



Samferdselsdepartementet
Sendes kun per epost:
postmottak@sd.dep.no

Saksbehandler: Anne Helene Fodnes
Telefon direkte: +47 97087152
Vår dato: 21.06.2016
Vår referanse: 16/04417-2

Deres dato: 05.04.2016
Deres referanse:

Vedrørende forslag til ny lov om statens ansatte

Luftfartstilsynet viser til Kommunal- og moderniseringsdepartementets brev (heretter KMD) av 1. april 2016 om høring av forslag til ny lov om statens ansatte.

Luftfartstilsynet ønsker innledningsvis å trekke frem at vi er positive til at lov om statens tjenestemenn m.m. (heretter tjenestemannsloven) fornyes, og i større grad harmoniseres med arbeidsmiljølovens bestemmelser der det ikke er behov for å opprettholde særlige bestemmelser for statens ansatte.

I forbindelse med vårt høringsinnspill har vi primært tatt utgangspunkt i de spørsmålene KMD særlig ønsker at høringsinstansene skal vurdere.

4.1. Terminologi

Vedrørende forslaget terminologi har ikke Luftfartstilsynet noen særlige kommentarer utover at lovforslaget ved flere anledninger henviser til *tjenestemannsorganisasjoner* i virksomhetene. Begrepet bør justeres i tråd med øvrig begrepsbruk. Luftfartstilsynet stiller seg for øvrig bak KMD sine vurderinger og forslag til løsning.

4.2. Personalreglement

Med hensyn til ordningen med personalreglement som supplement til loven, så er Luftfartstilsynet positive til forslaget om at KMD ikke lenger skal stadfeste statlige virksomheters personalreglement, med den virkning at virksomhetene dermed får reell beslutningsmyndighet. Det anses ikke hensiktsmessig etter vår oppfatning å tillegge fagdepartementet stadfestelsesmyndighet tilsvarende dagens system, men Luftfartstilsynet stiller seg positive til at fagdepartementet får rett til å kreve revisjon av personalreglementet på samme måte som partene.

4.3. Midlertidig ansettelse

Luftfartstilsynet er enig i at reglene for midlertidig ansettelse videreføres og i hovedsak bør harmoniseres med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Luftfartstilsynet anbefaler imidlertid at bestemmelsen som åpner for midlertidig ansettelse for en periode på inntil seks måneder harmoniseres med arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd f), dvs. at det gis en mulighet for midlertidig ansettelse for inntil *tolv måneder* når det har oppstått et uforutsett behov. Dette vil etter vår oppfatning gi god og nødvendig fleksibilitet for statlige virksomheter, samtidig som ordningen uansett begrenses til uforutsette behov.

[Luftfartstilsynet / Civil Aviation Authority](#)

T: +47 75 58 50 00
F: +47 75 58 50 05
E: postmottak@caa.no

Postadresse:
Postboks 243
8001 BODØ

Besøksadresse:
Sjøgata 45-47
8006 BODØ

Fakturaadresse:
fakturamottak@caa.no

Fakturamottak DFØ
Postboks 4104
2307 HAMAR

Vår dato
21.06.2016

Vår referanse
16/04417-2

At det er foreslått å innføre en plikt for arbeidsgiver til å drøfte bruken av midlertidig ansettelser med de tillitsvalgte i virksomheten anses uproblematisk. For Luftfartstilsynets del medfører dette kun en formalisering av dialogen med de tillitsvalgte i form av drøfting. Omfanget, samt konsekvenser av midlertidig tilsetning for arbeidsmiljøet vil være sentrale elementer i drøftingen.

Når det gjelder bruk av innleie er Luftfartstilsynet av den oppfatning, i likhet med KMD, at loven bør inneholde en helhetlig regulering av de overordnede forholdene. Vi har for øvrig liten erfaring med bruk av innleie og har derfor ingen særskilte kommentarer på de foreslåtte bestemmelsene.

Luftfartstilsynet støtter videre forslagene om prøvetidsregler, og at ansettelsesorganet skal ha anledning til både å fastsette kortere prøvetid, at prøvetid ikke skal gjelde ved ansettelse og at arbeidsgiver på visse vilkår skal kunne forlenge prøvetiden på grunnlag av statsansattes fravær under prøvetiden. Ordlyden i forslaget § 15 om prøvetid fremstår som ryddig og oversiktlig. Vi viser for øvrig til vår kommentar tilknyttet oppsigelsesfrist under pkt. 4.4.

4.4. Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold

Når det gjelder oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold støtter Luftfartstilsynet forslaget om i hovedsak å harmonisere vilkårene for oppsigelse med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. I forslaget er det for øvrig lagt til grunn at arbeidsgivers omplasseringsplikt bør gjelde uavhengig av hvor lenge vedkommende har vært ansatt og at det ikke stilles krav om å ha ett års ansettelsestid før arbeidsgivers plikt inntre, som skal bidra til en forenkling ved at det ikke er behov for å beregne ansettelsestidens lengde og om det foreligger sammenhengende ansettelsestid.

Luftfartstilsynet stiller imidlertid spørsmål ved hvilken effekt dette vil ha med tanke på å gjennomføre omstillinger og nedbemanning. Vi registrerer at tjenestemannsutvalget peker på at virksomhetens behov for å omorganisere må kunne ha gjennomslagskraft i interesseavveiningen mellom virksomhetens behov og ulempene for arbeidstakere før evt. oppsigelse gis. Etter vår oppfatning bør derfor ikke ordlyden for intern opptrinnsrett være lik for faste og midlertidig ansatte, for å unngå usikkerhet omkring dette punktet og sikre nødvendig fleksibilitet i blant annet omstillingsprosesser.

Når det gjelder oppsigelse fra arbeidsgiver i prøvetiden mener Luftfartstilsynet at det vil være mest hensiktsmessig å fastsette en oppsigelsesfrist på to uker, for å bidra til forenkling og for å samordne praktiseringen med både kommunal og privat sektor. Det anses heller ikke å være særlig tungtveiende hensyn som tilsier å etablere en dobbelt så lang frist sammenlignet med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Når det gjelder oppsigelsesfrister i henhold til forslaget § 22 støtter Luftfartstilsynet en løsning om å etablere en seks månedersfrist for oppsigelse av midlertidige ansatte *etter tre år*. Dette for å tilpasse bestemmelsen til forslaget om at midlertidig ansatte skal regnes som fast ansatte etter tre års ansettelsestid, jf. forslaget § 9.

Luftfartstilsynet er videre av den oppfatning at *ekstern fortrinnsrett* prinsipielt sett ikke bare bør gjelde oppsigelse som følge av «virksomhetens forhold», men også bør gjelde for sykdom og kvalifikasjonsmangel for å ivareta det grunnleggende prinsippet og avtalen om inkluderende arbeidsliv. Videre vurderer vi det mest hensiktsmessig at fortrinnsretten gjelder for faste ansatte som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i minst tolv måneder de siste to år, og at fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og ett år fra oppsigelsesfristens utløp, jf. aml. § 14-2, fjerde ledd.

4.5 Ordenstraff

Luftfartstilsynet er enig i at ordenstraff i form av skriftlig advarsel videreføres for statsansatte. Når det gjelder spørsmål om de øvrige sanksjonsmuligheter som ansiennitetstap og omplassering til lavere stilling så har ikke Luftfartstilsynet erfaring i å benytte disse. Vi er for øvrig enig i at ordenstraff i form av tap av ansiennitet ikke lengre er aktuelt som sanksjon. Sanksjon i form av omplassering til lavere stilling vil etter vår oppfatning kunne være mer aktuelt, og peker også på at det kan være hensiktsmessig at det foreligger sanksjonsmuligheter utover skriftlig advarsel.

4.6 Overføring til mindre betrodd tjeneste

Luftfartstilsynet støtter KMD sine betraktninger omkring adgangen til å ilegge suspensjon, og har ingen særskilte kommentarer til dette.

I høringsnotatet er det særlig stilt spørsmål ved aktualiteten for adgangen til å overføre tjenestemenn til mindre betrodd tjeneste som et alternativ til suspensjon i de tilfeller vilkårene er oppfylt.

Luftfartstilsynet har inntil nå ikke benyttet denne muligheten. Det anses lite hensiktsmessig å overføre en ansatt til mindre betrodd tjeneste dersom vilkårene for suspensjon er tilstede. Dette spesielt med hensyn til organisasjonens størrelse og at dette vil gjelde saker av en viss alvorlighet. Vi har derfor ikke sterke synspunkter på at ordningen må videreføres.

Luftfartstilsynet har ingen øvrige kommentarer til høringen.

Med vennlig hilsen

Nina B. Vindvik
avdelingsdirektør
Juridisk avdeling

Anne Helene Fodnes
juridisk rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever derfor ikke signatur.