres og det er foreslått å innføre en bestemmelse i § 25 *Skriftlig advarsel* som den eneste formen for ordensstraff. Det er videre foreslått at det uttrykkelig skal fastsettes at skriftlig advarsel skal regnes som enkeltvedtak etter forvaltningsloven. I høringsnotatet står det at forvaltningslovens bestemmelser ikke skal omfatte advarsler for mindre alvorlige forhold som gis ut fra arbeidsgivers styringsrett og ikke etter den foreslåtte paragrafen.

Selv om KD mener det er bra med språklige forenklinger er det etter vårt syn viktig å skille skriftlig advarsel som en ordensstraff fra en skriftlig advarsel som er gis ut fra arbeidsgivers styringsrett. Man bør derfor beholde begrepet "skriftlig irettesettelse" for å skille det fra en ordinær "skriftlig advarsel" som arbeidsgiver kan gi i kraft av sin styringsrett. Dette er særlig

viktig ettersom ordensstraff er enkeltvedtak etter forvaltningsloven, mens en vanlig skriftlig advarsel ikke er det.

I høringsnotatet er det bedt om høringsinstansenes innspill på om det er behov for å beholde ansiennitetstap og nedsettelse i stilling som ordensstraff. Vi antar at muligheten til å omplassere en arbeidstaker til en annen stilling som en straffereaksjon, fortsatt kan være hensiktsmessig. Dette vil særlig gjelde der forholdet det blir reagert på, nærmer seg grensen for når vedkommende kan sies opp på grunn av eget forhold, jf. § 20. Som en følge av en slik omplassering kan arbeidstakeren også fratras sin stillingstittel og gis ny tittel.

Til kapittel 18. Saksbehandlingsregler mv.

I tjenestemannsloven § 18 nr. 2 er det fastsatt at dersom det ikke er 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 der et mindretall ønsker en skjerpning av ilagt ordensstraff. I universitets- og høyskoleloven er de fastsatt at i § 11-3 andre ledd at styret treffer den endelige avgjørelsen i saker etter tjenestemannsloven § 18 nr. 2.

I høringsnotatet foreslås det å frata medlemmer av ansettelsesråd muligheten til å få vurdert saken av overordnet instans, når man er svært uenig i utfallet og fordi man mener det er nødvendig med en strengere reaksjon. Dette kan for eksempel være aktuelt der bakgrunnen for saken er knyttet til forhold som er svært uheldig for andre arbeidstakers arbeidsmiljø og mindretallet mener avgjørelsen ikke i tilstrekkelig grad tar hensyn til andres arbeidsmiljø. Hvis forslaget om å videreføre en bestemmelse tilsvarende tjenestemannsloven § 18 nr. 2 i ny lov, må henvisningen endres i uhl. § 11-3 slik at styret fortsatt treffer den endelige avgjørelsen i slike saker.

Vi er mener for øvrig at hvis bestemmelsen i 18 nr. 2 videreføres i ny lov, bør det fastsettes at den endelige avgjørelsen blir tatt av institusjonen selv, etter mal av uhl., og at slike saker ikke kan bringes inn for departementet.

Med hilsen

Svend Erik Haaland
avdelingsdirektør (e.f)

Tine Lund-Ness
rådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.