



## Statens vegvesen

Samferdselsdepartementet  
Postboks 8010 Dep  
0030 OSLO

Behandlende enhet:	Saksbehandler/telefon:	Vår referanse:	Deres referanse:	Vår dato:
Vegdirektoratet	Ole Martin Hornkjøl / 22073655	16/50643-2	16/743-	16.06.2016

### Forslag til ny lov om statens ansatte – høring

Vi viser til Samferdselsdepartementets brev av 5. april 2016 med vedlegg.

Statens vegvesen støtter en fornyelse av regelverket rundt ansattforhold i staten og er positive til mye av det som fremkommer i lovforslaget. I den følgende uttalelsen vil vi imidlertid peke på noen konkrete forhold som bør vurderes nærmere. Våre bemerkninger følger for enkelthets skyld paragrafsekkefølgen i forslaget.

#### Ad forslagens § 2:

Statens vegvesen er positive til at man foreslår å utvikle ordningen med at virksomhetens personalreglement må stadfestes av Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Når man tar bort ordningene med stadfestelse, finner vi det likevel naturlig at fagdepartementet gis en rett til å be om at virksomhetens personalreglement tas opp til revisjon. I gitte tilfeller ser vi at fagdepartementet vil kunne ha et behov for å kunne være med påvirke innholdet.

#### Ad forslagens § 3:

Statens vegvesen støtter en lovfesting av kvalifikasjonsprinsippet. Vi er likevel usikre på om begrepet «yrkeserfaring» i 2. ledd blir for snevert. Ordlyden kan oppfattes slik at det ikke skal legges vekt på annen type erfaring enn den som er konkret knyttet til en tidligere lønnet stilling, slik at f.eks erfaring fra frivillig arbeid, politisk arbeid og tillitsmannsarbeid faller utenfor. Det er vår oppfatning at det er grunn til å legge vekt på også denne typen erfaring ved vurderingen av søkere til ledige stillinger.

I siste setning brukes begrepet «kvalifikasjonskrav» (vår understrekning) om det kandidaten skal vurderes opp mot. Slik vi oppfatter nåværende forståelse av kvalifikasjonsprinsippet er de kravene som fremkommer i utlysningsteksten en nedre grense for hvilke kvalifikasjoner kandidaten minimum skal ha. Det er vanlig i utlysningsteksten også å gi uttrykk for

Postadresse  
Statens vegvesen  
Vegdirektoratet  
Postboks 8142 Dep  
0033 OSLO

Telefon: 02030  
firmapost@vegvesen.no  
Org.nr: 971032081

Kontoradresse  
Brynsengfare 6A  
0667 OSLO

Fakturaadresse  
Statens vegvesen  
Landsdekkende regnskap  
9815 Vadsø

kvalifikasjoner som er ønsket, men som ikke er et absolutt krav. Vi er redd for at slik lovforslaget er formulert kan dette virke innskrenkende på hvilke vurderinger som blir gjort.

#### Ad forslagens § 4:

Slik bestemmelsen er formulert synes den å fjerne nåværende mulighet for å reglements feste adgangen til unntak fra kravet om offentlig utlysning. Statens vegvesen har i sitt någjeldende personalreglement bestemmelser som gir anledning til på visse vilkår å lyse ut stillinger internt. Vi opplever at dette gir en god fleksibilitet, og har vanskelig for å se begrunnelsen for at partene i den enkelte virksomhet ikke lengre kan bli enige om slike unntak gjennom personalreglementet. Fagdepartementet vil jo, jfr. forslagens § 2nr 5, kunne ha en kontroll på at unntakene ikke strekkes for langt i den enkelte virksomhets reglement.

Ikke minst kan intern utlysning være et viktig instrument for mobilitet av ressurser innad i virksomheten i tider hvor det stilles stadig strengere krav til begrensninger i hvordan virksomhetene vokser i størrelse, og stadig større behov for fleksibilitet.

#### Ad forslagens § 15:

Statens vegvesen støtter mulighetene for at prøvetiden kan forlenges ved fravær i prøvetiden.

Når det gjelder utvidet prøvetid ved etatsopplæring er det Statens vegvesens oppfatning at prøvetiden her burde kunne forlenges også utover opplæringsperioden. Ved slik «etat-spesifikk opplæring» vil det først være i tiden etter at opplæringen er gjennomført at arbeidsgiver reelt får prøvd arbeidstakeren i forhold til arbeidsoppgavene. Hvor prøvetiden utløper ved avslutning av opplæringsperioden, vil arbeidsgiver kun i begrenset grad få vurdert tilpasningen til arbeidet, dyktigheten og påliteligheten til arbeidstakeren.

#### Ad forslagens § 16:

I forslaget savner Statens vegvesen en formulering tilsvarende tjenestemannslovens § 12, siste setning. Selv om en midlertidig omdisponeringsrett følger av det generelle prinsippet om arbeidsgivers styringsrett, tror vi det er hensiktsmessig at dette tydeliggjøres i lovteksten.

#### Ad forslagens § 20:

Statens vegvesen støtter forslaget om å utvide adgangen for arbeidsgiver til å gå til oppsigelse på grunn av forhold ved den statsansatte. Det oppleves som problematisk at arbeidsgiver i staten langt på vei mangler denne typen reaksjon for forhold knyttet til tjenstemannens arbeidsutførelse og overholdelse av tjensteplikter. Vi har imidlertid vanskelig for å for å se hvorfor man ikke kunne kopiere arbeidsmiljølovens bestemmelser på dette området. I forhold til arbeidstakers egne forhold kan vi ikke se at det er avgjørende forskjeller mellom det offentlige og private/kommunale virksomheter som tilsier at adgangen til oppsigelse ikke er like.

#### Ad forslagens § 24:

Statens vegvesen er enig i at en fortrinnsrett i staten også bør komme til anvendelse for oppsigelser som er begrunnet i sykdom eller hvor den ansatte ikke lengre har de nødvendige kvalifikasjoner. Særlig i det siste tilfellet er det ikke sikkert at vedkommende ikke er kvalifisert i forhold til andre virksomheter i staten.

Ad forslaget § 25:

Statens vegvesen er positive til forslaget om at ordensstraff bortfaller og erstattes med en anledning til å gi en skriftlig advarsel. Instituttet med ordensstraff i form av nedsettelse av stilling m.v. fremstår som gammeldags og utdatert. Vi mener imidlertid at det bør synliggjøres i lovteksten at adgangen for arbeidsgiver til å gi en uformell tilrettevisning med hjemmel i arbeidsgivers styringsrett består. Slik lovteksten er formulert kan det synes som om arbeidsgiver ikke har denne muligheten.

Statens vegvesen er også usikker på formuleringen i bestemmelsens nr 3. Vi har i dagens personalreglement en bestemmelse om at ordensstraffer slettes fra personalregisteret etter 5 år. Av hensyn til arkiveringsbestemmelser og for tilfeller hvor tjenestemannen begår seg på nytt, jfr. vilkårene for avskjed, har dokumentet likevel blitt oppbevart på personalmappen. Slik forslaget er formulert synes det som om et dokument med en skriftlig advarsel ikke skal arkiveres utover 5 år. Vi antar dette ikke har vært meningen og lovteksten bør her klargjøres.

Ad forslaget § 26:

I forhold til forslaget bokstav c) fremstår det som usikkert om man her utelukkende har tenkt på «skriftlig advarsel» etter § 25 som vilkår for avskjed. I så fall fremstår det som en uheldig skjerping av vilkårene for avskjed ved gjentatte forgåelser. Det bør ikke være slik at arbeidstaker må ha fått flere skriftlige advarsler etter § 25, (med rådsbehandling m.v.) før arbeidsgiver kan gå til avskjed etter alternativ c). Her bør lovteksten klargjøres.

HR-seksjonen  
Med hilsen

Berit Ørslien  
avdelingsdirektør

Ole M. Hornkjøl

*Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen håndskrevne signaturer.*