

Universitetet i Oslo
Postboks 1072 Blindern
0316

Deres ref

Vår ref
23/6032-

Dato
4. januar 2024

Orientering til statlige universiteter og høyskoler vedrørende regelverk ved oppsigelse av faste ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger med arbeidsoppgaver i eksternt finansierte prosjekter

I forbindelse med arbeidet med ny lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven), jf. Prop. 126 L (2022-2023), har Kunnskapsdepartementet mottatt spørsmål knyttet til hvordan ansettelse og oppsigelse av faste ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger med arbeidsoppgaver tilknyttet eksternt finansierte prosjekter, reguleres i statsansatteloven. Departementet ser behov for å presisere dette i denne orienteringen til institusjonene.

Av statsansatteloven § 9 første ledd fremgår bl.a. at:

- (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)

...

Det er en særbestemmelse i § 3 tredje ledd i forskriften til statsansatteloven, som fastsetter at det kan gjøres unntak fra §§ 3 til 7 i statsansatteloven ved ansettelse av arbeidstakere i staten som skal utføre oppdrag som er eksternt finansierte. Dette betyr at det kan gjøres unntak fra kvalifikasjonsprinsippet, kravet om utlysning av ledige stillinger og de ordinære bestemmelsene om innstilling og ansettelsesorgan i statsansatteloven. Vi vil understreke at denne bestemmelsen ikke medfører adgang til midlertidig ansettelse. Dersom det skal ansettes midlertidig må hjemmel for dette finnes i annet regelverk.

Videre fremgår det av statsansatteloven § 19 første og andre ledd at:

Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18
www.kd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
872 417 842

Avdeling
Avdeling for høyere
utdanning, forskning
og internasjonalt
arbeid

Saksbehandler
Elise Naumann
22 24 75 35

- (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 oppsigelsen påfører den statsansatte. Denne avveiningen gjøres med bindende virkning i forvaltningsorganet.

Det finnes også viktige bestemmelser i § 7 i forskriften til statsansatteloven, som inneholder nærmere regler om annen passende stilling («intern fortrinnsrett»). Her nevnes spesielt:

- (1) Som annen passende stilling etter statsansatteloven §§ 19, 20 og 27 regnes ikke:

...

- g) stilling som professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor, med mindre arbeidstakeren allerede er ansatt i en slik stilling.

Kunnskapsdepartementet har gjennom henvendelser fra sektoren merket seg at adgangen til oppsigelse etter statsansatteloven § 19 ofte omtales som om bestemmelsen også åpner opp for en egen ansettelsesform i undervisnings- og forskningsstillinger tilknyttet eksternt finansierte prosjekter.

Departementet presiserer at ansettelser i staten som hovedregel skal være faste. Det kan imidlertid ansettes midlertidig dersom vilkårene for å ansette midlertidig foreligger. Da kan eventuelt statsansatteloven § 9 første ledd bokstav a være hjemmel, dvs. arbeidet «er av midlertidig karakter». Det er ikke av betydning for en fast arbeidstakers rettigheter hvordan arbeidsgiver finansierer sine utgifter til lønn og sosiale kostnader.

Dersom arbeidstaker ansettes i fast stilling med arbeidsoppgaver tilknyttet et eksternt finansiert prosjekt, og disse arbeidsoppgavene bortfaller som følge av at eksternt finansiering opphører, kan dette være saklig grunn til oppsigelse. Forarbeidene til statsansatteloven § 19 uttrykker klart at bortfall av eksternt finansiering kan være saklig grunn for oppsigelse. I henhold til § 19 andre ledd skal det imidlertid først gjøres en vurdering av arbeidsgiver om en annen passende stilling i virksomheten kan tilbys den ansatte. Se også vilkår i § 7 i forskriften til statsansatteloven. For universiteter og høyskoler betyr dette at man må vurdere om det finnes en annen passende stilling ved hele institusjonen, ikke bare i den organisatoriske enheten vedkommende er tilknyttet. Dersom arbeidsgiver har en annen passende stilling å tilby, og denne aksepteres av den ansatte, vil det ikke foreligge saklig grunn til oppsigelse. Dersom tilbudet avslås eller arbeidsgiver ikke har en passende stilling å tilby, kan resultatet bli oppsigelse. Arbeidsgiver skal også foreta en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den ansatte. Dersom ulempen for den ansatte anses større enn behovet som arbeidsgiver har for å avslutte arbeidsforholdet, er det ikke grunnlag for oppsigelse.

Med hilsen

Audun Digerud
Avdelingsdirektør

Elise Naumann
Seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer