

VEILEDNING

PERSONALREGLEMENTET ihht. lov om statens ansatte (sal. § 2)

Tjenestemannsloven er opphevet og erstattet med lov om statens ansatte (SAL) fra 1. juli 2017. Den nye loven gir arbeidstakerne dårligere rettigheter på flere punkter og NTL arbeider for å endre den. Vi må likevel forholde oss til det nye lovverket, og bruke det så langt det er mulig for å ivareta interessene til medlemmene våre.

Tillitsvalgte bør derfor sette seg inn i den nye loven. Dette griper også inn når virksomhetene skal forhandle om nytt personalreglement. Medlemmer av ansettelsesråd bør også skolerer i det nye regelverket som gjelder ansettelser og opphør av arbeidsforhold, både i prosessregler og lovens vilkår.

Virksomhetene har mottatt [PM-2017-9: Ny mal for personalreglement - statsansatteloven fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet \(KMD\)](#), der virksomhetene oppfordres til å sette i gang revisjon av virksomhetens personalreglement.

Tillitsvalgte har forhandlingsrett på personalreglementet. Forhandlingene gjennomføres på virksomhetsnivå, og alle organisasjoner som har medlemmer i virksomheten har rett til å delta i forhandlingene.

Personalreglement forhandles sjelden, og mange tillitsvalgte har ikke deltatt i en slik prosess tidligere.

NTL ønsker derfor å sende ut denne veiledningen for å gjøre dere oppmerksomme på noen viktige forhold i prosessen som vil settes i gang i virksomhetene.

Tidsfrist?

SAL § 2 Personalreglement sier at «partene kan når som helst kreve at personalreglementet tas opp til revisjon» Det samme kan fagdepartementet.

Det er viktig å merke seg at overgangsbestemmelsen i loven sier at nåværende reglement er gyldig til det blir opphevet eller avløst av nytt reglement, men ikke lenger enn til 1. juli 2019.

Dette betyr at ansettelser og oppsigelser mv. skal behandles på den måten som reglementet har bestemt til det er inngått avtale om nytt personalreglement. Et eksempel er at virksomheter som i dag har innstillingsråd fortsatt skal opprettholde dette til nytt reglement er på plass.

Når det gjelder mindretallsanke er det KMDs oppfatning at ordningen er falt bort med lovendringen, selv om de enkelte personalreglementene i dag inneholder bestemmelser om mindretallsanke gjennom å fastsette hvor mindretallsanken skal behandles. NTL har tatt spørsmålet opp ordningen med mindretallsanke skal opprettholdes til nytt personalreglement er på plass eller ikke med LO Stat. Saken er ikke avklart ennå.

KMD legger til grunn at det haster å reforhandle personalreglementet, men vi anbefaler at man tar den tiden som trengs for å oppnå et godt resultat. Det er omfattende endringer i regelverket som bør avspeiles i reglementet, samt sikre at de ansattes rettigheter ikke minimeres.

Dere bør vurdere det konkrete reglementet i deres virksomhet med tanke på hvilke fordeler og ulemper som ligger der, og hva som evt. kan gå tapt i nytt reglement.

Hva er personalreglementet?

I reglementet kan partene forhandle seg frem til hvordan enkelte bestemmelser i statsansatteloven skal praktiseres i virksomheten.

KMDs oppfatning er at personalreglementet ikke kan inneholde andre tema enn det loven åpner for. Dette går imidlertid ikke fram av loven, og vårt standpunkt per nå er at det er fullt mulig for partene å bli enige om å ta inn flere temaer i reglementet.

Noen tema som tidligere kunne stå i personalreglement er nå overført til loven, andre har blitt fjernet. For eksempel er det nå bestemt i loven hvor lenge vedtak om ordensstraff skal oppbevares. Et annet eksempel er at det er ikke lenger er mulig å forhandle om å ha innstillingsråd i de ytre etatene (alle bortsett fra departementene).

Hva skal være med i et nytt personalreglement?

- § 4 (2) Særlige regler om mulighet for intern kunngjøring av ledige stillinger i utenriksstjenesten
- § 5 (5) Om innstillingsråd i departementene
- § 6 Om ansettelsesprosesser, sammensetning, oppnevning og funksjonstid av ansettelsesråd
- § 7 Om mulige unntaksregler fra ansettelsesregler
- § 15 (6) Om vilkår for å vurdere om en påkrevet opplæringsplikt er fullført
- § 33 (1) Om hvilket organ som er klageinstans ved oppsigelse, ordensstraff, suspensjon eller avskjed
- § 39 (1) Om regler ut over lovens bestemmelser om forbud mot gaver i tjenesten

Hva om partene ikke blir enige?

Tvisten skal i så fall løses etter bestemmelsene i Hovedavtalen i staten § 19. Ta gjerne kontakt med forbundskontoret dersom dette blir aktuelt.

Før forhandlingene

Tillitsvalgte må være forberedt før forhandlingene starter. Det vil si å sette seg inn i dagens personalreglement og den nye loven.

Noen av de spørsmålene man bør stille seg hvis/når forhandlingene starter

- Hvordan kan ansettelsesprosessene utformes slik at den best kvalifiserte får jobben?
- Hva bør personalreglementet inneholde av sikringsmekanismer som understøtter kvalifikasjonsprinsippet ved ansettelser?
- Hvordan sikrer man at søkere med fortrinnsrett/overtallighetsattest blir ansatt dersom de er kvalifisert, nå som Rådet for overtallige i staten er nedlagt og ansettelsesrådet må gi endelig vedtak?
- Hvordan sikrer man at søkere ikke diskrimineres i ansettelsesprosesser når det kun er nærmeste leder som har formell innstillingsmyndighet?
- Hvordan få fram dissenser i tilsettingsprotokoller hvis man ikke er enig med flertallet, nå når ankenmuligheten er fjernet (mindretallsanke)?
- Hvordan sørge for at arbeidsgiver og ansettelsesrådet har en forsvarlig saksbehandling av oppsigelses- og avskjedssaker?

Loven har en kontroversiell bestemmelse om at ansettelsesrådet heretter skal foreta den endelige interesseavveiningen. Når vilkårene i loven sier at arbeidsgiver KAN si opp en ansatt, skal det vurderes om arbeidsgiver BØR gjøre det. Dette er ingen automatikk, og ansettelsesrådet skal foreta en avveining mellom virksomhetens behov for oppsigelse og ulempene dette har for arbeidstaker.

Etter den nye loven kan ikke lenger domstolene overprøve denne avveiningen. Dermed får nå medlemmene i ansettelsesrådet et større ansvar for å sikre riktige vedtak.

Personalreglementet kan også inneholde bestemmelser om hvordan midlertidige tilsetninger skal håndteres.

Hva gjør du når arbeidsgiver varsler at personalreglementet skal forhandles?

Vi anbefaler at dere setter dere nøye inn i dagens reglement, og vurderer dette på bakgrunn av hva som er mulig å opprettholde med den nye loven. Dette bør være et krav dere må ha med dere inn i forhandlingene.

Forhandlingene er også en god anledning til å trekke opp ulike diskusjoner med arbeidsgiver:

- hvilke rutiner skal man ha for medbestemmelse ved ansettelse?
- hvordan skal kvalifikasjonsprinsippet sikres?
- hvordan forhindre at det diskrimineres ved ansettelse?
- hvilken kompetanse forventes at medlemmene i ansettelsesråd skal ha om stillingsvernreglene?
- hvordan kan man stramme inn bruken av midlertidige ansettelser i virksomheten?

Kilder:

Nytt regelverk: [Lov om statens ansatte](#)

Rundskriv fra KMD til virksomhetene:

[PM-2017-9: Ny mal for personalreglement - statsansatteloven](#)

Om hvem som er parter i forhandlingene: [Tjenestetvistloven](#)

Hvis man ikke blir enig:

[Hovedavtalen i staten § 19 nr 2 d + kap 4 saksbehandlingsregler](#)

Andre nyttige ressurser om lov om statens ansatte:

[Forskrift til lov om statens ansatte](#)

[Forskrift til forvaltningsloven](#)

[Prop. 94 L \(2016-2017\)](#)

[Innst. 424 L \(2016-2017\) særlig del 2, Komiteens merknader](#)

[Stortingsdebatt om lov om statens ansatte](#)