



Nasjonal  
kommunikasjons-  
myndighet

MOTTATT

25 MAI 2016

Samferdselsdepartementet  
Postboks 8010 Dep.  
0030 OSLO

Vår ref.:1602174-2 - 008  
Vår dato: 23.5.2016

Deres ref.: 16/743  
Deres dato: 5.4.2016

Saksbehandler: Rolf Hermann Kvile Sickel

## **Forslag til ny lov om statens ansatte - høring**

Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom) viser til brev fra Samferdselsdepartementet (SD) datert 5.4.2016, referanse 16/743, om ovennevnte. Med dette avgir Nkom sine merknader til ny lov om statens ansatte.

Nkom har valgt å gi sine merknader ved først å gi generelle kommentarer til det nye lovutkastet. Deretter avgir Nkom sine merknader til punktene som er listet opp i kapittel fire i høringsutkastet der Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) ber høringsinstansene særlig vurdere forhold knyttet til terminologi, personalreglement, midlertidig ansettelse, oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold, ordensstraff (skriftlig advarsel), overføring til mindre betrodd tjeneste og virksomhetsoverdragelse.

### Generelle kommentarer

Nkom støtter KMDs tilnærming til endret lovstruktur og språklig modernisering som fremgår i kapittel tre og fem i høringsutkastet. Videre ser også Nkom hensikten med å harmonisere regelverket for ansatte i staten med arbeidsmiljølovens bestemmelser på enkelte områder. Dette bidrar til forenkling, klargjøring av relevant regelverk og til en mer oversiktlig arbeidsgiverrolle generelt der forskjeller mellom offentlig og privat sektor reduseres på områder der dette er hensiktsmessig. Nkom imøteser også at kvalifikasjonsprinsippet lovfestes, at endringen i bestemmelsene om prøvetid gjør at denne kan utnyttes bedre og at oppsigelsesgrunnlag på grunn av ansattes forhold harmoniseres med arbeidsmiljøloven. Videre imøteser Nkom at både mindretallsanken og Tilsettingsrådet for overtallige søkere, utgår.

Når det gjelder eksternt fortrinnsrett og oppsigelsesgrunnlag, så ser Nkom momentene knyttet til inkluderende arbeidsliv som det er redegjort for i høringsutkastet. Likevel, mener Nkom at

Nasjonal  
kommunikasjonsmyndighet  
Besøksadresse:  
Nygård 1, Lillesand

Postadresse:  
Postboks 93  
4791 LILLESAND

Tel: 22 82 46 00  
Fax: 22 82 46 40  
firmapost@nkom.no

NO 974 446 871  
www.nkom.no



ekstern fortrinnsrett kun bør gjelde dersom statsansatt blir sagt opp på grunn av virksomhetens forhold. Når oppsigelsen skyldes slike forhold som arbeidstaker verken kan klandres for eller har kontroll over, har vedkommende et særskilt behov for vern. Er man derimot sagt opp på grunn av sykdom eller kvalifikasjonsmangel, bør ikke ekstern fortrinnsrett kunne gjøres gjeldende.

#### Terminologi

Nkom viser til redegjørelsen i punkt 5.2 i høringsnotatet. Nkom har ingen sterke synspunkter på forslagene som drøftes i høringsutkastet og kan derfor støtte KMDs forslag om at den nye loven kalles «lov om statens ansatte». Vi synes imidlertid det foreslåtte kortnavnet «statsansatteloven» er tungt å uttale. Ved å gi loven kortnavnet «statsansattloven», blir uttalen litt enklere.

#### Personalreglement

Nkom viser til redegjørelsen i punkt 10.3.1 i høringsnotatet og er enig i målsettingen om å forenkle personalreglementene ved å lovfeste forhold som tidligere ble avtalt lokalt. Nkom støtter forslaget om at reglementene ikke lenger skal stadfestes av KMD. Det synes også unødvendig at man lovfester at fagdepartementet har en rett, men ikke en plikt, til å kreve revisjon av reglementet da dette bør ligge innenfor departementenes generelle instruksjonsmyndighet overfor underliggende organer.

Nkom ser det som en hensiktsmessig bestemmelse at det i § 6 fastsettes at ansvarlige departementer kan fastsette et midlertidig reglement ved omstilling og støtter foreslått ordlyd i § 2 punkt 6.

#### Midlertidig ansettelse

Nkom viser til redegjørelsen i punkt 11.3.1 i høringsnotatet. Nkom imøteser en harmonisering med arbeidsmiljøloven og støtter forslaget om å fastsette adgang til midlertidig ansettelse når det er behov for statsansatt i et bestemt tidsrom. Nkom har heller ikke vesentlige innvendinger til at gjeldende tjml § 3 punkt 2, bokstav b tas bort så lenge den nye bestemmelsen gjengitt ovenfor tas inn i den nye loven.

Nkom mener også at det bør være anledning til å tilsette administrativt for en periode på inntil tolv måneder (uten krav til kunngjøring) og ikke seks som foreslått. Vår erfaring er at behovet ofte strekker seg over noe lengre tid enn seks måneder. Nkom kan ikke se at en slik utvidelse undergraver verken hovedregelen om fast tilsetting i staten eller kvalifikasjonsprinsippet. Å forlenge denne perioden vil gjøre det lettere å dekke opp for midlertidige behov og vil også bidra til en ytterligere harmonisering med bestemmelsene om midlertidig tilsetting i arbeidsmiljøloven.

Nkom har ikke vesentlige innvendinger til innføring av drøftingsplikt med de tillitsvalgte og foreslåtte endringer i stillingsvernet for midlertidige ansatte.

#### Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold

Nkom viser til redegjørelsen i punkt 13.3.1.1 i høringsnotatet. Vi støtter at rettstilstanden endres slik at en statsansatt kan sies opp når det er saklig begrunnet i virksomhetens forhold, uavhengig av lengden på tjenestetiden. Nkom kan heller ikke se at det foreligger noe grunnlag for å opprettholde et skille hvor midlertidig ansatte må ha jobbet dobbelt så lenge som fast ansatte for å få samme stillingsvern. Bestemmelsene synes ikke å være i overensstemmelse med diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven. Vi støtter også forslaget om å videreføre bestemmelsen om intern fortrinnsrett og gjøre bruk av denne uavhengig av tjenestetid. Nkom er av den oppfatning at dagens rettstilstand skal videreføres for så vidt gjelder hva som regnes som annen passende stilling.

I høringsutkastet drøftes hvorvidt arbeidsgiver må foreta en interesseavveining mellom virksomhetens behov og ulemper for arbeidstakeren, før oppsigelse gis. Nkom er enig i at en slik bestemmelse er rimelig for å styrke den ansattes rettsstilling. Nkom er av den oppfatning at forvaltningsloven og saklighetskravet legger viktige føringer på saksbehandlingen i slike saker, men ser likevel ingen grunn til at domstolenes prøvingsrett skal være innskrenket i statlig sektor, sammenlignet med kommunal og privat sektor.

#### Ordensstraff (skriftlig advarsel)

Nkom viser til redegjørelsen i punkt 15.3.1 i høringsnotatet. Vi er enig i at den mest vanlige reaksjonsformen i dag er skriftlig irettesettelse og støtter forslaget om at denne lovfestes. Vi deler også oppfatningen om at de to øvrige reaksjonsformene som er hjemlet i dagens tjml § 14 punkt 2 er lite i bruk. Nkom har ingen betenkeligheter med at reaksjonsformen «tap av ansiennitet» ikke videreføres, men støtter ikke forslaget om å ta bort bestemmelsen om omplassering til lavere stilling. Hvis rettstilstanden endres slik som foreslått, står arbeidsgiver kun igjen med ett virkemiddel – skriftlig irettesettelse – som reaksjonsform. Nkom mener at arbeidsgivere kan være tjent med å ha flere reaksjonsformer, og omplassering til lavere stilling kan være en relevant reaksjonsform i bestemte saker. Selv om også den generelle styringsretten gir adgang til omplassering av ansatte, mener Nkom at en slik reaksjonsform er lettere å gjennomføre dersom reaksjonsformen er lovfestet.

#### Overføring til mindre betrodd tjeneste

Nkom viser til redegjørelsen i punkt 17.3.2 i høringsnotatet. Nkom ser at bestemmelsen kan være nyttig i enkelte tilfeller, men med forenkling av ny lov som utgangspunkt, støtter Nkom forslaget om at bestemmelsen utgår.



Nasjonal  
kommunikasjons-  
myndighet

#### Virksomhetsoverdragelse

Nkom viser til redegjørelsen i punkt 19.3.2 i høringsnotatet og direktivets unntaksbestemmelse som omhandler unntak for administrativ omorganisering av offentlig forvaltningsmyndighet eller overføring av administrative funksjoner mellom offentlige forvaltningsmyndigheter. Vi støtter ikke forslaget om at unntaket gjøres gjeldende for offentlig ansatte. Vår begrunnelse er at ansatte i offentlig sektor bør ha samme rettigheter ved en virksomhetsoverdragelse som ansatte i privat sektor.

Med hilsen

Marit Midtstøl Samuelsen  
seksjonssjef

Rolf Hermann Kvile Sickle  
seniorrådgiver

Brevet er godkjent elektronisk og  
ekspedert på papir uten underskrift