



Innst. 424 L

(2016–2017)

Innstilling til Stortinget fra kommunal- og forvaltningskomiteen

Prop. 94 L (2016–2017)

Innstilling fra kommunal- og forvaltningskomiteen om Lov om statens ansatte mv. (statsansatte-loven)

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Hovedformålet med proposisjonen

Kommunal- og moderniseringsdepartementet legger i proposisjonen frem forslag til en ny lov om statens ansatte. Loven vil erstatte lov om statens tjenestemenn m.m. av 4. mars 1983 nr. 3. Lovforslaget bygger på en rapport avgitt av et departementsoppnevnt utvalg, tjenestemannslovutvalget, og departementets høringsnotat av 1. april 2016.

Den generelle utviklingen som har funnet sted i arbeidslivet og i statsforvaltningen siden tjenestemannsloven trådte i kraft 1. desember 1983, begrunner en ny lov. I tillegg til de konkrete lovforslagene som fremmes i proposisjonen, er det tatt inn en meldingsdel i kapittel fire og fem. Disse kapitlene gir en beskrivelse av det faktiske grunnlaget og rammene for det lovforslaget som legges frem. I kapittel fire er det gitt en beskrivelse av forvaltningens funksjoner, statlig styring og personalpolitikk. I kapittel fem presenteres utviklingstrekk i staten i de siste 20 år.

Loven må være tilpasset en moderne statsforvaltning, og en ny lov skal kunne stå seg over tid. Det bærende rettspolitiske hensynet som ligger bak lovforslaget er å sikre ivaretagelse av tilliten til statsforvaltningen. Statsansatte utfører viktige oppgaver på vegne av samfunnet, forvalter offentlige midler og utfører oppgaver som til dels adskiller seg fra oppgaver i andre sektorer. Ansettelsesmyndigheten i staten

er en del av den utøvende makten som etter Grunnloven § 3 hører under Kongen. Det legges til grunn at ansettelser i departementene ikke kan delegeres på grunn av det nære forholdet mellom regjeringen og departementene. For øvrige statsstillinger kan man gjennom lov bestemme hvem som skal ha myndigheten til å ansette. Departementet viser i den forbindelse særlig til betydningen av at rekruttering til stillinger i staten skjer etter åpen konkurranse om stillingene. Ansettelser i staten skal fortsatt som hovedregel skje av kollegiale organer. Begrunnelsen er at kollegiale organer bidrar til en tillit til at ansettelsen skjer på grunnlag av saklige hensyn, og at den søkeren som er best kvalifisert, settes.

Lovforslaget ivaretar en avveining av – på den ene siden – statens interesser som arbeidsgiver og ansvarlig for viktige samfunnsfunksjoner og – på den andre siden – hensynet til rettssikkerhet og vern for den enkelte ansatte.

Lovforslaget innebærer at inngåelse av arbeidsavtaler og oppsigelse av statens ansatte reguleres særskilt gjennom denne loven. Lovforslaget betyr en stor grad av harmonisering med arbeidsmiljøloven når det gjelder midlertidig ansettelse, innleie, prøvetidsansettelse, oppsigelse og rettsvirkninger ved brudd på enkelte bestemmelser. Særlig er det viktig å følge opp regjeringens forpliktelse til å redusere bruken av midlertidige ansettelser i staten. Lov om statens ansatte vil være en særlov som går foran arbeidsmiljøloven.

Departementet viser til at tjenestemannsloven regulerer embetsmennenes rettsstilling, i tillegg til de bestemmelsene som finnes i Grunnloven og annen lovgivning. Dette innebærer at det er behov for å videreføre bestemmelsene om embetsmenn i gjeldende tjenestemannslov, og departementet foreslår disse videreført i ny lov om statens ansatte. Det vil også være behov for en særskilt gjennomgang av embetsmen-

nenes rettsstilling, og departementet følger opp dette i en egen prosess.

Departementet foreslår en kjønnsnøytral lovtittel og endrer betegnelsen tjenestemann til statsansatt. Lovforslaget bygger på at forvaltningsloven definerer ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og ileggelse av ordensstraff mv. som enkeltvedtak. Statlige virksomheter er dermed bundet av de saksbehandlingskrav som følger av forvaltningsloven for slike vedtak. Departementet mener at ordningen med forvaltningsklage ved oppsigelses-, suspensjons-, ordensstraff og avskjedssaker er en billigere og enklere løsning for tvister i staten enn at alle arbeidsrettstvister skal behandles av domstolene. Tvister om oppsigelse, suspensjon, ordensstraff og avskjed mv. i statsforvaltningen er i dag i liten grad gjenstand for rettsavklaring i domstolene, noe som anses som en fordel.

Departementet peker på at vedtak om ansettelse er unntatt fra begrunnelsesplikten og fra reglene om klage og omgjøring i forvaltningsloven, men ansettelser skal, som i dag, underlegges samme krav til god og forsvarlig saksbehandling. Loven vil fastsette hvem som har myndighet til å treffe vedtak og nærmere regulering av saksbehandlingen.

1.2 Nærmere om lovforslaget

1.2.1 Embetsmannsordningen

Departementet foreslår at man i den nye loven i all hovedsak viderefører reglene om embetsmenn som i dag finnes i tjenestemannsloven, og dermed den rettstilstand for embetsmenn som gjelder i dag. Det foreslås at ny lov skal omfatte embetsmenn der dette er uttrykkelig sagt. Dette er i samsvar med gjeldende lov. De foreslåtte justeringer som gjelder embetsmennenes rettsstilling, er det redegjort for i proposisjonens kapittel 7.3.

Embetsmennenes rettsstilling var ikke en del av tjenestemannslovutvalgets mandat. Departementet mener at det er behov for å foreta en gjennomgang av embetsmannsordningen, og har igangsatt et slikt arbeid. Behovet for lovendringer i regelverket om embetsmenn vil bli nærmere vurdert.

1.2.2 Lovens virkeområde, terminologi m.m.

Bestemmelsen om lovens virkeområde i tjenestemannsloven foreslås i all hovedsak videreført i ny lov om statens ansatte. Det sies uttrykkelig at loven omfatter de to gruppene av ansatte i staten, både embetsmenn og statsansatte. Departementet går inn for et kjønnsnøytralt navn på loven og foreslår at loven skal hete lov om statsansatte og ha som kortnavn statsansatteloven. Det gjøres også språklige endringer slik at tjenestemann erstattes med statsansatt, tilsetting

erstattes med ansettelse og tilsettingsråd erstattes med ansettelsesråd.

1.2.3 Kvalifikasjonsprinsippet og krav om offentlig kunngjøring

Departementet foreslår i likhet med tjenestemannslovutvalget at hovedregelen skal være at ledige stillinger i staten skal kunngjøres offentlig. Dette innebærer ingen endring i rettstilstanden. At den best kvalifiserte skal tilsettes i offentlig sektor, er et ulovfestet prinsipp som har lovs rang. Unntak fra prinsippet må gjøres i lov eller med hjemmel i lov. En lovfesting vil være klargjørende både for arbeidssøkere og for arbeidsgivere, og vil kunne øke bevisstheten om at staten skal rekruttere bredt på grunnlag av reell konkurranse. Innholdet i kvalifikasjonsprinsippet innebærer at det skal legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med de kravene som er fastsatt i utlysningen. Prinsippet forutsetter at ledige stillinger skal kunngjøres offentlig. Departementet ønsker å understreke at offentlig kunngjøring er hovedregelen. Det kan gjøres unntak fra kunngjøringsplikten ved ansettelser med varighet inntil seks måneder. Det åpnes videre for å gjøre unntak fra kunngjøringsplikten i lov, forskrift eller tariffavtale. Departementet foreslår også å åpne for at en ved personalreglement kan gjøre unntak fra kunngjøringsplikten for ansettelser med varighet inntil tolv måneder. I personalreglement for utenriktjenesten vil det fortsatt være adgang til intern kunngjøring i virksomheten eller i bestemte virksomheter.

Departementet foreslår for øvrig at det ikke skal gjøres endringer i plikten til å innkalle søkere med funksjonsnedsettelse til intervju. For andre søkergrupper foreslås det å videreføre statens personalpolitiske føring om bredest mulig rekruttering.

1.2.4 Personalreglement

Departementet går inn for å videreføre gjeldende rett om at det skal fastsettes personalreglement i den enkelte statlige virksomhet. Personalreglement er blant annet nødvendig for å sikre regulering av sammensettning av det kollegiale ansettelsesrådet.

Departementet foreslår at personalreglement ikke lenger skal stadfestes av Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Det innebærer en betydelig effektivisering at de statlige virksomhetene selv får ansvaret for å inngå avtale om personalreglement tilpasset de lokale behovene. Siden det er færre regler som må fastsettes i reglementene, vil det også gjøre prosessen med å forhandle frem et reglement enklere.

Departementet foreslår videre at fagdepartementene kan fastsette midlertidig personalreglement ved opprettelse av ny virksomhet, sammenslåing eller omorganisering som berører flere virksomheter.

Endringene er i tråd med forslagene til tjenestemannslovutvalget.

1.2.5 Ansettelsesordningen i staten

Departementet legger til grunn at hovedprinsippene knyttet til ansettelse i staten fremdeles skal være lovfestet, og at adgangen til delegering av Kongens rett til å ansette må være lovregulert. Departementet viser til at retten til å ansette arbeidstakere er en sentral del av arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver har ansvaret for organiseringen av virksomheten og for at arbeidsmiljølovens krav er oppfylt. Arbeidsgiver vil også som regel ha de beste forutsetningene for å avgjøre hvem som er best kvalifisert for stillingen.

Ansettelsesordningen i staten skal sikre at forvaltningen opptrer nøytralt, foretar forsvarlig saksbehandling, ivaretar likebehandling, medbestemmelse og forutberegnelighet og at avgjørelsene er etterprøvbare. Dette er i tråd med allment aksepterte, forvaltningsrettslige prinsipper.

Departementet foreslår å videreføre dagens ordning med totrinnsbehandling av ansettelser i staten med behandling i kollegiale organer. En ansettelsesprosess i to ledd bidrar til å finne frem til den best kvalifiserte søkeren og sikre en åpen, betryggende og tillitsskapende prosess.

Departementet er enig med tjenestemannslovutvalget i at det ikke er nødvendig med et kollegialt sammensatt organ både ved innstilling og ansettelse. Det foreslås derfor å endre gjeldende rett slik at innstilling skal gis av nærmeste leder, og ikke som i dag, hvor det kan velges enten innstilling av nærmeste leder eller et innstillingsråd. Myndigheten til å ansette skal fremdeles som hovedregel ligge til kollegialt sammensatt ansettelsesorgan. Departementet foreslår at den nærmere sammensetningen av et ansettelsesråd fortsatt bør bestemmes av de lokale parter etter forhandlinger om virksomhetens personalreglement. Dette skal ikke gjelde for virksomheter hvor ansettelsesretten ikke er lagt til et kollegialt organ. Dette vil være tilfelle ved ansettelser i departementene. I slike tilfeller skal innstilling gis av et innstillingsråd.

Departementet ønsker å forenkle behandlingen i ansettelsessaker og legge større ansvar til ansettelsesorganet og virksomhetene. Tjenestemannsloven har i dag en bestemmelse som omtales som mindretallsanke. Mindretallsanke innebærer at hvis det i et styre eller tilsettingsråd ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem kreve saken avgjort av det enkelte fagdepartement eller av det organ som er bestemt i virksomhetens personalreglement. Departementet foreslår at denne ankemuligheten oppheves. Forslaget innebærer at det er flertallet i ansettelsesorganet som avgjør ansettelsessaken.

Ønsker tilsettingsorganer å tilsette en søker som ikke er innstilt, må saken etter tjenestemannsloven behandles etter en spesiell prosedyre, og resultatet kan bli at tilsettingssaken må avgjøres av et høyere organ. Departementet foreslår at dersom et medlem av ansettelsesorganet ønsker å ansette noen som ikke er innstilt, skal det innhentes uttalelse fra den som har gitt innstillingen. Etter å ha fått en skriftlig vurdering fra den som innstiller, treffer ansettelsesorganet vedtak ved alminnelig flertallsbeslutning. Ansettelsesrådet kan da også ansette en søker som ikke er innstilt.

Departementet foreslår i likhet med tjenestemannslovutvalget at det skal være mulig å gjøre unntak fra kravet om offentlig kunngjøring for ansettelser som har kortere varighet inntil seks måneder. Departementet foreslår også at det i personalreglement kan gjøres unntak fra kravet om offentlig kunngjøring for ansettelser med varighet inntil tolv måneder. Dette forutsetter at vilkårene for midlertidig ansettelse er oppfylt, og innebærer ingen utvidelse av adgangen til midlertidige ansettelser.

1.2.6 Endringer i arbeidsforhold

Departementet går inn for å videreføre gjeldende rett i staten om arbeidsgivers styringsrett i forbindelse med endringer av arbeidsoppgaver og omorganisering. Ved omlokalisering av statlige virksomheter har ansatte rett til å følge sin stilling og til å utføre arbeid på nytt arbeidssted. Når det gjelder arbeidsgivers adgang til å ensidig pålegge ansatte å utføre arbeid på nytt arbeidssted, bør etter departementets vurdering gjelde de samme reglene i staten som i kommunal og privat sektor. Dette innebærer at arbeidsgivers alminnelige styringsrett med utgangspunkt i den inngåtte arbeidsavtalen danner grunnlaget for vurderingen av hvor langt en arbeidstaker kan pålegges å flytte. Dagens regler om flytteplikt og ordningen med fritak fra flytteplikt foreslås opphevet. Ved geografisk flytting over lengre avstand enn det som kan pålegges i kraft av styringsretten, og hvor den ansatte ikke ønsker å flytte med, må arbeidsgiver vurdere om flyttingen kan gi grunnlag for oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold.

I kapittelet redegjøres det også for virksomhetsoverdragelse og betydningen regelverket i arbeidsmiljølovens kapittel 16 har for omorganiseringer i statlig sektor. Det foreslås at den ulovfestede valgretten og den lovfestede reservasjonsretten ikke skal gjelde ved overføringer internt i staten. Dette gjøres ved forskrift fastsatt med hjemmel i arbeidsmiljøloven.

1.2.7 Midlertidig ansettelse

Lovforslaget tar sikte på både å redusere midlertidige ansettelser i staten, ivareta statlige virksom-

heters behov ut fra arbeidsoppgaver, arbeidsform, forholdet til Stortingets bevilgningsmyndighet og statsansattes behov for trygghet i arbeidsforholdet. Lovforslaget som fremmes er på denne bakgrunn etter departementets vurdering et balansert forslag som skal dekke flere forskjellige behov ut fra forholdene i samfunnet og arbeidslivet slik de er i dag og må antas å bli i årene fremover.

Departementet har i lovforslaget tatt utgangspunkt i at den klare hovedregelen fortsatt skal være fast ansettelse. Departementet mener også at adgangen til midlertidig ansettelse skal begrenses sammenlignet med gjeldende lov. Dette gjelder både lovens bestemmelser og bestemmelser som nå finnes i forskrift. Det er et mål at midlertidig ansettelse ikke skal benyttes mer enn det som er helt nødvendig ut fra de hensyn som er nevnt ovenfor, samtidig som andelen midlertidig ansatte skal reduseres.

Det foreslås å innføre en bestemmelse om adgang til midlertidig ansettelse der hvor arbeidet er av midlertidig karakter. Dette er samme uttrykk som nå benyttes i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a og i tråd med tjenestemannslovutvalgets forslag. Det er departementets mening at forslaget til ny lov blant annet må forstås slik at denne bestemmelsen dekker situasjoner hvor statlige virksomheter blir tildelt midler av Stortinget eller fagdepartementet for å utføre bestemte oppgaver i en periode. Det foreligger et klart behov for å videreføre bestemmelsen om adgang til midlertidig ansettelse som vikar. Dette er også i samsvar med utvalgets forslag. Det foreslås dessuten at det innføres en hjemmel for midlertidig ansettelse for praksisarbeid. Dette tilsvarer bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav c, og dreier seg om arbeid i forbindelse med opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområde. For statens del må det også legges til grunn at denne bestemmelsen skal kunne benyttes for midlertidig ansettelse av traineer, aspiranter og elever ved etatsskole.

Departementet følger utvalgets forslag om at det kan ansettes midlertidig inntil seks måneder der hvor det har oppstått et uforutsett behov. Det innføres drøftingsplikt om bruken av midlertidige ansettelser, i tråd med utvalgets forslag og som en harmonisering med arbeidsmiljøloven. Departementet går inn for å styrke midlertidig ansattes stilling og foreslår derfor at midlertidig ansatte skal anses som fast ansatt etter tre år, ikke fire år slik som i dag.

Departementet foreslår at adgangen til å ansette på åremål reguleres i en egen paragraf. I dag er mange bestemmelser om åremål fastsatt i forskriften til tjenestemannsloven, men hovedreglene bør fastslås i loven. Fortsatt bør åremål kunne benyttes når det følger av lov eller stortingsvedtak, eller når rikets sikkerhet krever det. Av harmoniseringshensyn foreslås

i tillegg at det på samme måte som i arbeidsmiljøloven § 14-10 kan ansettes på åremål når dette anses nødvendig som følge av overenskomst med fremmed stat eller internasjonal organisasjon.

For å begrense adgangen til midlertidig ansettelse bør også adgangen til å ansette på åremål reduseres noe. Det foreslås at øverste leder i en virksomhet bør kunne ansettes på åremål, og at dette kan besluttes av fagdepartementene, uten samtykke fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet. I tillegg forenkles bestemmelsen ved at det ikke lenger er krav om at det er nødvendig med faglig eller administrativ nyorientering.

Departementet ønsker å se nærmere på regelverket for åremål. Inntil dette er gjort, videreføres gjeldende rett på området, med de samme krav som nå er fastsatt i forskrift.

Departementet foreslår at loven tilføres en bestemmelse om virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse.

Departementet går i likhet med tjenestemannslovutvalget inn for at innleie i hovedsak reguleres i arbeidsmiljøloven, men at vilkårene for når en statlig virksomhet kan leie inn arbeidstakere, reguleres i den nye loven. Også avtaleadgangen bør, etter utvalgets mening, reguleres i denne loven. En følge av dette er at deler av regelverket vil finnes i den nye loven og andre deler i arbeidsmiljøloven.

1.2.8 Prøvetid

Departementet foreslår i likhet med tjenestemannslovutvalget at det som hovedregel skal være prøvetid for ansettelser i staten. Det foreslås en adgang for ansettelsesmyndigheten til å fastsette at det ikke skal være prøvetid, og til å fastsette kortere prøvetid. Departementet foreslår at det skal være adgang til å forlenge prøvetiden ved lengre fravær hos arbeidstaker som er grunnet sykdom eller lengre permisjoner, dette for å sikre at den ansatte får tilstrekkelig veiledning og opplæring med sikte på en reell prøvetid. Dette er en harmonisering med arbeidsmiljøloven og med de formkravene om skriftlighet som er fastsatt i loven. Departementet går inn for at den ansatte fortsatt skal få forhåndsvarsel ved eventuell oppsigelse, og at slikt varsel må gis før utløpet av prøvetiden. Når det gjelder etater som har opplæring som skal kvalifisere for arbeid, skal det som i dag fastsettes i reglement hva som skal til for at opplæringen anses for tilfredsstillende. Det er flere statlige virksomheter som har etatsutdanning, for eksempel tolletaten og kriminalomsorgen.

1.2.9 Oppsigelse og intern fortrinnsrett

Departementet foreslår en harmonisering av ordlyden med arbeidsmiljøloven når det gjelder oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold. Me-

ningsinnholdet skal tolkes i samsvar med statens særpreg. En oppsigelse er ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har en annen passende, ledig stilling i virksomheten å tilby den statsansatte. Bestemmelsen medfører et lovbestemt unntak fra kvalifikasjonsprinsippet, og den ledige stillingen blir ikke kunngjort. Departementet foreslår at det gis forskrift med nærmere bestemmelser om innholdet i begrepet «annen passende stilling». Det kan også i forskrift fastsettes at arbeidsgivers plikt til å søke etter annen passende stilling i virksomheten ikke skal gjelde for den som blir sagt opp fra nærmere bestemte stillinger, og atplikten heller ikke skal gjelde ved ansettelse i bestemte stillinger.

Det innføres en plikt for arbeidsgiver til å foreta en interesseavveining mellom virksomhetens behov og ulempene for arbeidstakeren før oppsigelse som følge av virksomhetens forhold gis. Departementet viser til at en slik interesseavveining vil styrke statsansattes rettsstilling, da konsekvenser av oppsigelsen for statsansatte i større grad vil bli vektlagt ved vurderingen av om oppsigelsen er saklig. En harmonisering på dette punkt med arbeidsmiljøloven og det øvrige arbeidsliv kan være fornuftig. Det må legges til grunn at det kan finnes saklige grunner for å si opp arbeidstakere også i statlige virksomheter knyttet for eksempel til omorganiseringer, nedbemanning, budsjettkutt, omstilling av virksomheten m.m.

Dersom oppsigelsen blir påklaget, skal også klageinstansen foreta en slik interesseavveining. De ulemper som oppsigelsen vil medføre for den ansatte, skal da vurderes spesielt. Imidlertid kan ikke den statsansatte gis rett til ytterligere prøving av denne interesseavveiningen gjennom skjønnsutøvelse av domstolene.

Når det gjelder oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold, foreslås det at oppsigelsesgrunnlaget skal være det samme for fast og midlertidig ansatte uavhengig av hvor lang ansettelsestiden er. Forslaget innebærer en forenkling. Departementet mener at det fortsatt skal være adgang til oppsigelse på grunn av langvarig sykdom og varig kvalifikasjonsmangel. Gjeldende rettstilstand på dette punkt videreføres. Departementet foreslår videre at tjenestemannen kan sies opp når vedkommende «på grunn av vedvarende mangelfull arbeidsutførelse er uskikket for stillingen». Den mangelfulle arbeidsutførelsen må vurderes mot kravene til en forsvarlig utøvelse av vedkommende stilling.

Det foreslås at det skal være oppsigelsesgrunnlag at arbeidstaker gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter. Dette innebærer en utvidelse av arbeidsgivers oppsigelsesadgang i forhold til gjeldende rett. Departementet mener det er behov for en utvidet adgang til oppsigelse dersom arbeidstaker krenker tjenestepliktene, og at det er fornuftig at arbeidsgiver

kan benytte oppsigelse i slike tilfeller. Dette er viktig både for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø og for å styrke tilliten til forvaltningen.

Oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidsgiver vil være 1 måned hvis ansettelsestiden er 1 år eller mindre, 3 måneder hvis ansettelsestiden er mer enn 1 år, og 6 måneder hvis ansettelsestiden er mer enn 2 år. Dette er en forenkling av dagens regler.

Regler om beregning av tjenestetid og om medregning av tjenestetid fra annen virksomhet som blir overført til virksomheten, fastsettes uttrykkelig i loven. Begrepet «tjenestetid» endres til «ansettelsestid», uten at dette er ment å innebære noen realitetsendring. Det foreslås også hjemmel i loven for å gi forskrift med nærmere regler om beregning av ansettelsestiden og sammenhengende ansettelsestid.

1.2.10 Ekstern fortrinnsrett, Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten og fortrinnsrett for deltidsansatte

En ordning med ekstern fortrinnsrett, det vil si fortrinnsrett til ny stilling i staten etter oppsigelse, er foreslått videreført av tjenestemannslovutvalget. Ordningen representerer et vern for ansatte ved oppsigelse som ikke er begrunnet i arbeidstakerens eget forhold. Dette er særskilt for staten, da fortrinnsretten ikke er begrenset til den virksomheten arbeidstakeren tidligere arbeidet i, men til ledige stillinger i staten generelt. Arbeidsmiljølovens bestemmelser på dette området gjelder utelukkende fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet som den oppsagte tidligere arbeidet i.

Departementet foreslår, i tråd med tjenestemannslovutvalget, at det ikke lenger skal gis fortrinnsrett til statsansatte som er ute av stand til å gjenoppta arbeidet på grunn av sykdom, eller som ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige eller foreskrevet for stillingen. Fortrinnsretten vil derfor gjelde der hvor statsansatte blir sagt opp som følge av virksomhetens forhold. For embetsmenn vil den fortsatt være aktuell etter avskjed som følge av sykdom eller kvalifikasjonsmangel. Fortrinnsretten bør fortsatt gjelde «til annen passende stilling i staten». Dette uttrykket er avgrenset både ved bestemmelser i forskrift og en omfattende forvaltningspraksis, og må reguleres nærmere i forskrift. Departementet foreslår i tråd med forslag fra tjenestemannslovutvalget at Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten ikke videreføres i ny lov. Samtidig innføres en bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte, på samme måte som i arbeidsmiljøloven.

1.2.11 Ordensstraff

Departementet går inn for å videreføre en ordning med ordensstraff i staten i form av ansiennitets-

tap og nedsettelse i stilling for statsansatte, i tråd med tjenestemannslovutvalgets forslag. Adgangen til å gi skriftlig irettesettelse som ordensstraff til statsansatte oppheves. Skriftlig advarsel som gis innenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett, vil kunne dekke arbeidsgivers behov for å påpeke kritikkverdige forhold fra den statsansattes side. Vedtak om ordensstraff vil være et enkeltvedtak etter forvaltningsloven. Forvaltningslovens bestemmelser om enkeltvedtak skal fortsatt ikke omfatte muntlig eller skriftlig advarsel gitt av arbeidsgiver.

Begrepet «rulleblad» og «personalkort» i gjeldende lov erstattes med «personalmappe». Departementet foreslår at etter fem år skal ikke lenger ordensstraff være lagret i den enkelte arbeidstakers personalmappe. Lagring av skriftlig advarsel gitt innenfor rammen av arbeidsgivers styringsrett, skal fremdeles vurderes etter personopplysningsloven og arkivlovgivningen.

For embetsmenn er ordensstraff den eneste formelle reaksjonen før en eventuell avskjed. Skriftlig irettesettelse er i dag den praktiske reaksjonsformen overfor denne gruppen. Departementet foreslår å videreføre gjeldende rett om skriftlig irettesettelse og ansiennitetstap som ordensstraff for embetsmenn.

1.2.12 Avskjed

Departementet foreslår å videreføre de materielle vilkårene for avskjed med en strukturell endring i bestemmelsen for å tydeliggjøre de ulike vilkårene. Departementet finner det videre hensiktsmessig å samle alle avskjedsgrunnene for embetsmenn i to bestemmelser. En samling av avskjedsgrunnene for embetsmenn vil etter departementets vurdering innebære en forenkling ved at reglene blir mer tilgjengelige og lettere å finne frem i.

Videre foreslår departementet å fjerne presiseringen i loven om at bestemmelsen om avskjed ikke begrenser adgangen til å fradømme en embetsmann eller statsansatt stillingen som straff i medhold av straffelovgivningens regler. Dette innebærer ingen endring i rettstilstanden. Adgangen til å fradømme en statsansatt eller embetsmann stillingen som straff reguleres av straffeloven.

1.2.13 Suspensjon

Departementet foreslår å videreføre reglene om suspensjon, men med noen mindre endringer fra gjeldende tjenestemannslov. Den foreslåtte bestemmelsen vil uttømmende regulere adgangen til suspensjon av statsansatte. Når det gjelder embetsmenn, vil bestemmelsen supplere Grunnloven § 22. Departementet foreslår en forenkling av reglene ved en mer systematisk og pedagogisk oppbygning av bestemmelsen og en språklig modernisering. Begrepet «tjenestens tarv» erstattes med «tjenestens eller virksomhe-

tens behov». Dette innebærer ingen realitetsendring av begrepets innhold sammenlignet med gjeldende tjenestemannslov. Fordi suspensjon er et sterkt virkemiddel, foreslår departementet at det fremgår uttrykkelig av loven at arbeidsgiver fortløpende må vurdere om vilkårene for suspensjon fortsatt er til stede, og at suspensjonen straks skal oppheves dersom dette ikke er tilfelle.

Departementet foreslår å videreføre gjeldende rett om at et suspensjonsvedtak kan forlenges. Etter departementets vurdering er det hensiktsmessig at loven angir at en suspensjon kan forlenges dersom «særlige forhold tilsier det». Dette vil i hovedsak omfatte de samme forhold som begrunner en forlengelse i dag, men vil også kunne omfatte andre forhold. Departementet foreslår ikke at loven angir noen tidsbegrensning for forlengelse av suspensjonen. Ansettelsesmyndigheten må ved en forlengelse selv fastsette en frist for hvor lenge forlengelsen skal vare. Dette må vurderes konkret ut fra forholdet i saken.

Departementet viser til at flere av høringsinstansene uttaler at hjemmelen til å overføre en statsansatt eller embetsmann til en mindre betrodd stilling benyttes, og foreslår derfor at bestemmelsen videreføres.

1.2.14 Vedtaksmyndighet og saksbehandlingsregler

I tråd med utvalgets anbefaling foreslår departementet en videreføring av regelen om at ansettelsesorganet kan treffe vedtak om oppsigelse, ordensstraff, avskjed og suspensjon. Reglene om myndighet til å fatte vedtak som gjelder embetsmenn og statsansatte beskikket av Kongen i statsråd, videreføres.

Regelen om at arbeidsgiver kan treffe vedtak om suspensjon eller overføring til annen tjeneste av statsansatt i saker som krever rask avgjørelse, foreslås videreført.

Departementet er enig i utvalgets vurderinger om at saksbehandlingsreglene i forvaltningsloven fortsatt må gjelde for statsansatte. Regelen om at statsansatte skal ha rett til å forklare seg muntlig før det treffes vedtak om oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, videreføres. Statsansatt og embetsmann gis rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen rådgiver. Dette er en videreføring av gjeldende rett. For å forenkle går departementet inn for å oppheve ordningen med at hvert medlem i et styre eller råd kan kreve saken avgjort av vedkommende departement eller den myndighet som er bestemt ved reglement, dersom det ikke er flertall for oppsigelse, avskjed eller ordensstraff. Departementet foreslår å videreføre regelen om at ansatt i staten kan kreve bevisopptak etter domstolloven § 43 annet ledd.

1.2.15 Klage og søksmål

Departementet foreslår, i tråd med tjenestemannslovutvalgets forslag, å videreføre gjeldende regler om at klage på vedtak om ordensstraff, suspensjon, oppsigelse eller avskjed behandles av nærmeste overordnede organ. Departementet har også valgt å opprettholde ordningen med at Kongen i statsråd er klageinstans når vedtaket er truffet av et departement, og ved klage fra embetsmann over ordensstraff. Det fastsettes i loven at klageinstansen ikke kan endre vedtaket til skade for klageren.

Departementet foreslår å videreføre gjeldende søksmålsfrister i loven.

Det legges til grunn at domstolene, i samsvar med alminnelig forvaltningsrett, er avskåret fra å overprøve forvaltningens skjønn. Det vises til at domstolenes oppgave overfor forvaltningen er å drive legalitetskontroll. Et viktig moment i denne forbindelse er at en ansatt i staten har adgang til full overprøving av et vedtak i et eget klageorgan. Departementet mener at det ikke bør åpnes for at domstolene kan foreta en overprøving av interesseavveiningen i oppsigelsessaker i staten. At domstolenes prøvingsrett er begrenset til «lovligheten av klageinstansens vedtak», anbefales dermed videreført.

Departementet foreslår at reglene om når vedtak om oppsigelse eller avskjed kan iverksettes, i hovedsak videreføres. Som nå vil klage eller søksmål som gjelder vedtak om suspensjon, ikke medføre utsatt iverksettelse. Departementet viser til at begrepet «oppsettende virkning» er vanskelig å forstå og foreslår å omtale dette som «utsatt iverksettelse av vedtak». Departementet foreslår, i tråd med utvalgets forslag, at en prøvetidsansatt får rett til å stå i stilling under klagebehandlingen, men ikke under en eventuell domstolsbehandling.

1.2.16 Virkninger av usaklig oppsigelse, suspensjon eller avskjed

Departementet foreslår, i tråd med tjenestemannslovutvalget, at virkningene av ulovlig oppsigelse og avskjed, samt virkningene av ulovlig ordensstraff og suspensjon, reguleres i loven. Bestemmelsen får anvendelse for statsansatt og embetsmann som er omfattet av Grunnloven § 22 første ledd. Retten skal kjenne klageinstansens vedtak ugyldig dersom vedtak om ordensstraff, suspensjon, oppsigelse eller avskjed er lovstridig. I tillegg lovfestes retten for statsansatt eller embetsmann til å kreve erstatning dersom vedtakene er ugyldige. Erstatning ved ugyldig suspensjon er en nyskaping i staten.

Dersom en domstol har fastsatt at oppsigelse eller avskjed av statsansatt eller avskjed av embetsmann er ugyldig, skal vedkommende i utgangspunktet fortsette eller gjeninntre i stillingen. Retten kan i særlige tilfeller, og etter påstand fra arbeidsgiver, be-

stemme at arbeidsforholdet likevel skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

1.2.17 Forbud mot gaver i tjenesten

Departementet foreslår et forbud mot at statsansatte og embetsmenn mottar gave, provisjon, tjeneste eller annen ytelse som er egnet til eller ment å påvirke tjenestelige handlinger. Forbudet omfatter også gaver mv. som det er forbudt å motta etter bestemmelser i reglement eller instruks for virksomheten. Forslaget innebærer en videreføring av gjeldende rett.

1.2.18 Straffeforfølgning etter ordensstraff og avskjed

Departementet foreslår å ikke videreføre bestemmelsen i tjenestemannsloven om at det ikke er til hinder for straffeforfølgning at en embets- eller tjenestemann er ilagt ordensstraff eller er gitt avskjed for et straffbart forhold. Bestemmelsen angir at det skal tas hensyn til ordensstraffen eller avskjeden ved straffutmålingen. Begrunnelsen for departementets forslag er at bestemmelsen ikke har noen selvstendig betydning. Domstolene har en selvstendig plikt til å vurdere om vilkårene i straffelovgivningen er oppfylt og hvilken straff som skal utmåles. Bestemmelsen foreslås derfor opphevet. Dette innebærer ingen endring i rettstilstanden.

1.2.19 Fordelinger av utgifter på grunn av sykdom

Departementet foreslår å ikke videreføre gjeldende bestemmelse i tjenestemannsloven om fordeling av utgifter på grunn av sykdom mv. hvis en embets- eller tjenestemann er lønnet dels av staten, dels av kommune eller fylkeskommune. Departementet kan ikke se at det er behov for denne bestemmelsen, og foreslår at den oppheves. Kommuner og fylkeskommuner er heller ikke pliktsubjekter etter loven. Dette innebærer ingen endring i rettstilstanden.

1.3 Høringen

Departementet utarbeidet et høringsnotat som ble sendt på høring 1. april 2016. Høringsfristen var 1. juli 2016.

Hovedtrekkene i departementets forslag om å fornye, forenkle og modernisere loven, samt å innføre en kjønnsnøytral terminologi, har gjennomgående fått bred tilslutning. Det generelle inntrykket fra høringen er at høringsinstansene er positive til forslag til ny lov om statens ansatte. De fleste slutter seg til at forslaget om ny lov vil legge til rette for effektivitet, fornying og forenkling i statsforvaltningen.

Flere høringsinstanser påpeker at det er positivt med en harmonisering med arbeidsmiljøloven, og at det også er grunn til å ha en særlov som regulerer ansettelsesforhold i staten. Forslaget om endret språkbruk og modernisering har fått bred tilslutning.

Flere høringsinstanser trekker frem at departementets forslag i stor grad bygger på tjenestemannslovutvalgets enstemmige forslag. Tre av hovedsammenslutningene i staten, LO Stat, YS Stat og Unio mener imidlertid at høringsnotatet skiller seg vesentlig fra utvalgets forslag. Akademikerne på sin side skriver at departementets forslag på enkelte områder innebærer ytterligere forbedringer sammenlignet med forslaget som ble lagt frem av tjenestemannslovutvalget. Andre høringsinstanser mener at forslagene er balanserte og legger til rette for samarbeid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Høringen viser også at det foreligger ulikt syn på enkelte spørsmål hos ulike høringsinstanser. Innholdet i høringsuttalelsene er omtalt og referert i tilknytning til de enkelte temaene i proposisjonen.

1.4 Økonomiske og administrative konsekvenser

Pr. 1. oktober 2015 var det ca. 161 000 ansatte i virksomheter innenfor det statlige tariffområdet. Tilmelønte, overenskomstlønte og dommere og ledere på egne kontrakter er også inkludert i dette tallet. Den største andelen av statlig ansatte finnes i Kunnskapsdepartementet med underliggende virksomheter.

Andelen fast ansatte i staten er økende, men det er likevel en stor andel som er midlertidig ansatte. Andelen fast ansatte økte fra 1995 til 2014. Forholdet mellom fast og midlertidig ansatte i perioden 2004–2014 viser at andelen midlertidig ansatte har falt fra 21 prosent til 16 prosent i denne perioden.

Noen av forslagene vil ikke ha vesentlige økonomiske og administrative konsekvenser, mens andre forslag vil medføre innsparing uten mulighet for tallfesting. Det er vanskelig å gjøre konkrete beregninger av forslagene fordi man ikke har kjennskap til alle forhold som vil inngå i en slik beregning. Konsekvensene av de ulike forslagene vil også være påvirket av hvilke endringer som skjer, og omstillingstakten i staten. Det foreligger ikke tall på hvor mange ansettelser som skjer i løpet av et år i staten, og det foreligger heller ikke tall på hvor mange som blir sagt opp.

Det å videreføre deler av regelverket vil gi uendrede kostnader. For det første videreføres kjente og etablerte ordninger som at virksomhetenes personalreglement skal forhandles mellom partene lokalt. Dette er et forslag som vil ivareta behovet for lokal tilpasning. Statens virksomheter er ulike og har ulike oppgaver som må reflekteres i reglene. Lovforslaget innebærer en forenkling av hva som må reguleres i

reglement, noe som etter departementets vurdering vil innebære en viss effektivisering i den enkelt statlige virksomhet.

Forslaget om å stramme inn reglene for midlertidig ansettelse og harmonisere reglene med arbeidsmiljøloven på dette punktet, er det enkeltforslaget som medfører de største konsekvensene. Det er ønskelig og forventet at forslaget vil ha som konsekvens at det blir færre midlertidig ansatte og flere fast ansatte i staten. Forslaget vil innebære at både arbeidstakere og arbeidsgivere må forholde seg til nytt regelverk, og dette vil ikke gi direkte målbare administrative og økonomiske konsekvenser som kan tallfestes her.

Klare og forståelige lover og forskrifter er viktig for demokratiet og rettssikkerheten. Departementet mener at lovforslaget fornyer og forenkler regelverket. Dette vil bidra til at loven blir enklere å forvalte og dermed vil medføre administrative gevinster for statlig sektor. Departementet viser til at selv om lovforslaget viderefører elementer i gjeldene rett, vil også harmonisering med arbeidsmiljøloven innebære et kulturskifte og overføring av ansvar til de lokale arbeidsgiverne. Det vil være behov for opplæring i nytt regelverk. Kostnader til dette er det ikke mulig å tallfeste.

2. Komiteens merknader

2.1 Komiteens generelle merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Jan Bøhler, Stine Renate Håheim, Stein Erik Lauvås, Helga Pedersen og Eirin Sund, fra Høyre, Frode Helgerud, Frank J. Jenssen, Bjørn Lødemel og Ingjerd Schou, fra Fremskrittspartiet, Mazyar Keshvari og lederen Helge André Njåstad, fra Kristelig Folkeparti, Geir Sigbjørn Toskedal, fra Senterpartiet, Heidi Greni, fra Venstre, André N. Skjelstad, og fra Sosialistisk Venstreparti, Karin Andersen, viser til Prop. 94 L (2016–2017) Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven).

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at offentlig forvaltning ivaretar viktige verdier som demokrati, rettssikkerhet, faglighet integritet, åpenhet og effektivitet. Flertallet deler departementets vurdering om at offentlig sektor i Norge er svært velfungerende i internasjonal målestokk, samtidig som det også her finnes muligheter for forbedring.

Flertallet mener både myndighetsutøvelse, kunnskapsproduksjon, velferdstjenester og tilliten til

offentlig sektor styrkes gjennom et løpende arbeid med fornying, forenkling og forbedring, hvor også samarbeid mellom partene står sentralt. Dette kan for eksempel handle om å fjerne unødvendige regler og rutiner som stjeler tid fra innbyggere, næringsliv og medarbeidere i offentlig sektor. Flertallet viser til at omlegginger er nødvendig for å møte nye krav og endrede økonomiske utsikter.

Flertallet viser til at det overordnede målet for statens arbeidsgiverpolitikk er at den skal bygge på forvaltningsverdiene og bidra til å utvikle moderne og attraktive arbeidsplasser, slik at virksomhetene lykkes med å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere og kan løse sine samfunnsoppgaver. Av dette følger at staten skal være en moderne og attraktiv arbeidsgiver. Flertallet mener dette tilsier at lover og regler som gjelder for ansatte i staten, er tilpasset tiden vi lever i. Flertallet viser til at statlige virksomheter er ulike og møter ulike utfordringer, og at disse som andre virksomheter må gis tillit og handlingsrom til å finne gode løsninger i samarbeid med lokale tillitsvalgte.

Flertallet har merket seg at forslaget til ny lov om statens ansatte har blitt til etter et grundig forarbeid, hvor et eget utvalg med bred representasjon også fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i staten var representert. Utvalget – tjenestemannslovutvalget – fremla et omforent forslag som skulle ivareta og forene viktige hensyn som tilliten til forvaltningen og statsansatte, god og effektiv virksomhetsstyring og et godt stillingsvern for statlig ansatte. Utvalget foreslo også innstramminger i adgangen til midlertidige ansettelser.

Flertallet viser til at departementets høringsforslag i hovedsak var en oppfølging av tjenestemannslovutvalgets enstemmige forslag. Flertallet registrerer at regjeringen har vært lydhør for innspill og innarbeidet endringer i tråd med høringsinstansenes forslag på flere områder.

Flertallet mener departementets endelige forslag innebærer forenklinger og forbedringer sammenlignet med gjeldende tjenestemannslov fra 1983. Flertallet viser blant annet til at kvalifikasjonsprinsippet foreslås lovfestet, det innføres enklere prosedyrer for ansettelser, flere stillinger skal kunngjøres offentlig, reglementer skal forhandles og avtales lokalt, og foreldet språkbruk oppdateres med enklere og mer moderne språk.

Flertallet merker seg videre at forslaget innebærer en innstramming av dagens adgang til midlertidige ansettelser i staten, og at bestemmelsene om dette harmoniseres med arbeidsmiljøloven, som gjelder i arbeidslivet ellers. Flertallet registrerer også at vilkårene for oppsigelse harmoniseres med reglene i arbeidsmiljøloven, slik utvalget foreslo.

Flertallet viser til at regjeringen i lovproposisjonen fremmer reelle endringer når det gjelder plikten til å kunngjøre stillinger offentlig. Flertallet viser til at det, med unntak for enkelte korttidsansettelser, ikke lenger vil være anledning til å bestemme i reglement at visse stillinger skal kunngjøres bare internt i virksomheten. Denne innstramningen vil dermed føre til at det blir flere stillinger som kunngjøres offentlig.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til regjeringens Prop. 94 L (2016–2017) Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven). Disse medlemmer viser til at proposisjonen inneholder forslag til lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven). Loven erstatter tjenestemannsloven og skal regulere ansettelses- og oppsigelsesregler for statens ansatte. Loven gjelder også for innleie.

Disse medlemmer viser til at forslaget er begrunnet med den generelle utviklingen som har funnet sted i arbeidslivet og i statsforvaltningen siden tjenestemannsloven trådte i kraft 1. desember 1983, samt et behov for en lov på dette området som er tilpasset en moderne statsforvaltning og en lov som kan stå seg over tid. Det vises til at departementet understreker at det bærende rettspolitiske hensynet som ligger bak lovforslaget, er å sikre ivaretagelse av tilliten til statsforvaltningen.

Disse medlemmer mener at forslaget svekker arbeidstakerrettighetene. Disse medlemmer mener også at det er problematisk fra et demokratisk perspektiv ved at det flytter makt fra storting til regjering og øker arbeidsgivers styringsrett på bekostning av arbeidstaker. Disse medlemmer mener at forslaget bidrar til mer vilkårlighet og dårligere rettssikkerhet for de ansatte.

Disse medlemmer viser til at departementet innhentet en rapport utarbeidet av AFI, Prinsipper og praksis – Erfaringen med tjenestemannsloven, i forbindelse med utvalsarbeidet (AFI Rapport 2015:11). Rapporten undersøkte hvordan bestemmelsene ble praktisert i virksomhetene. Disse medlemmer viser til at rapporten viste at lokale arbeidsgivere i staten ikke ser behov for omfattende endringer i dagens regelverk. Både tjenestemannslovutvalgets rapport og AFI-rapporten belyser tjenestemannsrettens betydning for statens funksjon og særpreg og som arbeidsgiver. Disse medlemmer viser til at arbeidstakersiden har påpekt at det er behov for å begrense den høye andelen midlertidig tilsatte i staten. Disse medlemmer understreker at tjenestemannslovutvalgets forslag bygger på et skjørt kompromiss, og at høringsforslaget fra departemen-

tet avvek fra utvalgets anbefalinger og er endret ytterligere i proposisjonen.

Disse medlemmer viser til at de foreslåtte forenklete ansettelsesprosessene utgjør en reell fare for at kvalifikasjonsprinsippet ikke vil overholdes. Disse medlemmer mener at forslaget ikke vil føre til at flere stillinger utlyses offentlig, og viser til at reglementene forhandles lokalt allerede i dag.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet er opptatt av å få en moderne og oppdatert lov om statens ansatte og deler regjeringens oppfatning om at det er behov for å regulere rettsstillingen til statens ansatte i egen lov. Disse medlemmer viser til at statlig sektor har vært og vil fortsette å være gjenstand for omfattende omstillinger. Det kan være behov for å gjøre endringer og oppdatere, men da må det være et lovarbeid som står seg over tid.

Disse medlemmer går imot denne proposisjonen i sin helhet, først og fremst fordi lovprosessen ikke har vært god nok. Disse medlemmer er også særlig kritiske til at lovforslaget vil videreføre regjeringens politikk for å svekke arbeidstakernes rettigheter. Disse medlemmer er svært opptatt av å arbeide for at vi har en fungerende og moderne lov for statsansatte, og vil ønske nye forslag velkommen. Disse medlemmer forutsetter imidlertid at prosessen da blir en annen og bedre enn tilfelle har vært i angjeldende sak.

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti viser til at det ikke er korrekt når det hevdes at lovforslaget er en ren oppfølging av tjenestemannslovutvalget, i og med at premissene for lovtekstene er endret og tolkningen av lovbestemmelsene dermed ikke er sammenfallende med tilsvarende i utvalgets innstilling. Sammenligningen med arbeidsmiljølovens bestemmelser og virkningen av dem blir derfor heller ikke korrekt.

2.2 Embedsmannsordningen

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at embetsmenn utgjør en liten, men sentral gruppe av statens ansatte, og at tjenestemannslovutvalget ikke hadde som del av sitt mandat å vurdere embetsmannsordningen. Flertallet viser til at departementet i den nye loven i all hovedsak viderefører reglene om embetsmenn som i dag finnes i tjenestemannsloven, og dermed den rettstilstand for embetsmenn som gjelder i dag, med noen klargjørende presiseringer. Departementet har imidlertid iverksatt en gjennomgang av embetsmannsordningen for å vurdere behovet for endringer.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti mener at dersom det skal gjøres klargjørende presiseringer i embetsmannsordningen, burde det vært en del av samme behandling som dette lovforslaget, slik at en kunne se alt under ett.

2.3 Virkeområde og terminologi

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at lovens virkeområde i all hovedsak foreslås videreført, slik at den omfatter både statsansatte og embetsmenn. Dagens lov omfatter ikke statsråder og statssekretærer, og dette unntaket foreslås utvidet til også å gjelde politiske rådgivere. Flertallet merker seg at loven med visse unntak også omfatter ansatte i Stortinget, organer under Stortinget, Stortingets ombudsmenn og Sametinget, samt at det i forskrift både kan gis helt eller delvis unntak fra loven og fastsettes hvem loven i tvilstilfeller gjelder for. Flertallet er enig i departementets konklusjon hva angår lovens navn.

2.4 Kvalifikasjonsprinsippet og krav om offentlig kunngjøring

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, vil understreke betydningen av at staten rekrutterer og ansetter den best kvalifiserte søkeren til en stilling. Flertallet viser til at kvalifikasjonsprinsippet anses som en ulovfestet rett, og støtter at prinsippet nå fastsettes i loven. Flertallet har merket seg at det i høringen var bred støtte til dette, samt at departementet ivaretok konkrete innspill til ordlyden i loven om å legge vekt på «erfaring» fremfor «yrkeserfaring» i tillegg til utdanning og personlig egnethet.

Flertallet viser til at hovedregelen fortsatt skal være at alle ledige stillinger i staten skal lyses ut offentlig. Flertallet har merket seg at lovforslaget innebærer en videreføring av gjeldende rett slik at det kan gjøres unntak fra kravet til kunngjøring for stillinger med varighet inntil 6 måneder, og videre at det foreslås tilsvarende unntak for stillinger med varighet inntil 12 måneder dersom dette er fastsatt i virksomhetens reglement.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at det ulovfestede kvalifikasjonskravet er omtalt i uttalelser fra Stortingets ombudsmann for forvaltningen. Der heter det:

«Siktemålet i en tilsettingssak er i alminnelighet å finne frem til den av søkerne som etter en skjønnsmessig vurdering fremstår som best kvalifisert for stillingen. Ved vurderingen må det tas utgangspunkt

i kvalifikasjonskrav som måtte være fastsatt i utlysningen. For øvrig vil de sentrale momenter være utdanning, praksis og personlig skikkethet.»

Disse medlemmer mener det hadde vært fordelaktig om lovforslaget la seg enda tettere opp til ombudsmannens definisjon, som fortsatt vil være gjeldende for kommunal og fylkeskommunal sektor.

2.5 Personalreglement

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at de statlige virksomhetene er ulike, noe som medfører behov for egne personalreglement i den enkelte virksomhet. Flertallet viser til at personalreglement i dag fremforhandles i den enkelte virksomhet, hvorpå reglementet må stadfestes av departementet før det er gyldig. Flertallet registrerer at departementet følger opp forslaget fra tjenestemannslovutvalget om at personalreglement ikke lenger skal stadfestes av Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Flertallet er enig i at det innebærer en betydelig effektivisering at de statlige virksomhetene selv får ansvaret for å inngå avtale om personalreglement tilpasset lokale behov. Flertallet merker seg at forenklingen er ønsket av de fleste høringsinstansene, samt at prosessen med å inngå avtalene vil forenkles som følge av at det er færre regler som foreslås fastsatt i reglementene.

Flertallet mener at dagens regler med stadfestelse av personalreglement i Kommunal- og moderniseringsdepartementet bidrar til å svekke ansvaret som bør ligge hos den enkelte arbeidsgiver, departementene og virksomhetene, og støtter endringen i lovproposisjonen.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at Kommunal- og moderniseringsdepartementet har forvaltningsansvar for tjenestemannsloven. Reglementet utfyller lovgivningen og er hjemlet i loven. Disse medlemmer viser til at stadfestelsesordningen innebærer en rutinemessig kontroll av om de lokale tilpasningene har vært i henhold til loven. Disse medlemmer mener at det er gode grunner til å videreføre en slik ordning. Disse medlemmer viser til at det har blitt fremforhandlet reglementer i strid med loven, og at stadfestelsesordningen bidrar til å minimere faren for at det inngås lovstridige reglement. Disse medlemmer viser til allmenn enighet om at det er behov for lokale tilpasninger, og at reglementsbestemmelsene skal ivareta de nødvendige tilpasningene.

2.6 Ansettelsesordningen i staten

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, merker seg at departementet foreslår at ansettelse i stillinger i staten fortsatt skal skje gjennom behandling i to trinn. Dette er begrunnet med at en ansettelsesprosess i to trinn styrker muligheten for å finne den best kvalifiserte søkeren og sikrer en åpen, trygghende og tillitsskapende prosess. Forslaget viderefører i all hovedsak dagens ordning, med noen forenklinger.

Flertallet viser til at ansettelse i to trinn innebærer at det først skal foretas en skriftlig innstilling med forslag til hvem som bør ansettes. Deretter skal ansettelsesmyndigheten avgjøre hvem som skal ansettes.

Flertallet merker seg at lovforslaget innebærer at retten til å fremme innstilling i ansettelsessaker legges til nærmeste leder, med unntak av virksomheter der ansettelsesretten ikke er lagt til et kollegialt organ. En ordning hvor hovedregelen vil være at nærmeste leder foretar en innstilling, ivaretar etter flertallets vurdering hensynene til en åpen, trygghende og god saksbehandling i innstillingsfasen, det er allerede praksis i mange av statens virksomheter, og det er i tråd med anbefalingen fra tjenestemannslovutvalget.

Flertallet har også merket seg at unntak fra hovedregelen om at nærmeste leder innstiller, vil være i virksomheter der ansettelsesretten ikke er lagt til et kollegialt organ. I slike tilfeller skal innstilling gis av et innstillingsråd, noe som vil være tilfelle ved ansettelse i departementene og ved Statsministerens kontor.

Flertallet viser til at dagens lovgivning har en bestemmelse som omtales som «mindretallsanke». Av dette følger at hvert enkelt medlem av et styre eller tilsettingsråd ved uenighet om en tilsetting kan kreve saken avgjort av fagdepartement eller annet organ bestemt i personalreglementet. Det vil være virksomhetens ansettelsesråd som har best kompetanse til å vurdere de aktuelle kandidatene. Flertallet støtter således at departementet følger opp forslaget fra tjenestemannslovutvalget om at denne ankebestemmelsen fjernes.

Flertallet peker på at selv om lov om statens ansatte på en rekke punkter harmoniseres med arbeidsmiljøloven, innebærer den også en tilpasning til statens særpreg i form av strengere prosedyrekrav og sterkere rettigheter for ansatte enn i arbeidslivet for øvrig. Flertallet påpeker at lovfesting av kvalifikasjonsprinsippet, kollegiale organ både ved ansettelse og oppsigelse samt klageadgang og fortrinnsrett til ny ansettelse i hele statsforvaltningen innebærer at ansatte i staten fortsatt vil ha en sterkere rettslig stilling enn ansatte i privat sektor. Det vises til at tjenest-

emannslovutvalget, med representanter for alle statens hovedsammenslutninger, enstemmig gikk inn for å avvikle deltakelse fra to kollegiale organer ved rekruttering (i praksis innebærer det avvikling av innstillingsråd, bortsett fra i departementene), mindretallsanke og det sentrale rådet for overtallige i staten.

En tilpasning til statens særpreg må imidlertid også innebære at loven gir rom for at staten kan styres i samsvar med demokratiske, politiske beslutninger. Dette påpekes også av tjenestemannslovutvalget, som uttaler at

«virksomhetene må drives slik at politiske beslutninger om endringer i tjenestetilbud og bevilgningsnivå blir gjennomført innenfor de rammer lovgivningen fastsetter».

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti registrerer at regjeringen foreslår å fjerne ordningen med mindretallsanke. Disse medlemmer viser til at dette i dag gir mulighet til å løfte en uenighet om hvem som er best kvalifisert for en stilling, til et overordnet organ for avgjørelse. Disse medlemmer viser til at ordningen i dag fungerer som en sikkerhetsventil og en rettssikkerhetsmekanisme som har stor reell betydning for at de rette menneskene blir tilsatt i staten. Disse medlemmer viser til at muligheten til å benytte seg av mindretallsanke har sikret en forvaltningsmessig forsvarlig saksbehandling ved uenighet. Videre bidrar ordningen til at tilsettingsrådets forhandlinger blir reelle. Disse medlemmer understreker at ordningen bidrar til at kvalifikasjonsprinsippet etterleveres i praksis. Disse medlemmer viser til at det har en reell verdi for samfunnet at den best kvalifiserte søkeren tilsettes. Disse medlemmer understreker at det er fare for at virksomhetens tilsettingsråd kan la seg styre av utenforliggende hensyn. Et mindretall som mener at det ikke er den best kvalifiserte som tilsettes, eller at saksbehandlingen har vært så vidt mangelfull at vedtak om tilsetting ikke er gyldig, vil ikke lenger ha anledning til å få saken vurdert av et høyere organ. Disse medlemmer viser i så måte til at alternativet for medlemmer av et tilsettingsråd i stedet vil kunne innebære å varsle eksternt.

Disse medlemmer viser til at regjeringen foreslår å redusere virksomhetenes valgfrihet ved muligheten til å velge innstillingsråd. Dette er modellen som gir de tilsattes representanter mest innflytelse. Disse medlemmer viser til at denne modellen gjelder i dag i mange statlige virksomheter etter enighet mellom arbeidsgiver og organisasjonene og bidrar til å gi legitimitet og effektiv håndtering av tilsettingssaker. Disse medlemmer understreker at AFI-rapporten viser at om lag halvparten av statens virksomheter i dag har valgt ordningen med innstil-

lingsråd. Det registreres også at det ikke ser ut til å være en sammenheng mellom ordningen med innstillingsråd og opplevd utilfredshet. Disse medlemmer mener at innstillingsråd fortsatt er et egnet redskap for å oppnå målene med konkurranse og kvalifikasjonsprinsippet. Disse medlemmer er av den oppfatning at dette forslaget vil svekke de ansattes innflytelse.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at tjenestemannslovutvalget gikk inn for å avvikle ankeordningen. Flertallet mener at en ankemulighet i ansettelsessaker ikke nødvendigvis vil bidra til å sikre at den best kvalifiserte blir ansatt. Flertallet mener også at en ankemulighet øker risikoen for at ansettelser tar lang tid, med risiko for at søkere trekker seg, noe som dermed vil bidra til å svekke kvalifikasjonsprinsippet. Flertallet viser for øvrig til at søkere til stillinger i staten har en viss innsynsrett i saken, jf. forskriftene til forvaltningsloven.

2.7 Endringer i arbeidsforhold

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at departementet foreslår i hovedsak å videreføre regelen om at embetsmenn i departementene og ved Statsministerens kontor og alle statsansatte er forpliktet til å finne seg i endringer i arbeidsoppgaver og omorganisering av virksomheten.

Når det gjelder hvor langt en arbeidstaker utenfor statsforvaltningen kan pålegges å flytte, viser flertallet til at arbeidsgivers styringsrett i slike saker reguleres med utgangspunkt i den inngåtte arbeidsavtalen. Arbeidsmiljøloven har ingen bestemmelser som regulerer arbeidsgivers adgang til å pålegge arbeidstakeren å flytte dersom virksomheten flytter. Flertallet er enig i at dette også må gjelde i staten, og at lov om statsansatte harmoniseres med arbeidsmiljøloven på dette punktet. Dette innebærer at vurderingen av om staten ensidig kan pålegge en statsansatt å flytte med virksomheten, må bero på om endringene er så vesentlige eller omfattende at de faller utenfor den kompetanse arbeidsgiver har i kraft av styringsretten. Hvorvidt endringene er for omfattende, må avgjøres etter en konkret vurdering med utgangspunkt i den statsansattes arbeidsavtale.

Flertallet viser til departementets vurdering av at en geografisk flytting av virksomheten innenfor en kommune alltid vil ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett. En flytting av virksomheten som medfører at den statsansatte må skifte bosted eller ukependle, vil derimot ligge utenfor styringsretten dersom ikke arbeidstakeren kan beordres eller har flytteplikt

hjemlet i for eksempel lov eller arbeidsavtalen. Flertallet er enig i at en harmonisering med arbeidsmiljøloven på dette punktet vil bidra til en klargjøring av rettstilstanden. Endringen i rettstilstanden innebærer at arbeidsgiver, ved geografisk flytting over lengre avstand enn det som kan pålegges i kraft av styringsretten, må vurdere om flyttingen kan gi grunnlag for oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold. Slik oppsigelse vil gi fortrinnsrett til ny passende stilling i annen statlig virksomhet.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til lovforslagets §§ 24 og 19 (oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold), der det fremgår at arbeidstakeren har rett til fortrinnsrett til annen statlig stilling dersom arbeidsgiver går til oppsigelse av arbeidstakere som ikke vil flytte med.

Flertallet viser til at det fremgår av proposisjonen at staten har lagt til grunn at det ikke eksisterer reservasjons- og valgrett ved omorganisering internt i staten, noe det er gitt uttrykk for i en personalmelding i 2006, i retningslinjer for personalpolitikk i staten og ellers i den generelle veiledningen som er gitt av departementet i konkrete omstillingsprosesser. Flertallet viser til at det således var praksis også i de rød-grønnes regjeringstid at staten la til grunn at det ikke eksisterer reservasjons- og valgrett ved omorganisering internt i staten.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti mener det er uklart om endringen vil innebære en forenkling. Disse medlemmer viser til at stadig flere arbeidstakere i staten tilsettes i en stor geografisk region, og at en geografisk innskrenking i flytteplikten fortsatt vil bety at arbeidstakere som ikke ønsker å følge med i de tilfeller virksomheten flytter, mister sitt arbeidsforhold. Etter forslaget vil de heller ikke lenger være omfattet av den eksterne fortrinnsretten. Disse medlemmer viser til at flytteplikten i dag danner grunnlag for tariffavtalte, økonomiske kompensasjonsordninger som gjør det praktisk mulig for arbeidstakere å flytte med dersom de ønsker det. Disse medlemmer viser til at dersom disse ordningene på sikt svekkes, ettersom flytteplikten innskrenkes, vil dette gjøre det praktisk vanskelig for arbeidstakere som ønsker å flytte med.

Disse medlemmer viser for øvrig til at det foreslås i proposisjonen at arbeidstakere i staten ikke lenger skal ha reservasjons- og valgrett som andre arbeidstakere ved virksomhetsoverdragelser internt i staten. Disse medlemmer mener det ikke er behov for denne begrensningen.

2.8 Midlertidig ansettelse

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at lovforslaget har som utgangspunkt at den klare hovedregelen i staten fortsatt skal være fast ansettelse. Flertallet deler departementets vurdering av at adgangen til midlertidig ansettelse må begrenses sammenlignet med gjeldende lov. Det er et mål at midlertidig ansettelse ikke skal benyttes mer enn det som er helt nødvendig, samtidig som andelen midlertidig ansatte skal reduseres.

Flertallet viser til at det foreslås en bestemmelse om adgang til midlertidig ansettelse der hvor arbeidet er av midlertidig karakter, hvilket er samme begrepsbruk som i arbeidsmiljøloven og i tråd med tjenestemannslovutvalgets forslag. Flertallet registrerer at selv om departementet mener midlertidig karakter er et dekkende begrep, kan begrepets innhold slik det forstås i arbeidsmiljøloven, likevel ikke fullt ut overføres til statlig sektor. Flertallet viser i den forbindelse til redegjørelse om dette i proposisjonen.

Flertallet har merket seg at forslaget innebærer en årlig drøftingsplikt om bruk av midlertidig ansatte, hvilket også er en harmonisering med arbeidsmiljøloven.

Flertallet registrerer at departementet foreslår en begrensning på seks måneders midlertidig tilsetning, noe som er kortere enn i arbeidsmiljøloven.

Flertallet viser også til at gjeldende bestemmelse om adgang til midlertidig ansettelse i utdanningsstillinger videreføres i ny lov.

Flertallet viser til at forslaget innebærer at dagens grense på fire års fast tjenestetid for å oppnå oppsigelsesvern foreslås endret til tre år. Slikt stillingsvern vil være aktuelt for dem som er ansatt midlertidig når arbeidets karakter tilsier det, for vikarer og for dem som er ansatt med hjemmel i bestemmelsen om kortvarig ansettelse når det har oppstått et uforutsett behov.

Flertallet merker seg at også adgangen til å ansette på åremål presiseres. Adgangen til ansettelse av statsansatte på åremål skilles ut i en egen paragraf, og hovedreglene fastslås i loven.

Flertallet understreker at henvisningen til at statens særpreg ikke skal innebære en videre adgang til midlertidige ansettelser eller oppsigelse i staten enn i arbeidslivet forøvrig. Det legges imidlertid til grunn at staten i likhet med andre virksomheter kan ha et legitimt behov for midlertidige ansettelser, samt å gå til oppsigelse, og at dette også skal tas hensyn til i avveiningen av interesser mellom virksomhetens behov og den enkelte ansattes interesser. Statens sterke stilling kan ikke brukes som et generelt argu-

ment mot midlertidige ansettelser og oppsigelse, men må vurderes konkret i lys av lovens vilkår.

Dette flertallet mener det vil være rimelig at lov om statens ansatte i større grad harmoniseres med arbeidsmiljøloven når det gjelder beregning av tjenestetid, og at det strammes inn på adgangen til å gjøre fratrekk for fravær. Dette flertallet ber regjeringen om å følge opp dette i fastsettelse av forskrift.

Dette flertallet viser til at lovforslaget innebærer en innstramming av adgangen til midlertidighet i staten, ved at fast ansettelse vil oppnås etter tre år, og ikke etter fire år som i dag. Det innføres også en plikt til årlig drøfting av bruken av midlertidighet i virksomhetene, noe som skal bidra til en forsterket innsats for å redusere omfanget av midlertidige stillinger. I tillegg videreføres ikke adgangen for Kongen til å gi særregler i forskrift om midlertidige ansettelser. Lovhjemmelen for å ansette midlertidig der hvor arbeidet ennå ikke er fast organisert, og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs, videreføres heller ikke. Også lovlig adgang til bruk av åremålsstillinger begrenses noe. Dette flertallet legger til grunn at disse tiltakene vil bidra til redusert midlertidighet, og forutsetter at dette følges opp av regjeringen og statens virksomheter. Det vises til brev fra hovedsammenslutningene YS, UNIO og Akademikerne av 4. mai 2017, der det reises spørsmål om innstrammingene i bestemmelsene om midlertidighet i staten vil ha ønsket effekt. Slik dette flertallet ser det, er det nødvendig at effekten av innstrammingen følges opp, og at det foretas en evaluering av om loven har hatt tilsiktet effekt.

På bakgrunn av dette fremmes følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen evaluere effekten av nye regler for midlertidige ansettelser i staten etter to års virketid. Resultatene skal drøftes med hovedsammenslutningene i staten og legges frem for Stortinget på egnet måte.»

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti registrerer at departementet viser til at lovforslaget tar sikte på både å redusere midlertidige ansettelser i staten og å ivareta statlige virksomheters behov ut fra arbeidsoppgaver, arbeidsform, forholdet til Stortingets bevilgningsmyndighet og statsansattes behov for trygghet i arbeidsforholdet. Departementet mener at lovforslaget er balansert, og at det dekker flere forskjellige behov ut fra forholdene i samfunnet og arbeidslivet slik de er i dag og må antas å bli i årene fremover.

Disse medlemmer understreker at lovreguleringen på området er av stor betydning for situasjonen med omfattende bruk av midlertidige stillinger i universitets- og høyskolesektoren, og at fast arbeid er

helt avgjørende for å gi ansatte i vitenskapelige stillinger trygge og forutsigbare rammevilkår. Disse medlemmer viser til at andelen midlertidig ansatte også er betydelig høyere i den statlige UH-sektoren enn i arbeidslivet for øvrig.

Disse medlemmer er kritiske til at regjeringen gir inntrykk av at lovforslaget skal bekjempe midlertidigheten ved at man tar inn samme ordlyd som i arbeidsmiljøloven, men samtidig presiserer at dette ikke skal tolkes som i arbeidsmiljøloven. Disse medlemmer viser til at det presiseres at vilkåret ikke kan tolkes fullt ut på samme måte som i arbeidsmiljøloven, men skal tilpasses statens særpreg. Disse medlemmer understreker at AFI-rapporten tyder på at statlige virksomheter benytter midlertidig tilsetning ut over rammene for dagens lov. Disse medlemmer mener at forslaget verken bidrar til en harmonisering med arbeidsmiljøloven eller til å bekjempe ledigheten.

Disse medlemmer mener at forslaget om adgang til å tilsette midlertidig i seks måneder ved uforutsette forhold er en utvidelse av dagens adgang til midlertidig tilsetning i staten. Disse medlemmer mener at dette står i motstrid til det uttrykte ønsket om å begrense midlertidig tilsetning i staten.

2.9 Prøvetid

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at det foreslås videreført en hovedregel med seks måneders prøvetid for ansettelser i staten, med en mulighet for at ansettelsesmyndigheten kan fastsette kortere eller ingen prøvetid for eksempel når den ansatte går til en ny stilling i samme virksomhet. Dersom den nye stillingen ikke er av vesentlig annen karakter enn den tidligere stillingen, vil det som regel ikke være behov for ny prøvetid. Ved sykdom eller lengre permisjonsfravær foreslås det å gi adgang til å forlenge prøvetiden, og flertallet merker seg at loven på dette punkt harmoniseres med det som gjelder for de øvrige arbeidsliv gjennom arbeidsmiljøloven.

Flertallet viser til at det i virksomheter med etatsutdanning reglementsfestes hva som skal til for at opplæringen anses som tilfredsstillende.

2.10 Oppsigelse og intern fortrinnsrett

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, merker seg at departementet følger opp tjenestemannslovutvalgets forslag om å harmonisere reglene om oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold med arbeidsmiljøloven. Bestemmelsen er tilpasset statens særpreg. Flertallet merker seg også at en oppsigelse ikke er gyldig hvis virksomheten har en annen passende stilling, og at

nærmere regler for dette fastsettes i forskrift. Flertallet registrerer også at det foreslås samme oppsigelsesgrunnlag for fast og midlertidig ansatte. Dette innebærer en forenkling og styrker stillingsvernet for ansatte med kort ansiennitet sammenlignet med gjeldende lov. Flertallet merker seg videre at det foreslås adgang til oppsigelse også når en arbeidstaker gjentatte ganger krenker sine tjenesteplikter. Flertallet støtter denne vurderingen og mener dette vil være viktig både av hensyn til arbeidsmiljøet og tilliten til forvaltningen.

Flertallet understreker at ansatte i staten er i en særstilling fordi man utfører oppgaver på vegne av fellesskapet. For å sikre tillit til forvaltningen er det avgjørende å sikre betryggende prosesser både for rekruttering og oppsigelse av ansatte. Flertallet viser til at Grunnlovens vern av ytringsfrihet er en grunnleggende demokratisk rettighet også for statens ansatte. Det er nødvendig at offentlig sektor har en kultur for kontinuerlig forbedring, der det også er rom for kritisk diskusjon av virksomheten.

Videre er det etter flertallets syn avgjørende at varsling om kritikkverdige forhold kan fremmes uten frykt for sanksjoner. Regjeringen har i Prop. 72 L (2016–2017) om endringer i arbeidsmiljøloven foreslått å utvide kravet til varslingsrutiner for mindre virksomheter og å utvide varslervernet til å også gjelde for innleid personell. Videre foreslås det en taushetsplikt om hvem som har varslet myndighetene om kritikkverdige forhold. Regjeringen har nedsatt et bredt sammensatt utvalg som skal gjennomgå og foreslå forbedringer i dagens varslervern. Flertallet mener dette er nødvendige tiltak for å styrke vernet for varslere både i offentlig og privat sektor og peker på at selv om lov om statens ansatte på en rekke punkter harmoniseres med arbeidsmiljøloven, innebærer den også en tilpasning til statens særpreg i form av strengere prosedyrekrav og sterkere rettigheter for ansatte enn i arbeidslivet forøvrig. Flertallet påpeker at lovfesting av kvalifikasjonsprinsippet, kollegiale organ både ved ansettelse og oppsigelse samt klageadgang og fortrinnsrett til ny ansettelse i hele statsforvaltningen innebærer at ansatte i staten fortsatt vil ha en sterkere rettslig stilling enn ansatte i privat sektor.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at regjeringen foreslår å innføre oppsigelsesadgang for saker som hittil har vært grunnlag for ordensstraff. Disse medlemmer understreker at dette vil åpne for at arbeidsgivere kan kvitte seg med arbeidstakere som oppfattes som brysomme. Dette kan blant annet ramme kritiske røster og varslere på arbeidsplassen. Disse medlemmer mener at forslaget vil kunne motvirke uavhen-

gige, faglig sterke tjenestemenn. Ikke minst vil den kunne legge begrensninger på ytringsfriheten og varsling av kritiske forhold.

Disse medlemmer viser til at det foreslås å gi arbeidsgivere mulighet til å si opp ansatte begrunnet med «virksomhetens forhold». Arbeidstaker som blir oppsagt på grunn av virksomhetens forhold, gis da heller ikke adgang til å prøve oppsigelsesvedtaket for domstolene.

Disse medlemmer er bekymret over den vide adgangen som arbeidsgiver vil kunne få til å si opp ansatte som dette forslaget medfører. Med dette forslaget går regjeringen inn for å svekke oppsigelsesvernet. Disse medlemmer understreker også at dette vil kunne gjøre nyansettelser sårbare for vilkårlighet og utenforliggende hensyn.

Disse medlemmer understreker at forslaget vil svekke arbeidstakers posisjon vis-à-vis arbeidsgiver på en uheldig måte som er uhenksom og lite egnet til å styrke trygghet for jobb og trygghet i jobb. Det vises til at arbeidsgiver i dag har gode og tilstrekkelige former for reaksjoner overfor arbeidstakere som krenker sine tjenesteplikter. Disse medlemmer mener at dette forslaget vil svekke tjenestemennenes faglige uavhengighet og bidra til et politisert byråkrati. Disse medlemmer viser også til at omstillingstakten i staten er svært høy, og at budsjettkutt kan motivere til å unngå kompetanseheving.

Disse medlemmer viser til at det foreslås å benytte arbeidsmiljølovens begrep, men å gi begrepet et nytt innhold ved at det skal være tilpasset «statens særpreg». Det vises til at departementet i proposisjonen gir inntrykk av at det i dag ikke gjelder en arbeidsrettslig saklighetsnorm i oppsigelser etter tjenestemannsloven § 10. Disse medlemmer mener at dette må bero på en misforståelse. Disse medlemmer understreker også at det er tvilsomt om det å erstatte dagens objektive vilkår og den kjente arbeidsrettslige saklighetsvurderingen med en ny og ukjent saklighetsvurdering vil bety en forenkling. Disse medlemmer mener det ikke er ønskelig at den nye standarden senker terskelen for oppsigelse i virksomhetens forhold.

Disse medlemmer mener det er uheldig å oppheve den prøvingsadgangen domstolene har i dag, slik den kommer til uttrykk i nyere rettspraksis. Disse medlemmer viser til at departementet har en vekslende argumentasjon for å innføre en ny oppsigelsesadgang når en arbeidstaker gjentatte ganger krenker sine tjenesteplikter. Det vises til at arbeidstakere som i dag blir utsatt for sak om avskjed, i stedet skal bli oppsagt. Disse medlemmer understreker samtidig at vilkårene for avskjed er uendret, og at oppsigelse vil kunne komme i stedet for ordensstraff.

Disse medlemmer viser også til at det fremmes forslag om oppsigelsesgrunnlag ved «manglende arbeidsutførelse». Disse medlemmer viser til at de aktuelle tilfellene i dag er omfattet av gjeldende lov. Disse medlemmer viser til at vilkåret «manglende arbeidsutførelse» er et svakere vilkår enn det som er utviklet i rettspraksis på arbeidsmiljølovens område, der arbeidsutførelsen må være betydelig under det arbeidsgiver kan forvente. Disse medlemmer mener at det ikke er noen grunn til at det skal stilles andre krav til dem som arbeider i statens tjeneste.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at lovforslaget legger opp til at statsansatte som tidligere måtte avskjediges som følge av at de krenket sine tjenesteplikter, skal kunne sies opp. Oppsigelse er en mildere reaksjonsform enn avskjed. Flertallet viser til at det derfor innføres et nytt grunnlag for oppsigelse av statsansatte knyttet til gjentatte krenkelser av tjenesteplikter.

Flertallet mener at det ikke er grunnlag for å hevde at terskelen for oppsigelse er lavere etter det fremlagte lovforslaget enn det som følger av arbeidsmiljøloven. Særlig må det vises til de strenge dokumentasjonskrav og krav til forsvarlig saksbehandling som gjelder ved oppsigelsessaker, i tillegg til at saken kan påklages, og at den også kan behandles i domstolene.

2.11 Ekstern fortrinnsrett, Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten og fortrinnsrett for deltidsansatte

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at det foreslås videreført at statsansatte skal ha fortrinnsrett til annen passende stilling i staten etter oppsigelse som følge av omorganisering eller andre forhold i virksomheten. Flertallet merker seg at det også foreslås at reglene om fortrinnsrett for deltidsansatte klargjøres i egen forskrift. Flertallet merker seg at det i tråd med tjenestemannslovutvalget foreslås at Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten ikke videreføres.

Flertallet viser til at ansvaret for rekruttering skal og må ligge i virksomheten, og dette vil også bety at virksomheten skal ivareta overtallige arbeidssøkere.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at Tilsettingsrådet for overtallige etter det opplyste har fungert godt og bidrar til

at arbeidstakerne i realiteten får oppfylt sine rettigheter etter dagens lov. Disse medlemmer mener derfor at ordningen ikke bør avvikles.

2.12 Ordensstraff

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, merker seg at det foreslås videreført en ordning med ordensstraff, men at det gjøres visse forenklinger og tilpasninger. Flertallet viser videre til at det foreslås en tidsavgrenset lagring av ordensstraff i den ansattes personalmappe på fem år.

Flertallet viser til at tjenstlig tilrettevisning i dag ikke er en ordensstraff, jf. tjenstemannsloven § 14. I proposisjonen vises det til at en skriftlig advarsel, som gis innenfor rammen av arbeidsgivers styringsrett, ikke vil være en ordensstraff.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at den mest brukte formen for ordensstraff, tjenstlig tilrettevisning, er foreslått opphevet. Disse medlemmer viser til at dette er en praktisk og mye brukt form for ordensstraff. Disse medlemmer mener det er vanskelig å se gode grunner til å oppheve muligheten for å benytte denne reaksjonsformen.

2.13 Avskjed

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at departementet foreslår å videreføre de materielle vilkårene for avskjed, men med noen strukturelle endringer som vil bidra til lettere tilgjengelighet.

2.14 Suspensjon

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at reglene om suspensjon foreslås videreført, men med noen forenklinger og presiseringer som ikke endrer gjeldende rettstilstand.

2.15 Saksbehandlingsregler og vedtaksmyndighet

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at departementet foreslår å videreføre regelen om at ansettelsesorganet kan treffe vedtak om oppsigelse, ordensstraff, avskjed og suspensjon. Flertallet viser til at saksbehandlingsreglene i forvaltningsloven fortsatt vil gjelde, og at den statsansatte har rett til å forklare seg

før vedtak fattes, og til å la seg bistå av rådgiver eller tillitsvalgt. Flertallet er enig med departementet i at det er ansettelsesorganet som er best skikket til å vurdere eventuell oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, og at det derfor er en fornuftig forenkling å oppheve adgangen til å kunne kreve saken avgjort av overordnet departement eller myndighet når en reaksjon ikke får flertall i organet.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at tilsettingsorganet har status som et forvaltningsorgan. Disse medlemmer understreker at det må være adgang til å påklage et forvaltningsorgans avgjørelser til et overordnet forvaltningsorgan, i tråd med alminnelige forvaltningsrettslige prinsipper.

2.16 Klage og søksmål

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at departementet foreslår å videreføre reglene om at klage på vedtak om ordensstraff, suspensjon, oppsigelse eller avskjed skal behandles av nærmeste overordnede organ.

Flertallet merker seg at departementet legger til grunn at en statsansatt har adgang til å få overprøvd vedtak truffet av klageorganet. Dagens rettstilstand om at domstolenes prøvingsrett er begrenset til «lovligheten av klageinstansens vedtak», foreslås videreført.

Flertallet viser til brev fra kommunal- og moderniseringsminister Jan Tore Sanner 19. mai 2017, der det foreslås en justering i lovforslagets § 36 femte ledd på grunn av en henvisningsfeil. I proposisjonen vises det til en frist på 8 uker i tredje ledd, mens riktig henvisning skal være fjerde ledd.

På denne bakgrunn fremmer flertallet følgende forslag:

«Statsansatteloven § 36 femte ledd skal lyde:

(5) Et vedtak om avskjed av embetsmann i medhold av § 27 første ledd bokstav a eller b kan ikke iverksettes før to uker etter at underretning om vedtaket er kommet frem til embetsmannen. Dersom embetsmannen i løpet av disse to ukene reiser søksmål, eller skriftlig varsler arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen fristen på åtte uker som er nevnt i fjerde ledd, kan vedtaket ikke iverksettes før saken er rettskraftig avgjort, eller før søksmålsfristen er utløpt.»

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til nyere rettspraksis, der det

framgår eksplisitt at domstolene i oppsigelsessaker skal prøve interesseavveiningen. Disse medlemmer mener at prøvingsadgangen slik den framgår av rettspraksis, må videreføres.

2.17 Virkninger av usaklig oppsigelse, suspensjon eller avskjed

Komiteen viser til at det foreslås å regulere virkningene av ulovlig oppsigelse og avskjed i loven. I tillegg lovfestes retten til å kreve erstatning dersom vedtakene er ugyldige, også ved ugyldig suspensjon.

2.18 Forbud mot gaver i tjenesten

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, merker seg at departementet foreslår å videreføre gjeldende rett ved at det foreslås et forbud mot at statsansatte og embetsmenn mottar gave, provisjon, tjeneste eller annen ytelse som er egnet til eller ment å påvirke tjenstlige handlinger.

2.19 Strafforfølgning etter ordensstraff eller avskjed

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at det foreslås ikke å videreføre bestemmelsen om at det ikke er til hinder for straffeforfølgning at en embets- eller tjenestemann er ilagt ordensstraff eller er gitt avskjed for et straffbart forhold. Bestemmelsen har ingen selvstendig betydning, da domstolene har selvstendig plikt til å vurdere vilkår for og eventuell utmåling av straff.

Fordeling av utgifter på grunn av sykdom

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, merker seg at departementet foreslår ikke å videreføre gjeldende bestemmelse i tjenestemannsloven om fordeling av utgifter på grunn av sykdom mv. hvis en embets- eller tjenestemann er lønnet dels av staten, og dels av kommune eller fylkeskommune. Flertallet viser til at departementet mener det ikke er behov for bestemmelsen, og at en opphevelse heller ikke innebærer noen endring i rettstilstanden.

3. Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og råder Stortinget til å gjøre følgende

A.

vedtak til lov

om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

Kapittel 1. Lovens virkeområde. Personalreglement.

§ 1 Lovens virkeområde og definisjoner

(1) Loven gjelder for arbeidstakere i staten. Loven gjelder for embetsmenn og for innleie av arbeidstakere i statlig virksomhet der det er uttrykkelig sagt.

(2) Med embetsmann menes den som er utnevnt av Kongen og gitt bestalling som embetsmann, eller er konstituert av Kongen i et embete. Med statsansatt menes i denne lov enhver arbeidstaker i staten som ikke er embetsmann.

(3) Loven gjelder ikke for statsråder, statssekretærer og politiske rådgivere.

(4) Reglene i §§ 4 til 7, 11 tredje ledd og 24 gjelder ikke for ansatte i Stortinget, andre organer under Stortinget, hos Stortingets ombudsmenn eller i Sametinget.

(5) Der det er tvil om hvem som er omfattet av loven, kan Kongen gi forskrift om hvem loven skal gjelde for. Kongen kan også gi forskrift om at grupper av statsansatte helt eller delvis skal være unntatt fra loven når det foreligger særlige grunner for det.

§ 2 Personalreglement

(1) Bestemmelser som etter loven skal fastsettes ved personalreglement, avtales mellom ledelsen for virksomheten og tjenestemannsorganisasjonene i virksomheten som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven. Det kan også inngås avtale om personalreglement for grupper av virksomheter.

(2) Før avtale inngås, skal departementet treffe vedtak om hvilke statsansatte som skal ansettes av departementet eller beskikkes av Kongen.

(3) Kongen fastsetter personalreglement for departementene og Statsministerens kontor. Et utkast til reglement skal på forhånd forhandles frem mellom de forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjoner etter tjenestetvistloven § 3 første ledd og det departementet som sentralt forvalter statens lønns- og personalforhold.

(4) Et personalreglement er gyldig når

- a) det er fastsatt i samsvar med bestemmelsene i første til tredje ledd
- b) det inneholder bestemmelsene som etter loven skal fastsettes i personalreglement og

c) det ikke inneholder bestemmelser som strider mot lov eller vedtak fattet med hjemmel i lov, eller avtaler sluttet mellom staten og hovedsammenslutningene.

(5) Partene kan når som helst kreve at personalreglementet tas opp til revisjon. Den samme retten har departementet.

(6) Ved opprettelse av ny virksomhet eller sammenslåing eller omorganisering som berører flere virksomheter, kan det ansvarlige departementet fastsette et midlertidig personalreglement. Før et personalreglement fastsettes, skal det innhentes synspunkter fra virksomhetens ledelse og de lokale representantene for tjenestemannsorganisasjonene nevnt i første ledd. Endelig personalreglement for virksomheten fastsettes i avtale som nevnt i første ledd.

Kapittel 2. Ansettelse mv.

§ 3 Kvalifikasjonsprinsippet

(1) Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes eller utnevnes i ledig stilling eller embete, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift.

(2) Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen.

§ 4 Utlysning av stilling og embete

(1) Ledig stilling eller embete skal utlyses offentlig, med mindre annet er fastsatt i lov, forskrift eller tariffavtale.

(2) For utenriktjenesten kan det fastsettes i personalreglement at ledige embeter eller stillinger bare kunngjøres internt eller i bestemte virksomheter. I særlige tilfeller kan det fastsettes i personalreglementet for utenriktjenesten at kunngjøring helt kan unnlates.

§ 5 Innstilling

(1) Før en statsansatt ansettes, skal nærmeste leder avgi innstilling.

(2) Dersom nærmeste leder er medlem av det organet som har ansettelsesretten, avgir vedkommende ikke innstilling, men gir i stedet forslag til hvem som bør ansettes.

(3) Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i den rekkefølgen de bør komme i betraktning.

(4) Før ansettelse i et departement, skal et innstillingsråd avgi innstilling.

(5) Et innstillingsråd etter fjerde ledd skal ledes av en person som er oppnevnt av arbeidsgiveren. I tillegg skal rådet bestå av like mange medlemmer fra arbeidsgiversiden som fra arbeidstakersiden. Regler om sammensetning, oppnevning og funksjonstid for

innstillingsrådets medlemmer fastsettes i personalreglementet.

§ 6 Ansettelse

(1) Statsansatte ansettes av Kongen, eller om Kongen fastsetter det, av et departement, ett eller flere ansettelsesråd eller et styre for en virksomhet eller gruppe av virksomheter. Antallet ansettelsesråd skal fremgå av personalreglementet.

(2) Et ansettelsesråd skal ledes av en person som er oppnevnt av arbeidsgiveren. I tillegg skal rådet bestå av like mange medlemmer fra arbeidsgiversiden som fra arbeidstakersiden. Regler om sammensetning, oppnevning og funksjonstid for ansettelsesrådets medlemmer fastsettes i personalreglementet.

(3) Dersom et medlem av et ansettelsesråd eller et styre ønsker å ansette en søker som ikke er innstilt, skal det innhentes en skriftlig vurdering av søkeren fra den som avgir innstillingen.

(4) Hvis et styre har ansettelsesmyndighet, skal minst to representanter for de statsansatte delta i behandlingen av ansettelsessaker.

(5) Den som ansettes, skal underrettes skriftlig om vedtaket. I underretningen skal det opplyses om særlige vilkår som er fastsatt for stillingen.

(6) Kongen kan gi forskrift om hvordan ansettelsesretten skal benyttes.

§ 7 Unntak fra reglene i §§ 3 til 6

(1) §§ 3 til 6 gjelder ikke for statsansatte som ansettes og embetsmenn som utnevnes for inntil seks måneder.

(2) I personalreglement kan det gjøres unntak fra reglene i §§ 3 til 6 ved ansettelse og utnevning for inntil ett år.

(3) I personalreglement kan det gjøres unntak fra reglene i §§ 5 og 6 ved

- a) gruppevis inntak av elever og aspiranter, eller
- b) ansettelsesforhold med kortere arbeidstid enn 15 timer per uke.

§ 8 Utnevning av embetsmenn og ansettelse av statsansatte som beskikkes av Kongen

Kongen kan fastsette regler om hvem som skal ha rett til uttalelse når embetsmenn skal utnevnes eller konstitueres. Det samme gjelder rett til å utarbeide forslag når statsansatte skal beskikkes fast eller midlertidig av Kongen.

§ 9 Fast og midlertidig ansettelse

(1) Statsansatte skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid

d) for utdanningsstillinger, eller

e) for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov.

(2) Arbeidsgiver i virksomheten skal minst en gang årlig drøfte bruken av midlertidige ansettelser etter bestemmelsene i første ledd med de tillitsvalgte, inkludert grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, og konsekvenser for arbeidsmiljøet.

(3) Midlertidig ansatte etter første ledd bokstav a, b, eller e, og som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt. I slike tilfeller kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse.

(4) Kongen kan gi forskrift om adgangen til midlertidig ansettelse for praksisarbeid og utdanningsstillinger.

§ 10 Åremål for statsansatte

(1) Åremål kan benyttes når det følger av lov eller stortingsvedtak. Det samme gjelder når rikets sikkerhet krever det, eller når dette anses nødvendig som følge av overenskomst med fremmed stat eller internasjonal organisasjon.

(2) Det enkelte departementet kan bestemme at øverste leder i en virksomhet skal ansettes på åremål.

(3) Ansettelse på åremål kan benyttes for postdoktorstillinger.

(4) Kongen kan gi forskrift om åremålsstillinger og adgangen til å benytte åremålsstillinger ved tjeneste på Svalbard.

§ 11 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak), er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 9 første ledd bokstav a eller b.

(2) Arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjoner i virksomheten som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven, kan skriftlig avtale tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd.

(3) Det kan inngås sentral tariffavtale mellom staten og tjenestemennenes forhandlingsberettigede organisasjoner om unntak fra reglene om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved innleie fra bemanningsforetak. Den generelle beskyttelsen av arbeidstakerne må i alle tilfelle respekteres.

(4) Ved innleie etter denne paragrafen gjelder reglene i § 9 tredje ledd tilsvarende.

(5) Kongen kan i forskrift forby innleie for visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

(6) For øvrig gjelder arbeidsmiljøloven §§ 14-12 a første og annet ledd, 14-12 b og 14-12 c.

§ 12 Innleie av arbeidstakere fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie

(1) Innleie av arbeidstakere fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstakeren er fast ansatt hos utleieren. For at virksomheten skal sies ikke å ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse og at utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier. Arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjoner i virksomheten som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven, skal gjennomføre drøftinger før det treffes beslutning om innleie.

(2) For innleie som overstiger ti prosent av de ansatte, og som har en varighet ut over ett år, skal det inngås avtale med tjenestemannsorganisasjonene i virksomheten. Kravet gjelder likevel ikke ved innleie av inntil to personer.

(3) Kongen kan i forskrift forby innleie for visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

§ 13 Fortrinnsrett for deltidsansatte mv.

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

(2) Fortrinnsretten er betinget av at den ansatte er kvalifisert for stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

(3) Omplussing etter §§ 19 annet ledd, 20 annet ledd og 27 annet ledd går foran fortrinnsretten for deltidsansatte.

(4) Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om fortrinnsrett etter denne paragrafen.

(5) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter denne paragrafen avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2.

(6) Rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid for statsansatt som er deltidsansatt reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Virkninger av brudd på denne retten reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-4 b.

§ 14 Adgang til åremål og konstitusjon av embetsmenn

(1) Embetsmann utnevnes fast i embetet, men kan konstitueres

- a) når embetsmannen bare trengs for et begrenset tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag
- b) når embetet ennå ikke er fast organisert, eller arbeidsområdet eller virkekretsen er planlagt endret
- c) når embetsmannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen (vikar), eller
- d) for en periode på inntil seks måneder.

(2) I tilfeller som nevnt i første ledd bokstav b, kan Kongen, i stedet for å benytte konstitusjon, ta forbehold om at embetsmannen må finne seg i slike endringer i embetets arbeidsområde som senere blir fastsatt.

(3) Innleie etter §§ 11 og 12 kan ikke benyttes til embeter.

(4) Fylkesmenn kan utnevnes på åremål.

(5) Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om utnevning av embetsmenn i åremålsstillinger.

Kapittel 3. Opphør av arbeidsforholdet, ordensstraff, plikt til å overta andre arbeidsoppgaver mv.

§ 15 Prøvetid for statsansatte

(1) For statsansatte gjelder en prøvetid på seks måneder, med mindre ansettelsesorganet har bestemt at prøvetiden ikke skal gjelde.

(2) Dersom den ansatte har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Forlengelse kan bare skje når den ansatte ved ansettelsen ble skriftlig orientert om adgangen til dette, og arbeidsgiver skriftlig har orientert om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Det er ikke adgang til forlengelse ved fravær som er forårsaket av arbeidsgiver.

(3) Den ansatte skal få nødvendig veiledning, oppfølging og vurdering av arbeidet i prøvetiden.

(4) I prøvetiden kan den ansatte sies opp på grunn av manglende tilpasning til arbeidet eller dersom vedkommende ikke tilfredsstiller rimelige krav til dyktighet eller pålitelighet.

(5) Adgangen til oppsigelse etter fjerde ledd gjelder bare dersom den ansatte har mottatt skriftlig forhåndsvarsel om oppsigelse innen prøvetidens utløp.

(6) Ansatte som har plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring, er ansatt på prøve inntil opplæringen er avsluttet, eller prøve eller eksamen er bestått. Hvis opplæringen ikke er fullført på tilfredsstillende måte, gjelder en oppsigelsesfrist på én måned. Det kan fastsettes i reglement på hvilken måte og etter hvilke kriterier det skal avgjøres om opplæringen er fullført på en tilfredsstillende måte.

(7) Bestemmelsen i denne paragrafen innskrenker ikke arbeidsgivers rett til å si opp den ansatte etter §§ 19 og 20.

§ 16 Plikt til å overta andre arbeidsoppgaver mv.

(1) Alle statsansatte og embetsmenn i departementene og ved Statsministerens kontor har plikt til å finne seg i omorganiseringer og endringer i arbeidsoppgaver og ansvar.

(2) Statsansatte og embetsmenn som ikke omfattes av hovedtariffavtalen i staten, og som får sine

lønns- og arbeidsvilkår fastsatt i særskilt kontrakt, har plikt til å finne seg i omplussing til andre arbeidsoppgaver i virksomheten eller pålegg om å stå til rådighet for spesielle oppdrag, dersom avtalefestede krav til resultater ikke innfris. Dette gjelder selv om vilkårene for oppsigelse etter §§ 19 eller 20 eller vilkårene for avskjed etter § 27 første ledd bokstav a eller b, ikke er oppfylt. Dette leddet gjelder ikke embetsmenn som omfattes av Grunnloven § 22 annet ledd.

§ 17 *Opphør av midlertidig ansettelse og åremål for statsansatte*

(1) Midlertidige arbeidsavtaler etter § 9 opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt.

(2) Statsansatte som er ansatt på åremål etter § 10, fratrer uten oppsigelse ved åremålsperiodens utløp.

(3) I ansettelsesperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold.

(4) Statsansatte som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest én måned før fratredelsestidspunktet. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet frem til den ansatte. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiveren ikke kreve at den ansatte fratrer før én måned etter at varselet er gitt.

§ 18 *Opphør av konstitusjon*

(1) Når en embetsmann er konstituert i embetet, og grunnen til at konstitusjonsformen ble benyttet er falt bort, skal vedkommende pålegges å fratre embetet.

(2) Dersom embetsmannen er utnevnt i åremålsstilling, plikter vedkommende å fratre når åremålet er utløpt.

(3) Hvis konstitusjonen eller åremålsstillingen har vart mer enn ett år, skal vedkommende ha minst én måneds varsel.

(4) Hvis embetsmannen har vært konstituert av Kongen etter offentlig kunngjøring av embetet, kan vedkommende i stedet utnevnes uten ny kunngjøring. Embetsmann som er utnevnt i åremålsstilling, kan ikke utnevnes i embetet uten ny kunngjøring.

§ 19 *Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold*

(1) Statsansatte kan sies opp når oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold.

(2) En oppsigelse etter første ledd er ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har en annen passende stilling i virksomheten å tilby den statsansatte. Ved avgjørelsen av om en oppsigelse har saklig grunn etter første ledd, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsi-

gelsen påfører den statsansatte. Denne avveiningen gjøres med bindende virkning av forvaltningsorganet.

(3) Kongen kan gi forskrift om hva som regnes som annen passende stilling etter annet ledd. Kongen kan også i forskrift fastsette at arbeidsgivers tilbud om annen passende stilling ikke skal omfatte den som blir sagt opp fra bestemte stillinger, og at det heller ikke skal gjelde ved ansettelse i bestemte stillinger.

§ 20 *Oppsigelse på grunn av den statsansattes forhold*

- (1) En ansatt kan sies opp når vedkommende
- ikke er i stand til å gjenoppta arbeidet på grunn av sykdom
 - ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendig eller foreskrevet for stillingen
 - på grunn av vedvarende mangelfull arbeidsutførelse er uskikket for stillingen, eller
 - gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter.

(2) Skyldes oppsigelsen forhold som nevnt i første ledd bokstav a eller b, skal den ansatte før oppsigelsen gis, om mulig tilbys en annen passende stilling i virksomheten.

(3) Kongen kan gi forskrift om hva som skal regnes som annen passende stilling etter annet ledd. Kongen kan også i forskrift fastsette at arbeidsgivers tilbud om annen passende stilling ikke skal omfatte den som blir sagt opp fra bestemte stillinger, og at det heller ikke skal gjelde ved ansettelse i bestemte stillinger.

§ 21 *Oppsigelse eller avskjed på grunn av sykdom mv. for statsansatte og embetsmenn*

Oppsigelsesvernet ved sykdom, svangerskap og etter fødsel eller adopsjon, og ved militærtjeneste mv. i arbeidsmiljøloven §§ 15-8 til 15-10 gjelder for statsansatte. Det samme gjelder for avskjed av embetsmenn etter § 27 første ledd bokstav a eller b.

§ 22 *Oppsigelsesfrister*

(1) Ved oppsigelse fra arbeidsgiver er oppsigelsesfristen

- én måned hvis ansettelsestiden er ett år eller mindre
- tre måneder hvis ansettelsestiden er mer enn ett år
- seks måneder hvis ansettelsestiden er mer enn to år.

(2) Dersom den ansatte sier opp sin stilling er oppsigelsesfristen

- én måned hvis ansettelsestiden er ett år eller mindre
- tre måneder hvis ansettelsestiden er mer enn ett år.

§ 23 *Beregning av ansettelsestiden*

(1) Ved beregning av ansettelsestid medregnes all sammenhengende ansettelsestid i virksomheten.

(2) Dersom hele eller deler av en annen virksomhet overføres til virksomheten, skal all sammenhengende ansettelsestid i den tidligere virksomheten medregnes.

(3) Kongen kan gi forskrift om beregningen av ansettelsestiden og sammenhengende ansettelsestid.

§ 24 *Fortrinnsrett til ansettelse i staten*

(1) Statsansatte som blir sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, har fortrinnsrett til annen passende stilling i staten.

(2) Fortrinnsretten gjelder for statsansatte som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i til sammen minst tolv måneder de siste to årene, og har de nødvendige faglige og personlige egenskapene for stillingen.

(3) Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og inntil to år etter oppsigelsesfristens utløp.

(4) Ved underretning om oppsigelse skal den ansatte gjøres kjent med fortrinnsretten etter denne paragrafen.

(5) Fortrinnsretten faller bort dersom den ansatte ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt.

(6) Er det flere fortrinnsberettigede til en stilling, skal den som er best kvalifisert ansettes.

(7) Reglene i denne paragrafen gjelder tilsvarende for embetsmenn uansett tjenestetid, dersom avskjeden skyldes at embetsmannen

a) på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste, eller

b) ikke lenger har de kvalifikasjonene som er nødvendig eller foreskrevet for embetet.

(8) Reglene gjelder ikke for konstituerte embetsmenn. Fortrinnsretten kan ikke gjøres gjeldende til embeter eller stillinger som beskikkes av Kongen i statsråd.

(9) Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om fortrinnsrett. Kongen kan i forskrift fastsette at fortrinnsretten ikke skal gjelde den som blir sagt opp fra bestemte stillinger, og at den heller ikke skal gjelde ved ansettelse i bestemte stillinger.

§ 25 *Ordensstraff*

(1) Statsansatte eller embetsmenn kan ilegges ordensstraff for

a) overtredelse av tjenesteplikter eller unnlatelse av å oppfylle tjenesteplikter, eller

b) utilbørlig adferd i eller utenfor tjenesten som skader den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen, tjenesten eller embetet.

(2) Som ordensstraff kan statsansatte

a) ilegges tap av ansiennitet fra én måned til to år, eller

b) varig eller midlertidig omplasseres til en annen stilling.

(3) Som ordensstraff kan embetsmenn

a) ilegges skriftlig irettesettelse, eller

b) ilegges tap av ansiennitet fra én måned til to år.

(4) Opplysninger om ordensstraff kan lagres i personalmappen i fem år.

(5) Paragrafen gjelder ikke for embetsmenn som er dommere, eller statsansatte eller embetsmenn som ved lov er underlagt annen disiplinærmyndighet.

§ 26 *Avskjed av statsansatte*

En statsansatt kan avskjediges når vedkommende

a) har vist grov uforstand i tjenesten

b) grovt har krenket sine tjenesteplikter

c) på tross av skriftlig advarsel gjentatt har krenket sine tjenesteplikter, eller

d) ved utilbørlig adferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdigg til sin stilling eller bryter ned den aktelsen eller tilliten som er nødvendig for stillingen eller tjenesten.

§ 27 *Avskjed av embetsmenn ved administrativ beslutning eller dom*

(1) En embetsmann kan avskjediges når vedkommende

a) på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste

b) ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige eller foreskrevet for embetet, eller av andre grunner er varig uskikket for embetet

c) har vist grov uforstand i tjenesten

d) grovt har krenket sine tjenesteplikter

e) på tross av skriftlig advarsel gjentatt har krenket sine tjenesteplikter, eller

f) ved utilbørlig adferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdigg til sitt embete eller bryter ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for embetet.

(2) Før embetsmann avskjediges, skal embetsmannen om mulig tilbys annen passende stilling i virksomheten dersom avskjeden skyldes at vedkommende

a) på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste, eller

b) ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige eller foreskrevet for embetet.

(3) Kongen kan gi forskrift om hva som regnes som annen passende stilling etter annet ledd. Kongen kan også i forskrift fastsette at arbeidsgivers tilbud om annen passende stilling ikke skal omfatte den som blir avskjediget fra bestemte embeter, og at det heller ikke skal gjelde ved ansettelse i bestemte stillinger.

§ 28 Avskjed av embetsmenn ved dom

(1) En embetsmann kan avskjediges ved dom når vedkommende viser seg å være varig uskikket til forsvarelig å utføre sin tjeneste eller når vedkommende ikke har de nødvendige eller gyldig foreskrevne betingelser for å inneha embetet.

(2) Krav om avskjed etter denne paragraf gjøres gjeldende ved søksmål, jf. likevel regelen i straffeprosessloven § 3 annet ledd.

(3) Påstand om avskjed etter denne bestemmelsen og om tjenestens tap som straff, kan avgjøres i samme sak.

§ 29 Suspensjon

(1) Dersom det er grunn til å anta at en statsansatt eller embetsmann har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter §§ 26, 27 første ledd bokstav c til f eller 28, og tjenestens eller virksomhetens behov tilsier det, kan ansettelsesorganet pålegge den ansatte eller embetsmannen å fratre arbeidsforholdet mens saken undersøkes.

(2) Det skal vurderes fortløpende om vilkårene etter første ledd er oppfylt. Dersom vilkårene ikke lenger er oppfylt, skal suspensjonen straks oppheves.

(3) Suspensjonen skal oppheves dersom vedtak om avskjed ikke er truffet innen seks måneder. Suspensjonen kan forlenges dersom særlige forhold tilsier det.

(4) I stedet for suspensjon kan embetsmenn i departementene og ved Statsministerens kontor, i Forsvaret eller utenriktjenesten og statsansatte, midlertidig overføres til en annen, mindre betrodd tjeneste. For slik overføring gjelder de samme saksbehandlingsreglene som for suspensjon.

(5) Statsansatte og embetsmenn har krav på den lønnen de hadde på suspensjonstidspunktet frem til suspensjonen opphører. Det kan gjøres fradrag i lønnen for inntekt vedkommende får ved å ta annet arbeid i suspensjonstiden.

Kapittel 4. Vedtaksmyndighet og saksbehandlingsregler

§ 30 Vedtaksmyndighet i saker som gjelder statsansatte

(1) Vedtak om oppsigelse, ordensstraff, avskjed eller suspensjon treffes av ansettelsesorganet. Paragraf 6 fjerde ledd gjelder tilsvarende.

(2) Arbeidsgiver kan treffe vedtak om suspensjon eller overføring til annen tjeneste etter § 29 i saker som krever særlig rask avgjørelse. I slike tilfeller skal melding om vedtaket straks gis til ansettelsesorganet. Ansettelsesorganet kan omgjøre vedtaket eller treffe annet vedtak etter § 29 om vilkårene for det foreligger.

§ 31 Vedtaksmyndighet i saker som gjelder embetsmenn og statsansatte som beskikkes av Kongen i statsråd

(1) Embetsmenn som nevnt i Grunnloven § 22 annet ledd kan før oppnådd aldersgrense bare avskjediges ved dom. Embetsmenn som nevnt i Grunnloven § 22 første ledd kan også avskjediges av Kongen i statsråd. Kongen i statsråd treffer vedtak om suspensjon eller overføring til annen tjeneste etter § 29.

(2) Kongen kan gi departementet fullmakt til å gi embetsmenn avskjed etter søknad eller ved oppnådd aldersgrense og til å vedta opphør av suspensjon eller konstitusjon eller illegge ordensstraff. Det samme gjelder statsansatte som beskikkes fast eller midlertidig av Kongen i statsråd.

(3) Dersom saken krever særlig rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon eller overføring til annen tjeneste etter § 29 også treffes av departementet. Slikt vedtak skal straks meldes til Kongen i statsråd, som kan stadfeste vedtaket, omgjøre vedtaket eller treffe annet vedtak etter § 29 om vilkårene for det foreligger.

§ 32 Saksbehandlingsregler

(1) Før det treffes vedtak om ordensstraff, oppsigelse eller avskjed, skal statsansatte, i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven, gis anledning til å forklare seg muntlig for den myndigheten som skal avgjøre saken. Dersom Kongen i statsråd skal treffe avgjørelsen, kan forklaringen skje for departementet. Det samme gjelder for embetsmenn hvis departementet vil fremme forslag om ordensstraff eller avskjed.

(2) Statsansatte og embetsmenn har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen rådgiver.

(3) Når spørsmål om avskjed er tatt opp av den myndigheten som avgjør eller forbereder saken, kan statsansatte eller embetsmenn kreve bevisopptak etter domstolloven § 43 annet ledd.

Kapittel 5. Klage og søksmål

§ 33 Klage

(1) Dersom en statsansatt i medhold av forvaltningsloven påklager et vedtak om oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed, er klageinstansen departementet eller den myndigheten som er bestemt i personalreglement. Kongen i statsråd er klageinstans dersom vedtaket er truffet av et departement og ved klage fra embetsmenn over ordensstraff.

(2) Klageinstansen kan ikke endre vedtaket til skade for klageren.

§ 34 Søksmål

(1) Statsansatte eller embetsmenn kan reise søksmål for å få prøvd lovligheten av klageinstansens

vedtak. Fristen for søksmål er åtte uker fra det tidspunktet underretning om vedtaket er kommet frem til den statsansatte eller embetsmannen. Fristen er likevel seks måneder dersom den statsansatte eller embetsmannen bare krever erstatning eller saken gjelder irtettesettelse som ordensstraff. Partene kan i den enkelte sak bli enige om en lengre søksmålsfrist.

(2) Ved tvist om det foreligger ulovlig midlertidig ansettelse eller innleie gjelder ingen søksmålsfrist så lenge ansettelses- eller innleieforholdet består.

(3) Fristen for å kreve dom for at det har foreligget et fast arbeidsforhold ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse eller innleie, er åtte uker fra det tidspunktet den statsansatte eller den innleide arbeidstakeren fratrer stillingen. Dersom den statsansatte eller den innleide arbeidstakeren bare krever erstatning, er søksmålsfristen seks måneder fra fratredelsestidspunktet. Partene kan i den enkelte sak bli enige om lengre søksmålsfrist.

(4) For søksmål gjelder domstolloven og tvisteloven med de særregler som følger av denne loven og arbeidsmiljøloven §§ 17-1 annet, tredje og fjerde ledd, 17-5, 17-6 og 17-7. Retten kan utsette behandlingen av saken i inntil åtte uker om saken tas opp til fornyet behandling i forvaltningen og forvaltningsorganet gir retten melding om det.

§ 35 *Iverksettelse av vedtak som gjelder statsansatte*

(1) Vedtak om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages innen klagefristens utløp.

(2) Vedtak om ordensstraff, oppsigelse eller avskjed kan ikke iverksettes før klagefristen er ute. Påklages vedtaket innen klagefristens utløp, kan det ikke iverksettes før klagen er avgjort.

(3) Klageinstansens vedtak om oppsigelse eller ordensstraff kan ikke iverksettes før to uker etter at underretning om vedtaket er kommet frem til den statsansatte. Dersom den ansatte i løpet av disse to ukene reiser søksmål eller skriftlig varsler arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen fristen på åtte uker, jf. § 34 første ledd, kan vedtaket om oppsigelse eller ordensstraff ikke iverksettes før saken er rettskraftig avgjort, eller fristen på åtte uker er utløpt i tilfeller hvor det ikke er reist søksmål.

(4) Tredje ledd gjelder tilsvarende dersom søksmål er reist eller varsel om søksmål er gitt innen oppsigelsesfristens utløp.

(5) Dersom søksmål reises, kan likevel retten, etter krav fra arbeidsgiver, ved kjennelse bestemme at vedtaket skal iverksettes før saken er rettskraftig avgjort, dersom retten finner det urimelig at iverksettelse av vedtaket utsettes. Retten skal samtidig fastsette frist for iverksettelsen av vedtaket.

(6) Dersom en statsansatt reiser søksmål om lovligheten av avskjed eller oppsigelse i prøvetiden, ut-

settes ikke iverksettelsen av vedtaket, med mindre retten bestemmer det ved kjennelse og søksmål er reist innen søksmålsfristen i § 34 første ledd. Arbeidsmiljøloven § 15-11 femte ledd gjelder tilsvarende.

§ 36 *Iverksettelse av vedtak som gjelder embetsmenn*

(1) Vedtak om ordensstraff truffet av et departement kan påklages innen klagefristens utløp.

(2) Vedtak om ordensstraff kan ikke iverksettes før klagefristen er ute. Påklages vedtaket innen klagefristens utløp, kan det ikke iverksettes før klagen er avgjort.

(3) Klageinstansens vedtak om ordensstraff kan ikke iverksettes før to uker etter at underretning om vedtaket er kommet frem til embetsmannen.

(4) For vedtak om suspensjon eller avskjed truffet av Kongen i statsråd, er søksmålsfristen åtte uker fra det tidspunktet underretning om vedtaket er kommet frem til embetsmannen. Fristen er likevel seks måneder dersom embetsmannen bare krever erstatning. Partene kan i den enkelte sak bli enige om en lengre søksmålsfrist.

(5) Et vedtak om avskjed av en embetsmann i medhold av § 27 første ledd bokstav a eller b kan ikke iverksettes før to uker etter at underretning om vedtaket er kommet frem til embetsmannen. Dersom embetsmannen i løpet av disse to ukene reiser søksmål, eller skriftlig varsler arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen fristen på åtte uker som er nevnt i fjerde ledd, kan vedtaket ikke iverksettes før saken er rettskraftig avgjort, eller før søksmålsfristen er utløpt.

(6) Dersom søksmål reises, kan likevel retten, etter krav fra arbeidsgiver, ved kjennelse bestemme at vedtaket skal iverksettes før saken er rettskraftig avgjort, dersom retten finner det urimelig at iverksettelse av vedtaket utsettes. Retten skal samtidig fastsette frist for iverksettelsen av vedtaket.

(7) Femte ledd annet punktum gjelder tilsvarende når embetsmenn reiser søksmål om ordensstraff.

(8) Ved søksmål fra embetsmenn, som nevnt i Grunnloven § 22 første ledd, gjelder arbeidsmiljøloven § 15-14 tredje ledd annet punktum og fjerde ledd og §§ 17-1 og 17-7 tilsvarende.

§ 37 *Virkninger av ulovlig ordensstraff, oppsigelse, suspensjon eller avskjed*

(1) Bestemmelsene i denne paragrafen gjelder for statsansatte og embetsmenn som er omfattet av Grunnloven § 22 første ledd.

(2) Dersom en domstol finner at en ordensstraff er i strid med § 25, en oppsigelse er i strid med §§ 15, 19 eller 20, en suspensjon er i strid med § 29 eller en avskjed er i strid med §§ 26 eller 27, skal retten, etter påstand fra den statsansatte eller embetsmannen, kjenne vedtaket ugyldig. Dersom saken gjelder opp-

sigelse eller avskjed, kan retten likevel, i særlige tilfeller etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

(3) Statsansatt eller embetsmann kan kreve erstatning dersom ordensstraffen, oppsigelsen, suspensjonen eller avskjeden er ulovlig. Erstatningen fastsettes til det beløpet som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tapet, arbeidsgivers og den statsansattes eller embetsmannens forhold og omstendighetene for øvrig.

(4) Ved søksmål i forbindelse med virksomhetsoverdragelse gjelder ikke annet ledd annet punktum og arbeidsmiljøloven § 16-4 tredje ledd.

§ 38 *Virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse eller innleie*

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i §§ 9 eller 10, skal retten etter påstand fra den statsansatte avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

(2) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsen i § 11, skal retten etter påstand fra den innleide arbeidstakeren avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra innleier, bestemme at den innleide arbeidstakeren ikke har et fast arbeidsforhold dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at dette vil være åpenbart urimelig.

(3) Ved brudd på bestemmelsene i §§ 9, 10 eller 11 kan en midlertidig ansatt eller innleid arbeidstaker kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 37 tredje ledd.

(4) Retten til å fortsette i stillingen eller embetet ved søksmål gjelder ikke for innleide arbeidstakere, midlertidig ansatte eller konstituerte embetsmenn. Etter krav fra en statsansatt eller innleid arbeidstaker, kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort, dersom søksmålet er reist innen åtte uker etter utløpet av arbeidsforholdet.

Kapittel 6. Særlige bestemmelser

§ 39 *Forbud mot gaver i tjenesten mv.*

(1) Ingen statsansatte eller embetsmenn må for seg eller andre motta gave, provisjon, tjeneste eller annen ytelse som er egnet til, eller av giveren er ment, å påvirke vedkommendes tjenestlige handlinger, eller som det er forbudt å motta etter bestemmel-

ser i reglement eller instruks for virksomheten.

(2) Overtredelse kan medføre ordensstraff, oppsigelse eller avskjed.

Kapittel 7. Avsluttende bestemmelser

§ 40 *Ikrafttredelse*

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.

§ 41 *Overgangsregler – personalreglement*

Reglementer som er gitt med hjemmel i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. er gyldige inntil de blir opphevet eller avløst av nytt reglement for virksomheten, men likevel ikke lenger enn to år etter at loven trer i kraft.

§ 42 *Overgangsregler – stillingsvern*

Bestemmelsen i loven § 9 tredje ledd gjelder for arbeidsavtaler som er inngått etter at loven trer i kraft.

§ 43 *Overgangsregler – åremål*

(1) Bestemmelsene i § 10 om åremål for statsansatte gjelder for ansettelse i åremålsstilling etter at loven trer i kraft.

(2) Kontraktsbefal og vervede mannskaper i Forsvaret kan ansettes i åremålsstilling på gjeldende vilkår inntil ett år etter at loven trer i kraft.

§ 44 *Overgangsregler – innleie*

Bestemmelsen i § 11 fjerde ledd om stillingsvern for innleid arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak), får anvendelse for arbeidsavtaler som er inngått etter at loven trer i kraft.

§ 45 *Opphevelse av og endring i andre lover*

Fra loven trer i kraft gjøres følgende endringer i andre lover:

1. Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. oppheves

2. I lov 30. august 1991 nr. 71 om statsforetak gjøres følgende endringer:

§ 4 annet punktum skal lyde:

Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) gjelder ikke for statsforetak. *Tjenestetvistloven og statsansatteloven* gjelder ikke for ansatte i statsforetak.

§ 8 første ledd nr. 5 oppheves.

3. I lov 7. mai 2004 nr. 21 om Riksrevisjonen skal § 5 lyde:

§ 5. Ansettelse i Riksrevisjonen m.m.

Riksrevisjonens kollegium ansetter ledere i Riksrevisjonen. De øvrige ansatte i Riksrevisjonen ansettes av Riksrevisjonens ansettelsesråd.

Bestemmelsene i statsansatteloven §§ 4 til 7 om utlysning av stilling, innstilling, ansettelse og særregler gjelder så langt de passer. Bestemmelsene i § 11 tredje ledd om adgang til å inngå sentral tariffavtale mellom staten og tjenestemennenes forhandlingsberettigede organisasjoner om unntak fra reglene om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved innleie fra bemanningsforetak og § 24 om fortrinnsrett til ansettelse i staten får ikke anvendelse for Riksrevisjonen.

4. I lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler gjøres følgende endringer:

§ 6-1 skal lyde:

§ 6-1 Generelt

Ved ansettelser m.m. ved institusjoner under denne lov gjelder de alminnelige regler i arbeidsmiljøloven og *statsansatteloven*, med de særregler som følger av denne lov.

§ 6-4 fjerde ledd skal lyde:

(4) For stillinger etter første ledd bokstavene f til i gir departementet forskrift om varighet, arbeidets omfang og innhold, og om adgangen til å fornye ansettelsesforholdet. Departementet kan gi forskrift om beregning av *ansettelsestid* for stipendiater etter *statsansatteloven* § 9.

§ 11-1 femte ledd skal lyde:

(5) Ansettelse i teknisk eller administrativ stilling skjer i ansettelsesråd oppnevnt etter reglene i *statsansatteloven*. Styret bestemmer om det skal være ett eller flere ansettelsesråd ved institusjonen.

§ 11-2 oppheves.

§ 11-3 første ledd skal lyde:

(1) Ansettelsesorganet selv avgjør sak etter *statsansatteloven* § 30 første ledd om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff.

§ 11-3 annet ledd oppheves. Nåværende § 11-3 tredje ledd, blir annet ledd.

5. I lov 13. februar 2015 nr. 9 om utenriktjenesten skal § 3 femte ledd lyde:

Statsansatteloven § 9 tredje ledd om at statsansatt som er midlertidig ansatt etter § 9 første ledd bokstav a, b eller e, og har sammenhengende ansettelse i virksomheten i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt, gjelder ikke for spesialutsendinger.

Nåværende § 3 femte og sjette ledd blir sjette og nytt syvende ledd.

6. I lov 19. juni 2015 nr. 70 om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og tjenestemenn (karanteneloven) gjøres følgende endringer:

Lovens tittel skal lyde:

Lov om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og *statsansatte* (karanteneloven)

§ 1 annet ledd skal lyde:

Loven omfatter *embetsmenn* og *statsansatte* som går over til stilling eller verv utenfor statsforvaltningen, eller som etablerer næringsvirksomhet.

Kapittel 4 overskriften skal lyde:

Kapittel 4. *Embetsmenns og statsansattes* overgang til stilling mv. utenfor statsforvaltningen

§ 13 første ledd bokstav a og b skal lyde:

- a) det foreligger en konkret forbindelse mellom *embetsmannens* eller *den statsansattes* tidligere ansvar og arbeidsoppgaver i embetet eller stillingen eller bestemte saker som var til behandling i forvaltningsorganet i vedkommendes funksjonstid, og interessene til den virksomheten vedkommende blir tilknyttet eller etablerer, eller
- b) *embetsmannens* eller *den statsansattes* tidligere ansvar og arbeidsoppgaver har gitt eller kan gi virksomheten vedkommende blir tilknyttet eller etablerer særlige fordeler, eller

§ 14 annet ledd bokstav a skal lyde:

- a) overgangen kan gi virksomheten som *embetsmannen* eller *den statsansatte* blir tilknyttet eller etablerer, særlige fordeler på grunn av vedkommendes stilling, ansvar eller arbeidsoppgaver i statsforvaltningen, eller

§ 15 første og annet ledd skal lyde:

Dersom *embetsmann* eller *statsansatt* som nevnt i § 13 første ledd, eller som har en klausul om karantene og saksforbud i arbeidskontrakten sin, jf. § 14 første ledd, tar imot tilbud om stilling eller verv utenfor statsforvaltningen eller etablerer næringsvirksomhet, skal vedkommende uten ugrunnet opphold gi alle opplysninger tilsettingsmyndigheten trenger for å fatte vedtak om karantene og saksforbud, inkludert opplysninger om embete og stilling og den nye stillingen, vervet eller virksomheten.

Arbeidsgiver kan pålegge informasjonsplikt for andre *embetsmenn* og *statsansatte* enn dem som er nevnt i første ledd, dersom vedkommendes ansvars-

områder og arbeidsoppgaver kan gi grunnlag for å illegge karantene og saksforbud etter § 14 fjerde ledd.

§ 16 første ledd skal lyde:

En *embetsmann eller statsansatt* som er ilagt karantene etter §§ 13 eller 14, mottar en godtgjørelse som tilsvarer den tidligere stillingens lønn, med tillegg av feriepengar.

§ 16 tredje ledd skal lyde:

I karanteneperioden vil *embetsmannen eller den statsansatte* være omfattet av en ordning som tilsvarer gruppelivsordningen som følger av den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale i staten.

§ 17 første ledd skal lyde:

Tilsettingsmyndigheten har frist på to uker til å treffe vedtak om karantene og saksforbud. Fristen regnes fra det tidspunkt vedkommende *embetsmann eller statsansatt* har oppfylt informasjonsplikten etter § 15. *Embetsmannen eller den statsansatte* kan ikke tiltre stilling eller verv eller etablere næringsvirksomhet før tilsettingsmyndigheten har truffet endelig vedtak i saken.

B.

Stortinget ber regjeringen evaluere effekten av nye regler for midlertidige ansettelser i staten etter to års virketid. Resultatene skal drøftes med hovedsammenslutningene i staten og legges frem for Stortinget på egnet måte.

Oslo, i kommunal- og forvaltningskomiteen, den 6. juni 2017

Helge André Njåstad

leder

Frank J. Jenssen

ordfører

