



KYSTVERKET
HOVEDKONTORET

Samferdselsdepartementet
Postboks 8010 Dep
0030 OSLO

Deres ref.: Vår ref.: Arkiv nr.: Saksbehandler: Dato:
2016/1273-2 008 Hanne Silje Habberstad 21.6.2016

Hørings svar - Forslag til ny lov om statens ansatte

Det vises til deres brev av 5.4.2016 med oversendelse av høring om forslag til ny lov om statens ansatte fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Generelle merknader til lovforslaget

Kystverket er positive til at forslaget om en ny lov om statens ansatte. Kystverket deler utgangspunktet om at regulering av arbeidsforhold for ansatte i staten bør være det samme som for arbeidstakere i kommunal og privat sektor, med mindre det er særegne forhold som tilsier noe annet. Kystverket støtter derfor på prinsipielt grunnlag forslagene som går ut på å harmonisere lovverket med arbeidsmiljøloven. Kystverket synes imidlertid at forslaget ikke går langt nok på enkelte punkt. Det legges bare opp til prinsipp om harmonisering av arbeidsmiljøloven i stedet for å la arbeidsmiljøloven gjelde så langt det er mulig for statens ansatte. Etter Kystverkets syn burde arbeidsmiljøloven gjelde fullt ut for statens ansatte, men med egne regler kun i tilfellene der det er behov for dette, for eksempel kravet om utlysning av stillinger, fortrinnsrett til annen stilling i staten, kvalifikasjonsprinsippet, regler om embetsmenns rettsstilling og forbudet mot å motta gaver.

Kystverket støtter forslaget til å avvikle ordningen med mindretallsanke og tilsettingsråd for overtallige i staten.

Videre støtter Kystverket forslaget med hensyn til de språklige og terminologiske endringene, herunder forslag til navn, en oppdatert forenklet lovtekst, den nye lovstrukturen og moderniseringen for øvrig.

Kystverket har kommentarer til følgende av forslagene:

Personalreglementet

Kystverket er positiv til at forslaget om personalreglementet ikke lenger skal stadfestes hos kommunal- og moderniseringsdepartementet (via fagdepartementet), og mener at det med fordel kan være en rett, men ikke en plikt for fagdepartementet til å kreve revisjon av personalreglementet. Slik vi ser det bør en slik eventuell rett brukes med varsomhet.

Kystverket anser dagens mal for personalreglement for å være for omfattende. Malen fremstår som gammeldags og bidrar til å gjøre prosessene rundt opprettelse og endring av

Kystdirektøren

Sentral postadresse:	Kystverket Postboks 1502 6025 ÅLESUND	Telefon:	+47 07847	Internett:	www.kystverket.no
				E-post:	post@kystverket.no
For besøksadresse se	www.kystverket.no	Bankgiro:	7694 05 06766	Org.nr.:	NO 874 783 242

Brev, sakskorrespondanse og e-post bes adressert til Kystverket, ikke til avdeling eller enkeltperson

virksomhetens reglement for tidkrevende. Etter vår mening burde malen være basert på en felles minimumsstandard for hele staten, men mulighet for individuelle virksomhetstilpassede deler. Et personalreglement bør etter vår mening kun inneholde elementer som ikke ellers fremgår av lov eller forskrift.

Kystverket er positive til at det lovfestets en adgang til å opprette midlertidige personalreglement ved opprettelse av ny virksomhet, sammenslåing eller omorganisering som berører flere virksomheter. Vi er videre av den oppfatning at det er hensiktsmessig å lovfeste adgangen til at det i personalreglementet kan fastsettes at stillinger for en periode på inntil ett år bare skal kunngjøres internt i virksomhet når den er under omstilling.

Etter vårt syn er det uheldig å fjerne adgang til å fastsette unntak fra offentlig kunngjøring i personalreglementet. Det er flere tilfeller hvor virksomheter kan ha behov for å utlyse internt, blant annet i forbindelse med omstilling, men også der man ønsker å få ansatte til å foreta interne forflytninger på frivillig basis.

Kystverket har etatsopplæring av loser. Kystverket ønsker derfor videreføring av at kriterier for etatsopplæring skal kunne fastsettes i personalreglementet.

Lovfesting av kvalifikasjonsprinsippet

Kystverket støtter forslaget om å lovfeste kvalifikasjonsprinsippet. Etter vår mening vil lovfesting bidra til å sikre gode ansettelser i staten.

Kystverket er noe usikker på om begrepet "yrkeserfaring" i bestemmelsens annet ledd kan bli for snever, og foreslår derfor å endre begrepet til "erfaring". Dette for å få dekke blant annet relevant erfaring som for eksempel politisk arbeid, organisasjonsarbeid, tillitsvalgtarbeid og frivillig arbeid mv.

Prøvetid

Kystverket støtter forslaget om adgang til å forlenge prøvetiden ved fravær og forslaget om at søksmål om oppsigelse i prøvetid ikke gis oppsettende virkning. Vi er positive til å lovfeste adgang til oppsigelse i prøvetid dersom statsansatt har mottatt skriftlig forhåndsvarsel om oppsigelse innen prøvetidens utløp.

Etter Kystverkets syn er det imidlertid ingen gode grunner for at oppsigelsesfristen skal være tre uker. Det synes ikke å være gode grunner for å ha lenger oppsigelsesfrist i prøvetid i staten enn i kommunal og privat sektor. Forslaget bør derfor harmoniseres med arbeidsmiljøloven, og følgelig bør fristen settes til to uker.

Midlertidig ansettelse

Kystverket er positive til den foreslåtte endringen om å redusere adgangen til midlertidig ansettelse fra fire til tre år. Vi anser tre år som tilstrekkelig med tid for arbeidsgiver til å foreta en grundig vurdering/ avklaring av behovet for stillingen.

Kystverket stiller spørsmålstegn ved om forslag til nytt krav om at bruken av midlertidig ansettelse skal drøftes årlig kan bidra til merarbeid for arbeidsgiver.

Oppsigelse

Kystverket er av den oppfatning at adgangen til oppsigelse etter tjml. § 10 har vært for snever. Det er foreslått en ny hjemmel for oppsigelse av ansatte som gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter. Kystverket anser derfor dette som en viktig endring og støtter forslaget. Etter vår mening burde forslaget imidlertid gått lenger. Slik vi ser det, er det svært vanskelig å foreta oppsigelse / avskjed av offentlig tjenestemann da man risikerer å havne

"mellom to stoler" fordi en sak ikke "passer" i et av de oppramsede alternativene. Etter vår mening burde forslaget vært ytterligere harmonisert med arbeidsmiljølovens § 15-7.

Kystverket støtter forslaget om å fjerne dagens skille mellom "svakt" og "sterkt" oppsigelsesvern. Kystverket er følgelig positive til at det ikke skal skilles mellom fast og midlertidig ansatte i forhold til oppsigelse.

Kystverket er for øvrig positive til at det vil bli utarbeidet en forskrift med nærmere bestemmelser om begrepet "*annen passende stilling*".

Fortrinnsrett

Kystverket støtter forslaget om at en statsansatt bare skal ha fortrinnsrett dersom vedkommende blir sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, og ikke ved oppsigelse på grunn av egne forhold.

Skriftlig advarsel

Kystverket bruker reaksjonsformen nedsettelse i stilling. Dette er en meget praktisk reaksjonsform særlig for våre operative ansatte, som for eksempel for ansatte i Kystverket rederi. Vi mener derfor at denne reaksjonsformen bør videreføres.

For øvrig er Kystverket av den oppfatning at bruken av begrepet "*skriftlig advarsel*" i forslag til ny lov om statens ansatte kan skape forvirring. Kystverket bruker reaksjonen skriftlig tilrettevisning som skriftlig advarsel. I malen vår for dette er det presisert at "*Denne advarselen er ikke å anse som ordens straff etter tjml. § 14.*" for ikke å skrape usikkerhet hos mottakeren. Kystverket bruker "advarsel" som begrep fordi dette er innarbeidet språkbruk i arbeidslivet. Etter vår oppfatning kan det trolig skape forvirring dersom man går over til å benytte formell "*skriftlig advarsel*" om forhold som skal anses som en så streng reaksjon fra arbeidsgiver at det er et forvaltningsvedtak etter loven, og mot andre typer (mer uformelle) skriftlige advarsler som ikke skal anses som forvaltningsvedtak. Kystverket peker videre på at det fremstår som uklart hva "*skriftlig advarsel*" i forslaget § 26 viser tilbake på; til "*skriftlig advarsel*" etter § 25 eller til øvrige (uformelle) skriftlige advarsler/tilrettevisninger som kan gis i kraft av styringsretten og som ikke skal anses som forvaltningsvedtak. Kystverket foreslår derfor en mer generell betegnelse som overskrift for forslaget til ny § 25.

Dersom departementet fastholder forslaget om en "formell" skriftlig advarsel, ser Kystverket det som viktig at man får inn en presisering i loven om at "uformell" skriftlig advarsel fremdeles kan gis i kraft av styringsretten. Alternativt må dette beskrives i forarbeidene til loven.

Kystverket er i denne sammenheng negative til forslaget om at "*skriftlig advarsel skal oppbevares i personalmappen i 5 år.*" Etter vår oppfatning bør lovgiver være varsom med å gi tidsbestemte regler for oppbevaring av sanksjoner. Det bør være arbeidsgiver som foretar en selvstendig vurdering av behovet for oppbevaring av sanksjoner i personalmappen. Det vises i denne forbindelse til at personopplysningsloven ikke har en klar tidfesting av grenser for sletting, men at det skal foretas en interesseavveining. Arbeidsgiver har bevisbyrden i en eventuell rettssak om gyldigheten av oppsigelse/avskjed. Det kan være vanskelig for arbeidsgiver å dokumentere saklig grunnlag for oppsigelse/avskjed uten å vise til historikk (for eksempel i form av et vedvarende mønster hos den statsansatte).

Andre regler (forslagets § 16 Plikt til å overta annen stilling)

Forslaget om flytteplikt og unntak fra dette støttes, i den grad dette skal anses som harmonisering med arbeidsmiljøloven.

Suspensjon

Kystverket er negativt til at det vurderes å oppheve muligheten til å overføre en ansatt til en mindre betrodd stilling. Kystverket benytter dagens adgang til å gjøre dette. Slik vi ser det, vil det trolig oppfattes som mindre belastende for en ansatt å bli overført til en annen mindre betrodd stilling enn å bli suspendert "i sin helhet" fra sin opprinnelige stilling. Kystverket er derfor av den oppfatning at denne bestemmelsen bør videreføres.

Med hilsen

Per Jan Osdal
assisterende kystdirektør

Anne Gunn Mostad
stabsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent