



Kommunal - og moderniseringsdepartementet
Postboks 8112 Dep.
0032 OSLO

**SYSSELMANNEN
PÅ SVALBARD**

**GOVERNOR OF SVALBARD
ГУБЕРНАТОР СВАЛЪБАРДА**

Vår saksbehandler:

Hanne Margrethe Ingebrigtsen
hanne.margrethe.ingebriquetsen@sysselmannen.
no
79024324

Vår dato:

01.07.2016

Vår ref: (bes oppgitt ved svar)

16/00473-2

Deres dato:

25.04.2016

Høring - forslag til ny lov om statens ansatte

Det vises til Kommunal- og moderniseringsdepartementets (KMD) høringsbrev 1. april 2016 i sak om forslag til ny lov om statens ansatte. Sysselmannen på Svalbard var ikke oppført på listen over høringsinstanser, men har fått høringsaken oversendt fra Justis- og beredskapsdepartementet.

Vi har vurdert forslaget til ny lov med særlig henblikk på anvendelsen for Svalbard, og har følgende merknader:

1. *Generelle vurderinger*

På generelt grunnlag vil vi bemerke at det er positivt at det nå legges opp til en harmonisering mot reglene i arbeidsmiljøloven, og da spesielt med hensyn til regelverket om ansettelse og oppsigelse. Vi legger i den forbindelse til grunn at forholdet til andre lover og forskrifter som regulerer forhold vedrørende ansettelse og oppsigelse, for eksempel politiloven, er vurdert og ivarettatt.

2. *Midlertidige ansettelser og åremål på Svalbard*

Når det så gjelder forholdet til Svalbard spesielt, er reguleringen av adgangen til midlertidige ansettelser og åremål på Svalbard omtalt i høringsnotatet pkt. 5.3.4, 11.3.5 og 11.3.6, og foreslått regulert i utkastet til ny lov §§ 9 (4) og 10 (4).

Dagens system med fast ansettelse som hovedregel, og enkelte unntak fra denne, er foreslått videreført i loven. Det foreslås likevel at unntaksbestemmelsene skal fremgå direkte av loven, og ikke i forskrift som i dag. Adgangen til midlertidige ansettelser innskrenkes også.

Det foreslås at adgangen til ansettelse i åremålsstillinger på Svalbard videreføres, i form av en forskriftshjemmel for Kongen. I tillegg ber KMD i høringsnotatet spesielt om tilbakemelding på forslaget om at det i tillegg skal gis en egen (ny) forskriftshjemmel som gir adgang til regulering av *andre typer* midlertidige ansettelser på Svalbard. KMD er i tvil om det er behov for en egen forskriftsregulering av midlertidige ansettelser på Svalbard i tillegg til hjemmelen til åremålstilsetninger, og ber derfor om synspunkter på dette fra høringsinstansene.



Etter Sysselmannens vurdering er det for vår del ikke behov for egen regulering av midlertidige ansettelser ved sysselmannskontoret, idet den generelle bestemmelsen om midlertidige ansettelser anses å ivareta våre behov, både når det gjelder vikariater og engasjementsstillinger. Vi tar imidlertid forbehold om at øvrige statsetater med ansatte på Svalbard (Statsbygg, Meteorologisk institutt) eventuelt har særlige behov som må ivaretas, og dette bør i så fall undersøkes i de aktuelle departementer (KMD, Kunnskapsdepartementet).

Når det så gjelder selve åremålsordningen, foreslås det at dagens adgang til ansettelse i åremål på Svalbard videreføres. Åremålsordningen foreslås lovfestet i form av en forskriftshjemmel, og adgangen til slike ansettelser på Svalbard fremgår således forutsetningsvis av denne hjemmelen. Rent lovteknisk kunne det vært en fordel at selve adgangen til ansettelse i åremål på Svalbard fremgikk klart av loven, særlig sett i lys av at formålet med revisjonsarbeidet er å samle og regulere de prinsipielle forholdene i selve loven. Vi overlater imidlertid vurderingen av slike lovtekniske spørsmål til Justis- og beredskapsdepartementets lovavdeling. Vi bemerker likevel for ordens skyld at den valgte fremgangsmåten forutsetter at det utarbeides en forskrift som fastsettes idet loven trer i kraft, slik at man unngår at det oppstår et rettsomt rom.

Oppsigelsesvern - fortrinnsrett ved oppsigelse.

Dette er omtalt i høringsnotatet pkt. 13, og er foreslått regulert i utkastet til ny lov § 20. Det foreslås her en endring i dagens s.k. sterke oppsigelsesvern, ved at oppsigelsesreglene skal være like for fast og midlertidig ansatte og være uavhengig av ansettelsestid. Forslaget går ut på at statsansatte kan sies opp dersom det er saklig begrunnet i virksomhetens forhold. For at saklighetskravet skal være oppfylt må arbeidsgiver ha tilbudt den statsansatte annen passende ledig stilling i virksomheten før oppsigelse. Det fremgår videre at KMD legger opp til å fastsette forskrifter om hva som regnes som annen passende stilling, og om 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.

Etter vår vurdering passe fortrinnsretten ikke for åremålsstillinger og andre midlertidige ansettelsesforhold, idet dette ikke vil gi gode eller varige løsninger, hverken for den ansatte selv eller for arbeidsgiver. Det bør derfor gis egne unntaksregler om dette i den forskriften som forutsettes fastsatt.

Personalreglement

Dette er omtalt i pkt. 10 og i lovforslagets § 2. Det foreslås å videreføre ordningen med at det skal forhandles om personalreglement i den enkelte virksomhet. Forslaget innebærer imidlertid forenklinger på enkelte områder, blant annet skal KMD ikke lenger stadfeste personalreglementene. KMD mener også at det er behov for å klargjøre om fagdepartementene skal ha en rolle i forbindelse med underliggende virksomheters personalreglement. Bl. a. spørres det om fagdepartementet bør få rett, men ikke plikt, til å kreve revisjon av personalreglementet. Dette er omtalt i pkt 10.3.1 i høringsnotatet, og KMD ber særlig om høringsinstansenes syn på dette.

Sysselmannen mener at det er positivt med en prosedyreforenkling ved fastsetting av personalreglement som kan tilpasses lokalt. Det er viktig at fagdepartement som overordnet organ har rett (men ikke plikt) til å kunne kreve revisjon av reglementet, med tanke på situasjoner der det lokalt er uenighet om behovet for revisjon, og eventuelt hva som skal revideres.



Suspensjon

Dette er omtalt i høringsnotatet pkt. 17. KMd ber her om innspill fra høringsinstansene når det gjelder behovet for å videreføre ordningen med adgang til overføring til mindre betrodd tjeneste i stedet for suspensjon (for andre tjenestemenn enn embetsmenn). Etter vår vurdering bør man ikke i videreføre denne ordningen. Derom vilkårene for suspensjon er oppfylt bør denne benyttes, både som prinsipp og av hensyn til både den det gjelder og til arbeidsgiver.

Vi har ingen merknader ut over dette.

Med hilsen

Berit Sagfossen
assisterende sysselmann

Hanne Margrethe Ingebrigtsen
juridisk seniorrådgiver

Dokumentet er godkjent elektronisk, og har derfor ikke håndskreven signatur

Mottakere:

Kommunal - og moderniseringsdepartementet

Kopimottakere:

Justis - og beredskapsdepartementet v/ Polaravdelingen