

Kommunal- og moderniseringsdepartementet  
Postboks 8112 Dep  
0032 Oslo

Dato: 30.6.2016

## **HØRINGSSVAR – FORSLAG TIL NY LOV OM STATENS ANSATTE**

Vi viser til Kommunal- og moderniseringsdepartementets (KMD) *Høring - forslag til ny lov om statens ansatte* med høringsfrist 1. juli 2016.

Norge trenger en tjenestemannslov som ivaretar alle hensyn til en myndighetsutøvende forvaltning. Det er avgjørende at befolkningen har tillit til forvaltningen. Regjeringen har som målsetting å fornye, forenkle og forbedre – dette gjelder også for lønns- og arbeidsvilkår. Spørsmålet er hvor mye man kan endre, og forenkle, dagens lovverk og samtidig sikre sentrale demokratiske verdier som politisk ansvar, åpenhet, innsyn og ytringsfrihet. Tjenestemannsloven må sikre uavhengigheten til de tilsatte i statsforvaltningen, hindre korrupsjon, kompistilsetninger og vilkårlige oppsigelser. I tillegg må loven legge til rette for at omstillingsprosesser i staten skal bli gode. NTL er opptatt av at lovens ulike bestemmelser ses i sammenheng, slik som adgangen til å tilsette midlertidig og adgangen til oppsigelse. Formålet med tjenestemannretten bør fortsatt være å fastsette regler for forholdet mellom tjenestemennene og staten som er kjente, transparente og forutsigbare. NTL mener KMDs forslag bryter med dette prinsippet og støtter ikke KMDs forslag til ny lov om statens ansatte.

Det er snart hundre år siden den første tjenestemannsloven kom. I denne perioden er loven revidert en rekke ganger. Det sterke stillingsvernet for embets- og tjenestemenn er beholdt, selv om samfunnet og forvaltningen har gjennomgått betydelig modernisering fra 1918 og fram til den siste store revisjonen i 1983. Dagens lov balanserer hensynene til staten som arbeidsgiver, arbeidstakerne og samfunnets behov for tillit til statsforvaltningen. Dersom denne balansen forrykkes i favør av staten som arbeidsgiver, vil dette få store konsekvenser både for arbeidstakerne i staten og for samfunnet. Vi mener det er behov for å nedfelle disse hensynene i lovs form, for å framheve den balansen som må ivaretas.

NTL foreslår å ta inn en formålsbestemmelse i loven, for eksempel slik:

*Lovens formål er:*

- å ivareta hensynet til statsforvaltningen og dens funksjoner/oppgaver
- å regulere forholdet mellom embetsmenn og tjenestemenn og de statlige virksomhetene
- å gi borgerne trygghet for at statsforvaltningens oppgaver blir utført etter lover, regler og beste skjønn, av embets- og tjenestemenn med integritet, faglig og politisk uavhengighet



Tjenestemannslovutvalget la fram sin rapport med lovendringsforslag 18.12.2015. Det er spesielt at KMDs lovforslag går lengre enn utvalgets forslag og styrker arbeidsgiverinteressene ytterligere. Lovforslaget innebærer omfattende endringer av dagens lovgivning. NTL kan ikke akseptere at balansen i dagens lov forrykkes ved at arbeidsgiverinteressene styrkes på bekostning av tjenestemannsorganisasjonenes medbestemmelse og stillingsvernet for de tilsatte.

Tjenestemannsloven gir viktige rettigheter og plikter for statens tilsatte. Våre medlemmer og tillitsvalgte er opptatt av å forsvare tjenestemannsretten. NTL er det største fagforbundet i staten og vi organiserer alle yrkesgrupper på arbeidsplassene, uavhengig av utdanning og stilling. Lovforslaget har vært på bred høring hos våre organisasjonsledd og vi har mottatt mange innspill. Hovedlinjene i tilbakemeldingene fra våre organisasjonsledd er at lovforslaget innebærer en svekkelse av tjenestemannsretten som vi ikke ønsker. Tilbakemeldingene forsvarer mindretallsanken, forsvare å beholde tjenestemannsbegrepet og er svært bekymret for stillingsvernet og økt adgang til oppsigelse.

I det nedenstående vil vi kommentere hvert enkelt forslag for seg. Vi har benyttet høringsnotatets nummerering.

## **5 Lovforslagets struktur og språklig modernisering**

NTL mener at forslagene til språklig forenkling og modernisering ikke er vellykket.

Tjenestemannsbegrepet er godt innarbeidet. Selv om det er fordeler med å benytte kjønnsnøytrale betegnelser, er det viktigere at begrepsbruken er ensartet på tvers av lovgivning og avtaleverk. Vi merker oss at departementet fortsatt holder fast ved betegnelsen *embetsmenn*. Det gjøres henvisninger til tjenestemannslovsbegrepet i Grunnloven og i annet lovverk. *Statsansatte* er en betegnelse som omfatter også arbeidstakere som ikke er omfattet av tjenestemannsloven, for eksempel overenskomstlønte ved Forsvarets verksteder og lærlinger. Forslaget vil dermed skape rettslig uklarhet.

Departementet benytter begrepet *statsansatt* også om personer som ikke er statsansatt, men for eksempel *søkere* til stillinger i statstjenesten. Også dette skaper uklarhet.

*Statsansatteloven* mener vi er en for tung benevnelse til at den vil bli brukt i praksis.

Forslaget om å endre begrepet *tilsette* osv. til *ansette* osv. er ikke begrunnet. Begrepet tilsetting er godt innarbeidet i staten og har over tid tatt opp i seg forskjellen mellom rekruttering i privat og statlig sektor. Også begrepet tilsettingsråd er godt innarbeidet, og en endring til ansettelsesråd anser vi som en forvanskning.

Vi er enige i at de sentrale bestemmelsene skal plasseres i lov, slik at Stortinget får ta stilling til dem. Forslaget legger imidlertid opp til utstrakt bruk av forskrifter. Dette vil kunne uthule de prinsippene som blir lovfestet. Vi kommer nærmere tilbake til nedenfor hvilke bestemmelser dette gjelder.

Departementet har i stor grad begrunnet forslaget med økt mulighet for

virksomhetstilpasning. NTL er opptatt av at statlige virksomheter har mange fellestrekk og styres på samme måte. Loven regulerer sentrale rettigheter og plikter for de tilsatte. Dette taler for en enhetlig regulering og praksis på tvers av statlige virksomheter.

NTL mener for øvrig at departementets argumentasjon harmonerer dårlig med innholdet i forslaget. Forslaget fjerner viktige muligheter virksomhetene i dag har til å gjøre tilpasninger, f.eks. muligheten til å benytte ordningen med innstillingsråd, og svekker dessuten virksomhetenes reelle muligheter til å ta det ansvaret de er tiltenkt. Vi kan ikke gi tilslutning til at økt ansvar til virksomhetene gis i form av redusert legalitetskontroll ved å fjerne KMDs stadfestelse av personalreglementene og ved å fjerne muligheten til å anke inn saker til overordnet organ.

## **7 Lovens virkeområde**

NTL har ingen motforestillinger mot at unntaket for politiske rådgivere flyttes fra forskriften til loven slik at også denne gruppen får sine tilsetningsforhold formelt ordnet ved lov.

Det foreslås at Sametingets administrasjon unntas fra flere av bestemmelsene om ansettelser, på samme måten som de ansatte ved Stortinget.

Kvalifikasjonsprinsippet skal også gjelde for rekruttering til Stortingets og Sametingets administrasjoner. Disse tjenestemennene skal på samme måte som andre arbeidstakere i staten være uavhengige og upåvirkelige. Også Stortinget og Sametinget bør derfor ha regulering som sikrer at kvalifikasjonsprinsippet overholdes. Den beste og enkleste måten å sikre at kvalifikasjonsprinsippet følges ville etter vårt syn være å la tjenestemannslovens tilsetningsregler gjelde også for disse virksomhetene.

NTL ser at det i bestemte tilfeller vil kunne være behov for å gjøre avklaringer i forskrift, men mener at lovens virkeområde bør fastsettes i lovs form.

Etter gjeldende rett er vikarer i vitenskapelig stilling unntatt fra fireårs-regelen og eksternt finansierte forskere har et svekket stillingsvern ved at bortfall av oppdragsinntekter sidestilles med bortfall av arbeid. Dette er en uheldig bruk av muligheten til å forskriftsregulere. Vi presiserer at NTL mener at det er nødvendig å styrke stillingsvernet for disse gruppene sammenliknet med dagens rettstilstand.

## **8 Kvalifikasjonsprinsippet**

Kvalifikasjonsprinsippet er et bærende prinsipp i tjenestemannsretten, og vi har ikke innsigelser til at det lovfestes. Vi mener imidlertid at forslaget svekker de reelle mulighetene man i dag har til å sikre at kvalifikasjonsprinsippet faktisk overholdes. Å lovfeste prinsippet vil ikke styrke etterlevelsen, når departementet samtidig foreslår å svekke de prosessuelle forutsetningene for at det oppfylles. Vi omtaler dette nærmere under kapitlet om tilsetningsprosessen.

Lovforslaget støtter seg på Sivilombudsmannens definisjon av prinsippet, slik det gjengis av departementet:

*”Siktemålet i en tilsetnings sak 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.”*

Når det gjelder den nærmere utformingen av lovbestemmelsen har departementet likevel lagt seg på en annen ordlyd, som vi mener er realitetsforskjellig fra Sivilombudsmannens definisjon.

NTL foreslår at Sivilombudsmannens definisjon benyttes direkte i lovteksten. Det vil også være forenkende, ettersom det er denne definisjonen som best gjengir dagens rettstilstand.

Ombudsmannens formulering er god, både fordi den gir anvisning på at man først må avklare hvem som er kvalifisert, for deretter å rangere de kvalifiserte søkerne.

Sivilombudsmannens begrep *praksis* er videre enn forslaget *yrkeserfaring*, og gir anledning til å vektlegge flere forhold som vi mener er relevant for vurderingen av hvem som er best kvalifisert.

Begrepet *personlig skikkethet* har en noe annen betydning enn forslaget *personlig egnethet* (av departementet også i teksten formulert som *personlige egenskaper*). Begrepet *skikkethet* kan åpne for større muligheter for utvikling enn *egnethet* og *egenskaper*, som i større grad er naturgitt, jf. begrepsbruken som gjøres for helsefagarbeidere (jf. bl.a. legeloven og tannlegeloven). Vi viser også til Ot.prp.nr. 67 (2004-2005).

NTLs erfaring er at man allerede i dag kan ende opp med å tilsette personer som likner seg selv og de som allerede er tilsatt (homososial reproduksjon). Flere av våre tillitsvalgte erfarer at praksis ved tilsetninger er i endring og at arbeidsgiver i økende grad vektlegger personlig egnethet som f. eks. omstillingsvilje, fleksibilitet og positivitet. Det er nesten umulig for tilsettende myndighet å gjennomføre objektive vurderinger av denne typen egenskaper. Dette svekker tilliten til forvaltningen, og forhindrer søkere fra å få stillinger de ellers ville fått. I tillegg svekkes mangfoldet i arbeidsstyrken.

Våre tillitsvalgte i universitets- og høyskolesektoren erfarer at dette også er tilfelle for vitenskapelige stillinger. Alle arbeidssøkere har rett til å bli vurdert objektivt på lik linje med andre søkere. Det er svært uheldig for omdømmet når akademiske tilsetninger blir omtalt som resultat av kjennskap og vennskap. Norge er et lite, akademisk land og det er ikke til å unngå at mange har både profesjonelle og private relasjoner. Da er det spesielt viktig at man sikrer seg mot mistanker om korruperte tilsetninger med klare regler og etterlevelse av disse.

Det må presiseres at skikkethetsvurderingen skal forbeholdes de konkrete krav som er nødvendige i den enkelte stilling, for eksempel krav til nøyaktighet.

Forslag til § 3 nr. 2:

*”Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert må det tas utgangspunkt i kvalifikasjonskrav som er fastsatt i utlysningen. For øvrig vil de sentrale momenter være utdanning, praksis og personlig skikkethet.”*

### **8.3.2 Unntak fra kravet til offentlig utlysning**

Departementet ser ikke ut til å anse at dagens regler om stillingsvern, samt reglene i tjml. § 12, er tilstrekkelig til å sikre rettighetene til eventuelle overtallige.

Vi vil ikke anbefale en generell åpning for at virksomhetene kan fravike kravet til offentlig kunngjøring ved omstillinger. De fleste statlige virksomheter er nærmest kontinuerlig under omstilling. Omstillinger i staten skal håndteres etter avtalte retningslinjer og ordentlige innplasseringsløp. Staten har også, med bakgrunn i saklighetsvurderingen ved oppsigelse eller endringsoppsigelse, et ansvar for å tilby annet passende arbeid. Denne praksisen og stillingsvernsreglene skal sikre rettighetene til de tilsatte og at man unngår oppsigelser.

Fra vår side er det åpenbart at staten ikke kan lyse ut stillinger verken internt eller eksternt før de tilsatte er innplassert i ny organisasjon, ved rettskrav, omplassering eller annet passende arbeid, og staten har oppfylt sitt ansvar iht. reglene om stillingsvern.

Vi frykter at forslaget vil åpne for en praksis der tjenestemenn ved omstilling blir nødt til å søke på sine egne stillinger (fristilling) og at stillingsvernet dermed ikke blir ivaretatt.

NTL mener at det fortsatt bør være slik at tillitsvalgte sammen med arbeidsgiver vurderer særskilt om det skal unntas fra offentlig utlysning, og ikke at dette skal gjelde generelt ved omstilling.

Den beste løsningen vil være å beholde dagens regel, jf. § 2, med tillegget i forslaget til § 4 (2) siste setning om at dette ikke gjelder embeter eller lederstillinger.

Utenriktjenestens ordning bør begrenses til å gjelde det som er nødvendig iht. rotasjonsordningen. Politiske utnevnelser bør kun gjelde ambassadørstillinger, og det bør klargjøres at det er politiske utnevnelser i de tilfellene der dette skjer. Dersom dette temaet fortsatt skal være en forhandlingssak i personalreglementet for utenriktjenesten, må forhandlingsrommet være større, og ikke låst i en gitt formulering slik departementets forslag legger opp til.

### **8.3.3 Saksbehandling**

NTL mener den eksisterende forskriftshjemmelen til tjenestemannsloven § 10 bør beholdes, og utvides med de øvrige diskrimineringsgrunnlagene i lovverket. Medlemmer i styre eller tilsetningsråd bør fortsatt ha mulighet til å kreve saken avgjort av departement eller annet høyere organ.

Det er ikke en god målestokk for regler som skal hindre diskriminering at reglene må brukes i stort omfang for å forsvare sin eksistens. Regler som skal forhindre diskriminering vil styrke

legitimiteten til de avgjørelsene som tas.

Dersom departementet vil fjerne regelen, må det avklares hvor et medlem i styre eller tilsetningsråd som opplever diskriminering av en søker skal henvende seg. Spørsmålet er om departementet mener at de vanlige varslingsreglene i arbeidsmiljøloven om intern, ekstern og anonym varsling er egnet til disse sakene.

En ordning der den enkelte søker er henvist til selv å klage på diskriminering til LDO eller annet organ, er ikke tilfredsstillende. For det første tilslører en slik ordning at kvalifikasjonsprinsippet og ønsket om mangfold er viktige av hensyn til statstjenesten, og ikke kun av hensyn til den enkelte søker. For det andre er det medlemmene i styre/tilsetningsråd som oppdager diskrimineringen (på et så tidlig tidspunkt at det er mulig å korrigere tilsetningsprosessen), - *ikke* arbeidssøkeren selv. Den enkelte søker vil i utgangspunktet ikke ha noen grunn til å tro at hun/han blir diskriminert. En klage i ettertid til LDO vil kunne gi vedkommende rett i en mistanke om diskriminering, men først etter at en annen person er tilsatt. Resultatet av å få medhold i en slik klage vil dermed i beste fall kunne gi grunnlag for erstatning.

Regjeringen sier i Sundvollen-erklæringen at den vil ”styrke likestillingen og skape et bedre diskrimineringsvern for alle”, samt at arbeidsliv er et av flere viktige innsatsområder i et likestillingsperspektiv. Vi stiller oss undrende til hvordan forslaget om å fjerne forskriftsbestemmelsen vil kunne bidra til å oppnå denne målsettingen.

#### **8.3.4 Positiv diskriminering**

Kvalifikasjonsprinsippet bør suppleres av en sterk målsetting om mangfold i rekrutteringer til statens stillinger. Plikt til å innkalle underrepresenterte grupper til intervju er ett virkemiddel for å styrke mulighetene til å få arbeid. Plikten bør gjelde også de øvrige diskrimineringsgrunnlagene. Staten bør lete aktivt etter andre egnede virkemidler for å oppnå målsettingen.

Også i denne sammenheng vil vi peke på at ordningen med mindretallsanke, hvor noen utenfra både vurderer beslutningen om tilsetting og har reell mulighet til å påvirke resultatet, er et viktig virkemiddel.

Hvis ansvaret for å unngå diskriminering skal legges på den enkelte søker, gjennom økt bruk av LDO, Sivilombudsmannen og domstolene, oppnår vi kun unødvendig byråkrati uten at det blir mindre diskriminering.

Dersom departementet ikke har kunnskap om hvilken effekt dagens virkemidler har, mener vi det er god grunn til at departementet undersøker dette nærmere.

NTL mener virkemidler for å sikre mangfold og forhindre diskriminering ikke bør reguleres i forskrift, men i lovs form.

## 9 Tilsettingsordningen

NTL er enig i departementets utgangspunkt om at tilsettingsordningen i tråd med allment aksepterte, forvaltningsrettslige prinsipper skal sikre at forvaltningen opptreer nøytralt, ivaretar likebehandling, medbestemmelse, forutberegnelighet og at avgjørelsene er etterprøvbare.

Ut fra dette mener vi at den tilsettingsordningen departementet foreslår er en svekkelse i forhold til dagens ordning, og at den samlet sett ikke ivaretar de hensyn som bør gjelde ved tilsetting.

### 9.3.3 Egne forvaltningsorganer

NTL vil benytte anledningen til å minne om Sivilombudsmannens undersøkelse av skriftlighet i tilsettingsaker (sak 2015/938) hvor han tar opp manglende forståelse av skriftlighetskravet i tilsettingsprosessene:

*Etter ombudsmannens syn var det behov for nye og mer omfattende tiltak for å sikre økt kunnskap om kravet til skriftlighet og forsvarlig saksbehandling i alle deler av offentlige tilsettingsprosesser. Ombudsmannen besluttet derfor å foreta en undersøkelse av eget tiltak, og ba om departementets syn på hvordan korrekt saksbehandling best mulig kunne oppnås.*

*Ombudsmannen forstår Kommunal- og moderniseringsdepartementets svar slik at det har lagt til grunn en uriktig forståelse av det rettslige innholdet i skriftlighetskravet for tilsettinger i staten. Departementet har ansvar for den sentrale arbeidsgiverfunksjonen, og det er nærliggende å tro at disse feilene kan ha påvirket den veiledningen som er gitt om skriftlighet i tilsettinger, for eksempel gjennom Statens personhåndbok. Feilene har mest sannsynlig også påvirket departementets vurdering av om det er behov for å heve kunnskapsnivået om skriftlighetskravet gjennom ulike tiltak. Kommunal- og moderniseringsdepartementet bes om å gjennomgå spørsmålet om hvilke tiltak som best vil gi økt kunnskap, eventuelt oversende spørsmålet til et annet departement, dersom det anses mer hensiktsmessig. Dette gjelder tilsettinger både i kommunene og staten.*

NTL mener gjennomgangen av tjenestemannslovens tilsettingsordning er en god mulighet til å rette opp de forholdene Sivilombudsmannen kritiserer. Manglende skriftlighet gjør det vanskelig for Sivilombudsmannen å etterprøve om det er foretatt en forsvarlig saksbehandling.

Det er viktig at rutiner for intervju og referanseinnhenting gjøres kjent for søkerne i forbindelse med søknadsprosessen. De fleste personalreglement er i praksis vanskelig tilgjengelig for eksterne søkere.

### 9.3.4 Innstilling

Virksomhetene har hatt anledning til å tilpasse tilsettingsordningen til egen virksomhet, og dagens ordninger er godt innarbeidet i virksomhetene.

AFI-undersøkelsen (Prinsipper og praksis – Erfaringer med tjenestemannsloven, AFI Rapport 2015/11, Ann Cecilie Bergene) viser at nærmere 40 % av virksomhetene i staten i dag har en ordning med innstillingsråd. Undersøkelsen tyder ikke på at det er noen sammenheng mellom



ordningen med innstillingsråd og opplevelsen av unødvendig tidsbruk.

Til tross for at det ikke er belegg for det, slår departementet fast at behandling i kollegiale organer tar ekstra tid, og peker på at dette gjelder særlig der medlemmene i et innstillingsråd sitter geografisk spredt. Nettopp dagens adgang til å velge en løsning som er tilpasset virksomheten vil motvirke dette, i tillegg til at elektronisk kommunikasjonsteknologi også er tatt i bruk i de fleste statlige virksomheter. Departementet argumenterer videre med at tjenestemannsrepresentanter normalt vil være til stede under intervjuene også der man ikke har ordning med innstillingsråd, og slik bidra til åpen og forsvarlig saksbehandling. Erfaring bl.a. fra våre tillitsvalgte i NAV viser at det er utplukk av kandidater til intervju og gjennomføringen av intervjuene som er tid- og ressurskrevende. Innstillingen som lages som en avslutning av den lokale rekrutteringsprosessen er den enkleste delen av prosessen. Våre organisasjonsledd er tydelige på at det vil være ytterligere problematisk å fjerne ordningen med innstillingsråd dersom departementets forslag i pkt. 9.3.6 om å fjerne adgangen til mindretallsanke skulle få gjennomslag.

Dersom det er tidsbruken som er problemet henger ikke dette sammen med departementets forsikringer om at åpen og forsvarlig saksbehandling skal sikres ved at tjenestemannsrepresentanter likevel vil delta i prosessene. Slik vi ser det legger man opp til en obligatorisk ordning, med samme tidsbruk som i dag, men med den forskjellen at *tjenestemannsrepresentantenes rolle vil være uklar, uhjemlet og uten formell innflytelse*. Dersom målet er å svekke de tilsattes medbestemmelse, mener vi departementet kan si det rett ut.

Det viktigste for staten, i likhet med bedrifter i privat sektor, vil være å finne den beste medarbeideren til jobben og unngå feiltilsetninger. Det er naturlig og riktig at det brukes tid og ressurser på rekruttering.

Departementet har stor tro på arbeidsgivers vurderinger mht. tilsetting. Representanter for de tilsatte har ofte solide faglige kunnskaper og god kjennskap til arbeidet som skal utføres, og er en god sikring for at den best kvalifiserte tilsettes.

Forslaget om å fjerne innstillingsråd betyr en svekkelse av kvalifikasjonsprinsippet og innebærer ingen reell forenkling.

### **9.3.5 Tilsettingsorgan**

NTL er enige i departementets argumentasjon for å opprettholde ordningen med tilsettingsråd som et kollegialt organ. NTL mener det fortsatt bør hete tilsettingsråd.

### **9.3.6 Sammensetningen av tilsettingsråd og styrer med tilsettingsmyndighet**

NTL er sterkt i mot departementets forslag om å fjerne muligheten for mindretallsanke. Ordningen med mindretallsanke er lite brukt, men har stor betydning som sikkerhetsventil. Det vil dermed ikke være en "tidstyv" å beholde den.

Departementets argument for å fjerne ordningen med mindretallsanke er at tilsettingsrådene skal få større ansvar, og at de som sitter nærmest vil tilsette den beste personen.



NTL er grunnleggende uenig i departementets resonnement. Tilsettingsprosessene skal finne den beste kvalifiserte søkeren iht. utlysningsteksten, og uten å diskriminere søkere. Søkerne skal konkurrere på like vilkår, nemlig kriteriene som framkommer i utlysningsteksten. Disse kan tolkes like godt av overordnet myndighet som av virksomheten selv. De saker der det vil være aktuelt å benytte ordningen med mindretallsanke, er der et mindretall i rådet mener at flertallet vil tilsette en person som ikke er den best kvalifiserte iht. utlysningsteksten. Tilfellet kan for eksempel være at den søkeren mindretallet anser som best kvalifisert er funksjonshemmet eller har etnisk minoritetsbakgrunn, og at dette er den egentlige årsaken til at vedkommende ikke når opp i vurderingen.

Med departementets forslag vil mindretallet miste den muligheten som i dag ligger i systemet, og vil være henvist til enten å avfinne seg med det man mener er et regelbrudd eller å varsle på andre måter.

Forslaget vil svekke legitimiteten rundt rekrutteringsprosessene i staten, og vil sannsynligvis generere et økt antall klagesaker til LDO og Sivilombudsmannen, uten at dette vil gi klagerne den stillingen hun er best kvalifisert til selv om det gis medhold i klagen.

Det er forstemmende at departementets forslag til tilsettingsordning i så stor grad rigges for de tilfellene der alt skjer i henhold til regler og rutiner, på bekostning av systemer som skal fange opp de tilfellene som er mer problematiske.

Den forvaltningsrettslige klageadgangen følger av forvaltningens hierarkiske oppbygning. Implisitt i prinsippet om klagemulighet ligger at et overordnet organ har rett til å instruere sine underordnede organer og omgjøre deres avgjørelser. Mindretallsanken bygger på dette prinsippet, og bør opprettholdes som i dag.

Det framstår som uklart hvordan departementet mener saker der noen i tilsettingsrådet ønsker å innstille eller tilsette en søker som ikke er innstilt, skal behandles. Er departementets hensikt å åpne for at tilsettingsrådet kan tilsette denne personen selv om innstillende myndighet ikke innstiller etter å ha blitt spurt eller ikke? NTL mener det beste vil være å la tilsettingsrådet velge fritt blant søkerne. Dette fordrer i så fall at tilsettingsrådet får tilgang til all relevant informasjon om søkerne. Vi ber om at departementet presiserer dette.

### **9.3.7 Særregler**

Sammenhengen med departementets forslag til hhv. § 7 og § 9 f) er uklar. Det framstår som ubegrunnet og merkelig at det skal være adgang til vilkårsløs administrativ midlertidig tilsetning i inntil ett år, mens det skal være adgang til å tilsette midlertidig i inntil seks måneder på betingelse av at det er oppstått uforutsette forhold.

NTL mener at det ikke skal være adgang til kortvarige tilsetninger uten vilkår og uten at de vanlige kravene til tilsettingsprosess blir fulgt. Fast tilsetning skal være hovedregelen i staten.

NTL ser ikke at det er behov for å gjenta reglene i dagens tjml. § 18 og forvaltningsloven med tilhørende forskrift (kapittel 5 om tilsettingssaker) i en egen forskrift.

## **10 Personalreglement**

Gjeldende tjenestemannslov gir muligheter for lokal tilpasning i personalreglement. NTLs bestemte inntrykk er at dette er en ordning som har fungert godt. Den virksomhetsvise tilpasningen bør fortsatt skje i personalreglement. Det er uheldig at lovforslaget fjerner muligheter for lokal tilpasning i personalreglementet, jf. ordningen med innstillingsråd.

NTL kan ikke gi sin tilslutning til at KMD abdiserer fra sitt lovforvalteransvar, og etter forslaget ikke lengre skal utøve den legalitetskontrollen som ligger i dagens stadfestelsesordning, jf. § 23 nr. 2 a - d. I følge AFIs undersøkelse (Bergene) er nærmere 75 % av virksomhetene fornøyd med denne funksjonen i dag. Det er dermed ikke grunnlag for å si at det er et ønske fra arbeidsgiverne i virksomhetene at ordningen fjernes. Resultatet fra undersøkelsen tyder på at virksomhetene opplever at de med dagens ordning har fått utøve det skjønnet de ønsker, uten at legalitetskontrollen har kommet i veien for dette.

### **10.3.2 Omstilling**

NTL stusser over forslaget om at det skal fastsettes midlertidig personalreglement av fagdepartementet i påvente av at organisatoriske endringer kommer på plass. Ved opprettelsen av en ny statlig virksomhet må noen gjennomføre første runde med tilsettinger. Vi ser ikke hvordan forslaget skal kunne endre at dette må gjennomføres av fagdepartementet. Vi mener også det er mest hensiktsmessig at det er overordnet fagdepartement som gjennomfører tilsettingene.

Heller ikke i sammenslåingstilfellene ser vi at forslaget løser noen utfordringer.

### **10.3.3 Tvisteløsning**

NTL støtter opprettholdelsen av gjeldende rett på dette punktet.

#### ***Særlig om personalreglement for departementene og Statsministerens kontor***

NTL mener det bør gå klart fram av loven at forhandlingsretten ligger hos hovedsammenslutningene, og at betegnelsen *hovedsammenslutninger* fortsatt skal benyttes.

Departementets forslag er overhodet ikke begrunnet. Vi ber departementet klargjøre at forslaget ikke innebærer endringer i gjeldende rett.

#### ***Særlig om stadfestelsesvilkår***

Departementet foreslår å fjerne dagens bestemmelse i tjenestemannsloven § 23 c, om at et reglement skal nektes stadfestet hvis enkelte bestemmelser kan virke urimelige overfor grupper arbeidstakere eller arbeidssøkere. Heller ikke dette forslaget er kommentert eller begrunnet. NTL er kjent med at reglementer har vært nektet stadfestet av KMD for eksempel fordi en bestemmelse som avskar administrativt tilsatte fra å søke internt utlyste stillinger var urimelig overfor en gruppe arbeidssøkere. NTL mener bestemmelsen må opprettholdes.

#### ***Særlig om utenriktjenesten***

Som nevnt bør forhandlingsrommet for partene i reglement for utenriktjenesten være noe mer åpent enn departementets forslag legger opp til.

## **11 Midlertidig ansettelse**

Forholdet mellom reglene om midlertidig tilsetting på den ene side og om stillingsvern på den andre siden må balanseres for å unngå at for stor risiko belastes den enkelte tilsatte som vil oppleve stor usikkerhet for framtid og levebrød.

Når utvalget enstemmig, inkludert departementets egen representant, har foreslått å stramme inn reglene om midlertidig tilsetting (samtidig som stillingsvernet svekkes), reagerer NTL på at departementets forslag i all hovedsak trekker seg fra innstrammingen av vilkårene for midlertidig tilsetting.

### **11.1.2.4 Tilsetting for kortere tid enn seks måneder**

Vi oppfatter at departementet vakler i sin beskrivelse av gjeldende rett på dette punktet. NTLs syn er at dagens rettstilstand har krevd et hjemmelsgrunnlag for midlertidig tilsetting, og at seksmånedersregelen kun har fritatt fra prosesskravene til tilsetting.

### **11.3.1 Hovedregler**

Utvalgets utredning er klar på hvilke tilfeller som faller inn under og hvilke som ikke faller inn under arbeidsmiljølovens vilkår om arbeid av midlertidig karakter. Det er merkelig at det har gått opp for departementet først i ettertid at utvalgets forslag ville kunne ramme tilfeller der en virksomhet blir tildelt midler for å utføre bestemte oppgaver i en periode. Vi stiller oss undrende til om departementet virkelig mener at arbeidsmiljølovens bestemmelse om midlertidig karakter skulle omfatte disse tilfellene.

NTL mener at vilkåret om *bestemt tidsrom* ikke kan være et selvstendig vilkår for midlertidig tilsetting, men må ses i sammenheng med andre grunnlag kumulativt.

Når man åpner opp en adgang til å tilsette midlertidig ved behov for et bestemt tidsrom, betyr dette at alle statstilsatte i ytterste konsekvens kan tilsettes midlertidig. I tillegg til at dette er en stor ulempe for den enkelte tjenestemann, er det problematisk for tjenestemennenes uavhengige stilling og faglige selvstendighet.

Når departementet åpner dørene på vid vegg for midlertidig tilsetting, åpner man samtidig opp for økt bruk av innleie fra bemanningsbyråer. Dette er en særdeles uheldig utvikling.

NTL støtter forslaget om å endre fireårsregelen til en treårsregel.

Som nevnt tidligere er sammenhengen uklar mellom forslaget til § 7 og til § 9 f. Vi ber om at departementet presiserer hva som egentlig er ment.

NTL mener gjeldende rett er at vilkårene for midlertidig tilsetting i tjenestemannsloven § 3 må være oppfylt ved bruk av administrativ tilsetting etter tjml. § 6 nr. 1. Denne forståelsen må legges til grunn i forslag til ny § 7.

Dagens situasjon innebærer en omfattende adgang til å utvide rammene for midlertidighet gjennom forskrift. Dagens forskrifter gir omfattende adgang til å fravike hovedregelen om

fast tilsetting. NTL mener at adgang til å tilsette midlertidig bør skje i lovs form.

## **12 Prøvetid**

Det er en belastning å være i prøvetiden, ettersom enklere oppsigelsesadgang skaper utrygghet. Forslaget strammer inn reglene i de tilfellene der den tilsatte er fraværende i prøvetiden. NTL mener det minimum bør være et tilleggsvilkår om at forlengelsen bare skal skje der det er *særlig grunn* til det.

I normalsituasjonen er det tilstrekkelig å vurdere den tilsatte også dersom vedkommende har noe fravær i perioden. I praksis kan fraværet være helt uforskyldt, og dessuten av lang varighet. Et praktisk tilfelle er en tilsatt som blir gravid og sykemeldt i sammenheng med svangerskapet i prøvetiden. Svangerskapspermisjonen vil forlenge fraværet ytterligere. Begge former for fravær er fullt ut legitime. Når den tilsatte kommer tilbake til arbeidslivet og fortsatt må være i prøvetid med den usikkerheten det innebærer, blir resultatet at den tilsatte alene må bære risikoen for denne typen fravær.

## **13 Oppsigelse og fortrinnsrett**

Det sterke stillingsvernet er et bærende element i tjenestemennenes rolle som politisk og faglig uavhengige. Stillingsvernet etter dagens lovgivning er i tråd med standarden innenfor den vestlige tjenestemannsretten, hvor særlig foranstaltninger mot vilkårlighet knyttet til oppsigelse med grunnlag i tjenestemannens forhold har vært strengt regulert.

NTL har ikke innsigelser mot at det ikke lengre skilles mellom kortvarige og langvarige tilsettingsforhold. Vi er derimot svært bekymret for at departementets forslag til nye oppsigelsesregler vil medføre en utvidet adgang til oppsigelse. Vi oppfatter at nettopp dette er hensikten med forslagene.

Det er i stor utstrekning utvalgets forslag som her videreføres. Når departementet i tillegg vil åpne opp adgangen til midlertidige tilsetninger, samtidig som man fjerner ordningen med ordensstraff og vil avskjære domstolenes prøvingsadgang, kan ikke NTL akseptere departementets forslag.

### ***Virksomhetens forhold***

Departementets forslag går i hovedsak ut på å fjerne dagens vilkår for oppsigelse om at arbeidet må være falt bort. Oppsigelsesadgangen skal reguleres av en saklighetsnorm. Departementet åpner for at interesseavveiningen ikke skal kunne overprøves av domstolen.

Dagens vilkår om at arbeidet må være falt bort er en objektiv norm, som virksomhetene og de tilsatte er vant med å praktisere. Det er kollektive organer som skal fatte vedtak i disse sakene, og vi stiller oss spørrende til om en saklighetsstandard vil være praktisk i bruk.

Departementet legger til grunn at man ønsker å gjøre rettsregelen mer dynamisk, uten at dette utdypes nærmere.

NTL legger til grunn at regjeringen ønsker at reglene i større grad skal åpne for oppsigelse f. eks. ved beslutninger om privatisering av statlige oppgaver. Dette er i våre øyne ikke et formålstjenlig behov.

Dagens rettstilstand er etter vår oppfatning allerede slik at bestemmelsene om saklig grunn i tjenestemannsloven tilsvarer saklighetskravet i arbeidsmiljøloven, altså en arbeidsrettslig saklighetsnorm, jf. forarbeidene til tjenestemannsloven av 1977, Ot.prp.nr. 44 (1976-77) s. 6 og Innst. O. nr. 85 (1976-77) s. 8, hvor det framgår at tjenestemenn ikke skal ha dårligere vern enn arbeidstakere som faller inn under arbeidsmiljøloven. Moen Borgerud m. fl. støtter det samme synet i ”Arbeidsrett – særlig om omstilling i offentlig sektor”, (Universitetsforlaget, 2007), s. 155 og omtaler interesseavveiningen gjentatte ganger i boken. Jf. også dom i Borgarting lagmannsrett (14-188396ASD-BORG/03).

Departementet viser til at forslaget vil bety et sterkere stillingsvern enn i dag. Vi mener dette ikke er riktig, men at det kun er tale om en videreføring av gjeldende rett. Det ser ut til å være uklart for departementet hva slags ny rettstilstand dette vil føre til.

Når departementet foreslår å avskjære domstolenes adgang til å overprøve klageinstansens interesseavveining er det spesielt. Forslaget tyder på at departementet anser interesseavveiningen som et forvaltningsrettslig skjønn og *ikke* en arbeidsrettslig interesseavveining. Slik vi ser det er dette *ikke* et forvaltningsrettslig skjønn.

Som nevnt uttrykker departementet en viss usikkerhet. Det er åpenbart at en lovendring som foreslått vil bety en økning i antall oppsigelsessaker for domstolene.

Vilkåret om at arbeidet må være falt bort henger tett sammen med tjenstemannens rett og plikt til å følge med arbeidsoppgavene sine ved for eksempel omstilling. NTL frykter at om dette vilkåret fullt ut erstattes av en saklighetsnorm, vil det særlig svekke stillingsvernet for tilsatte i de laveste stillingskategoriene i staten, ved at arbeidsgiver får enda større spillerom til å erstatte de tjenestemennene de har med nye, i stedet for å drive kontinuerlig kompetansebygging hos dem man allerede har i sin tjeneste. De senere årene har enkelte statlige arbeidsgivere igangsatt nedbemanningsprosesser som bærer preg av forsøk på fristilling/remplassing. En regel som avskjærer en slik utvikling er etter vårt syn nødvendig.

NTL foreslår en lovtekst som kan ivareta både et behov for objektive kriterier tilpasset statsforvaltningens karakter, samtidig som man benytter en arbeidsrettslig saklighetsnorm.

*”En tjenestemann kan sies opp når det er saklig begrunnet i virksomhetens forhold. Oppsigelsen er kun saklig begrunnet dersom arbeidet er falt bort og det ikke er annen passende stilling i virksomheten å tilby tjenestemannen.”*

NTL mener for øvrig det er svært viktig at definisjonen av ”annen passende stilling” ikke overlates til en senere forskriftsregulering, jf. forslag til ny § 19 3. ledd. Innholdet i begrepet annen passende stilling må være en rettslig standard fastsatt i loven og må være dynamisk.

### **Tjenestemannens forhold**

Ordningen etter gjeldende rett bygger på en trappetrinnsmodell, der reaksjoner og virkemidler kan avpasses de ulike forhold hos tjenestemannen og alvorlighetsgraden, se også Norsk tjenestemannsrett, Bjørnaraa m. fl. s. 581.

Forslaget vil etablere en vid adgang til oppsigelse, samtidig som ordningen med ordensstraff reduseres til en mulighet til å gi skriftlig advarsel. Forslaget betyr at mange av dagens avskjedssaker i stedet vil føres som oppsigelsessaker.

NTL støtter ikke utvidelsen av oppsigelsesadgangen i departementets forslag. Utvalget begrunner sin utvidelse med at det vil oppleves som mindre belastende for tjenestemannen å sies opp enn å bli avskjediget. NTL mener prinsipielt at den store forskjellen og den største ulempen vil være knyttet til tap av arbeid og levebrød, ikke hvilket regelverk det skjer under. Allerede i dag benytter statlige arbeidsgivere oppsigelse som alternativ framgangsmåte i avskjedssaker, se også Norsk tjenestemannsrett, Bjørnaraa m. fl. s. 580. Statens behov for oppsigelse av tjenestemenn er dekket i henhold til gjeldende rett slik vi ser det.

Utvalget antar at for mange vil det være like hensiktsmessig med en oppsigelse som med en ordensstraff. NTL er helt uenig i dette. Det er en grunnleggende forskjell på å ha arbeid og ikke ha det. Flere grupper tilsatte i staten har etatsspesifikk utdanning, som politifolk og befal. En oppsigelse vil for dem være ekstra belastende, og vil i realiteten bety et yrkesforbud.

NTL er svært bekymret for den nye utvidete oppsigelsesadgangen av tjenestemann som ”gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter”. Brudd på tjenesteplikter kan gjelde små og etter omstendighetene uvesentlige forhold. Det er vår erfaring at dagens regler om ordensstraff også benyttes i tilfeller der det aktuelle bruddet på tjenesteplikter framstår som lite alvorlig. Det er heller ikke betryggende at departementet sier at: Statstilsatte kan fortsatt ikke sies opp ved alle kritikkverdige forhold. Den utvidete oppsigelsesadgangen kan ikke på noen måte veies opp av at oppsigelsesfristene i staten er lengre enn i arbeidslivet for øvrig. I henhold til gjeldende rett er statens behov for å bringe tilsettingsforholdene til opphør i disse tilfellene dekket. Dette er for øvrig saker som i de langt fleste tilfellene dreier seg om ordensstraff.

NTL reagerer på at departementet skriver at brudd på lojalitetsplikt er grunnlag for oppsigelse. Ytringsfriheten strekker seg langt og vil kunne være viktigere enn lojalitetsplikten, spesielt i offentlig sektor (jf. forarbeidene til Grunnloven § 100). Vi vet at det allerede i dag er omfattende fryktkultur i enkelte statlige virksomheter. Norge har behov for at tjenestemennene tør å ytre seg om kritikkverdige forhold og denne uttalelsen fra departementet vil ramme disse personene. Departementet må presisere den avveiningen som må skje i saker der ytringsfrihet og lojalitet strider mot hverandre.

Dersom departementets forslag blir vedtatt vil det svekke tjenestemennenes faglige og politiske uavhengighet, motvirke nødvendige korrektiver og ytringer og i stedet fremme en servil og underdanig kultur, som vil svekke det viktige arbeidet som gjøres i statstjenesten.

Ut fra sammenhengen med den såkalte interne fortrinnsretten, ser det ut som om vilkåret ”på grunn av vedvarende mangelfull arbeidsutførelse er uskikket for stillingen” gjelder forhold som utelukkende kan bebreides tjenestemannen. Ut fra ordlyden er dette likevel (fortsatt) ikke klart. Dersom vilkåret er oppfylt etter gjeldende rett, uten at det kan bebreides den enkelte tjenestemann (alene), gjelder den interne fortrinnsretten. NTL mener at heller ikke her bør

departementet ha adgang til å svekke betydningen av ”annen passende stilling” gjennom forskriftsregulering på et senere tidspunkt.

For øvrig mener vi gjeldende rett dekker statens behov for å gå til oppsigelse av tjenestemenn som ikke er skikket til stillingen.

#### *Spesielt om ”mangelfull arbeidsutførelse” som vilkår for oppsigelse*

Dette bør knyttes opp mot ønsket om en glideflukt fra kravet om at «arbeidsytelsen må ligge betydelig under det normale» i arbeidsmiljøloven til en helhetsvurdering av om det foreligger «mangler av betydning». En praktisering av denne oppsigelsesgrunnen i staten vil kunne føre til en ny standard for saklig grunn innenfor arbeidstakers forhold etter arbeidsmiljøloven.

#### **14 Ekstern fortrinnsrett. Tilsettingsrådet for overtallige. Fortrinnsrett for deltidstilsatte**

Den eksterne fortrinnsretten bør gjelde også i forhold som ikke utelukkende skyldes forhold på virksomhetens side, jf. også det departementet peker på om det grunnleggende prinsippet om inkluderende arbeidsliv. NTL støtter forslaget om at tjenestemenn som sies opp på grunn av sykdom eller kvalifikasjonsmangel tilstås ekstern fortrinnsrett. Dette må ses i sammenheng med §§ 21 og 22, slik at reguleringen blir konsistent.

Dersom departementets forslag om å forskriftsregulere innholdet i hva som skal anses som en passende stilling blir vedtatt, må en slik forskrift ses i sammenheng nettopp med det grunnleggende prinsippet om inkluderende arbeidsliv.

NTL mener at dagens praksis for vurdering av ”passende stilling” er for snever, og ikke ivaretar dette prinsippet. For ordens skyld vil vi peke på at dette i praksis rammer tjenestemenn som er overtallige på grunn av virksomhetens forhold like hardt. Innholdet i hva som skal anses for å være en annen passende stilling må også ses i sammenheng med kvalifikasjonsprinsippet, og dermed ikke være for tett bundet til hvordan den enkelte statlige virksomhet har valgt å benytte hovedtariffavtalens stillingskodesystem.

Vi viser til det vi har sagt ovenfor under punktet om oppsigelse i virksomhetens forhold om at ”annen passende stilling” må være en rettslig standard som er underlagt domstolsprøving.

NTL mener at den eksterne fortrinnsretten i hvert fall bør gjelde i tre år.

NTL mener at ordningen med et sentralt tilsettingsråd for overtallige bør beholdes, og viser til det som departementet også selv påpeker om at rådet har gjort ordningen mer effektiv. Det at Tilsettingsrådet har fått saker til behandling, tyder på at dette er et ansvar virksomhetene ute ikke har vært i stand til å ta.

Departementets forslag om å fjerne det sentrale tilsettingsrådet vil etter vår vurdering føre til en betydelig økning i antall saker knyttet til ekstern fortrinnsrett for domstolene. Det er ikke en god utvikling.

Et alternativ til dagens ordning kan være at disse sakene vurderes av fagdepartement el., jf.



dagens ordning med mindretallsanke.

For at medlemmene i det lokale tilsettingsrådet i det hele tatt skal ha en mulighet til å håndtere slike saker må det videre være et krav at tilsettingsrådet får kunnskap om eventuelle søkere med overtallighetsattest.

### **15 Ordensstraff**

Ved å fjerne/reducere ordningen med ordensstraff senkes den nedre grensen for når en tjenestemann kan sies opp på grunn av kritikkverdige forhold. Dette må ses i sammenheng med forslaget om å utvide muligheten til å gå til oppsigelse i nettopp disse tilfellene. Samlet sett innebærer departementets forslag et radikalt svekket stillingsvern for tjenestemennene.

NTL mener at reglene om ordensstraff/disiplinærreaksjoner bør inneholde et sett med virkemidler, som kan tilpasse det konkrete forholdets alvorlighetsgrad.

Arbeidsgiver har allerede i dag i kraft av sin styringsrett i kontraktsforholdet anledning til å gi uttrykk for det hun/han mener er feil, spesielt med tanke på å gi rettledning til tjenestemannen og gjøre den enkelte bedre i stand til å utføre sine plikter på en god måte, jf. muntlig eller skriftlig tjenestelig tilrettevisning. Dette skjer også gjerne i form av dialog og konstruktiv kommunikasjon. Dersom skriftlig advarsel skal innføres som et eget institutt i loven, med status som enkeltvedtak, blir det viktig å klargjøre når reaksjonen er formell og når den er uformell.

Det er viktig at det fortsatt skal være mulig for arbeidsgiver å si fra om feil, uten at det skal være en formell reaksjon.

Adgangen til omplassering er regulert i § 12. Denne bestemmelsen åpner ikke for omplassering som disiplinærtiltak, jf. Norsk tjenestemannsrett, Bjørnaraa m. fl, s. 485.

Det er en styrke ved ordningen med ordensstraff at det gjelder gode prosessuelle regler som sikrer den enkelte tjenestemann mot vilkårlige straffereaksjoner.

NTL mener ordningen med ordensstraff bør videreføres på samme vilkår som i dag. Alternativet med ansiennitetstap bør fjernes, ettersom det kun kan benyttes for tjenestemenn som er plassert i lønnsrammer og ikke lønnsspenn. Bestemmelsen bør inneholde mulighet for omplassering til annen stilling og en formell skriftlig irettesettelse.

### **17 Suspensjon**

NTL mener det er bra at departementet presiserer at det i utgangspunktet er tilsettingsrådet som skal fatte vedtak om suspensjon. Vi ser behovet for at arbeidsgiver i enkelte tilfeller ”som krever særlig rask avgjørelse” får muligheten til å suspendere.

Det kan være hensiktsmessig med unntak fra deler av forvaltningsloven kap. IV, men vi mener det er unødvendig og uheldig å unnta suspensjonssaker fra hele kapittelet.

I forslaget til § 29 (4) foreslår departementet å videreføre bestemmelsen om at overføring til

mindre betrodd tjeneste kan være et alternativ til suspensjon, men bare for embetsmenn. NTL mener denne regelen må videreføres også for tjenestemenn.

Suspensjon er bl.a. et virkemiddel for at man skal kunne foreta undersøkelser i en sak uten risiko for at bevis og lignende skal bli ødelagt. Når en arbeidstaker blir susoendert vil det kunne få store konsekvenser for omdømmet. På mindre steder kan det fort gå rykter om at det er alvorlige ting som er grunnen, som økonomisk underslag, alkoholmisbruk osv. Omdisponering til mindre betrodd tjeneste i en periode kan være et godt alternativ for å unngå denne belastningen.

## **18 Saksbehandlingsregler**

NTL mener det er viktig å beholde gode prosessbestemmelser. Det er også hensiktsmessig å fortsatt gjøre utstrakt bruk av forvaltningslovens bestemmelser på tjenestemannsrettens område.

## **19 Andre regler**

### *Plikt til å overta annen stilling*

Også i bestemmelsen om plikt til å overta annen stilling har departementet gjort omfattende endringer sammenliknet med utvalgets kompromissforslag.

I følge departementets forslag er man ikke lengre forpliktet til bare å finne seg i endringer i arbeidsoppgavene, men også i ansvar. Vi kan ikke se at denne utvidelsen er kommentert av departementet. Vi merker oss at man samtidig ønsker å fjerne muligheten til å pålegge annen likeverdig stilling.

Bestemmelsen innebærer allerede i dag at statlige arbeidsgivere har en større styringsrett over tjenestemennene enn det som gjelder i arbeidslivet for øvrig. Å utvide denne styringsretten ytterligere til å åpne for at tjenestemennene skal måtte finne seg i ikke bare endrede arbeidsoppgaver men også endret ansvarsnivå er en klar svekkelse av tjenestemennenes rettigheter. Det er vår erfaring at dagens bestemmelse har balansert virksomhetenes og tjenestemennenes behov, og departementet har heller ikke framført argumenter for at det er behov for denne endringen.

En lovendring om at man skal finne seg i endringer i ansvar, i tillegg til arbeidsoppgaver, vil i ytterste konsekvens innebære at man ikke lenger har en grunnpregsstandard i staten. Denne lovendringen vil fjerne vurdering av grunnpregsstandard og endringsoppsigelse i staten.

Bestemmelsen om å kunne pålegge annen likeverdig stilling bør opprettholdes. Det ligger i sakens natur at den har vært mest anvendt der tjenestemannen selv har samtykket. Det framgår av sammenhengen at et slikt samtykke blir framsatt under trussel om oppsigelse.

### *Flytteplikten*

NTL legger til grunn at statlig virksomhet etter sin karakter vil ha større behov for flytting over betydelige distanser enn i arbeidslivet for øvrig.

Dagens ordning har dannet grunnlaget for økonomiske kompensasjonsordninger i slike

tilfeller, noe som i stor grad har gjort det mulig for tjenestemennene å følge med ved flytting. Tjenestemennene er de best kvalifiserte til å utføre arbeidet i virksomheten. Videreføres kun retten og ikke plikten til å følge med, vil dette i stor grad forhindre tjenestemennene i å følge med – da dette etter all sannsynlighet over tid vil måtte skje for arbeidstakers egen regning og risiko.

### *Virksomhetsoverdragelse*

NTL mener at reglene om virksomhetsoverdragelse fortsatt må gjelde innenfor staten. Det vil svekke de tilsattes rettigheter dersom gjeldende rett ikke videreføres. Regjeringen fastsetter til enhver tid hvordan de skal ha sine kontorer. Dette må tjenestemennene innfinne seg med, men da må også deres arbeidsforhold og rettigheter i arbeidsforholdet sikres på en rimelig måte.

Reglene om virksomhetsoverdragelse regulerer både rettigheter og prosesser ifbm. overføringen av arbeidsforholdet og dessuten hvilke rettigheter som skal følge med til ny arbeidsgiver.

Vår erfaring er at regelverket for virksomhetsoverdragelse bidrar til gode prosesser både i utvelgelsesprosesser og for rettighetsovergang til ny arbeidsgiver. Til tross for at hovedtariffavtalen er omfattende, vil flere forhold kunne være regulert ulikt i de statlige virksomhetene og dermed være viktige for tjenestemennene å ta med seg til ny arbeidsgiver.

Med hilsen  
NORSK TJENESTEMANNSLAG



Kjersti Barsok  
første nestleder



Guro Vadstein  
forbundssekretær