

UNIVERSITETET I OSLO

Ekstern finansiering

- *brev fra KD 4. januar 2024*
- *unntak fra kunngjøring mm*
- *oppsigelse*

Bjørn L Zwilgmeyer
Seniorrådgiver/advokat
Avdeling for organisasjon og personal

5. februar 2024



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:

- (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.

Med hilsen

Audun Digerud
Avdelingsdirektør

Elise Naumann
Seniorrådgiver

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 finansierte 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.

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Hva menes med «utføre oppdrag som er eksternt finansiert»?

- ‘Eksternt finansiert’ ikke definert i loven eller forarbeid
- Lovtolkningsuttalelse til tidligere tjenestemannslov:
«tjenestemenn som er midlertidig tilsatt i en virksomhet for å utføre oppdrag som helt ut, eller i det alt vesentlige, finansieres ved inntektsoverføring av midler fra en annen virksomhet»
- Det sentrale er arbeidsoppgavene, ikke finansieringen
- Krav om ‘annen virksomhet’ = horisontalt, ikke feks KD
- Krav om at «i det alt vesentlige» er eksternt finansiert - interne bidrag og brofinansiering +/- 20% vil være OK



Photo by Max Lissenden on Unsplash

Overordnet om ansettelse i staten

- Statsansatteloven kapittel 2 - Ansettelse mv.
 - Kvalifikasjonsprinsipp § 3 – Grunnleggende prinsipp
 - Utlysning § 4 - sikre konkurranse og de beste kandidater
 - Innstilling § 5 - betryggende beslutningsgrunnlag
 - Ansettelse § 6 – forsvarlig saksbehandling
- Unntak fra krav om kunngjøring mm i § 7
 - (1) Ansettelse i 6 måneder – rask omstilling
 - (2) Utvidelse til 12 måneder i personalreglement
 - (3) Unntak for § 5 og 6 ved faktisk arbeidstid <15/uke
- Unntak i forskrift til statsansatteloven
 - § 2 Stillinger som er unntatt fra statsansatteloven
 - § 3 Stillinger er unntatt fra krav til ansettelse

(Ansatte i militæret, på lønnstilskudd og som er **eksternt finansierte**)

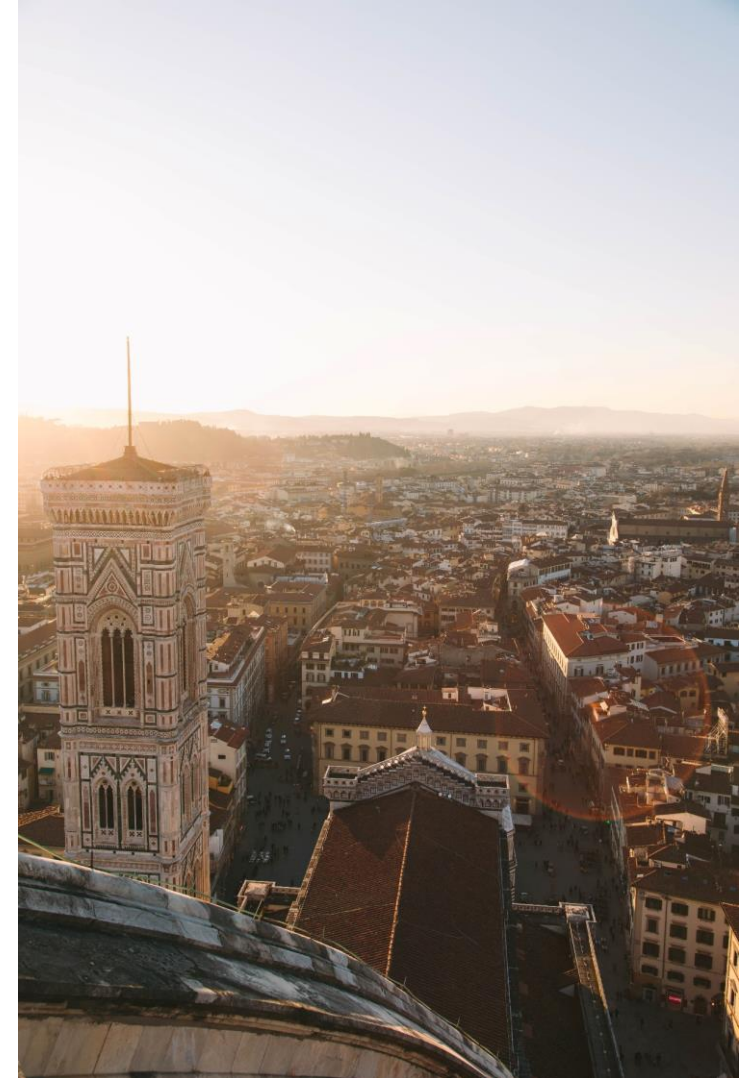


Photo by Giuseppe Mondì on Unsplash

Administrative ansettelses

Statenspersonalhåndbok 2.1.1.2

Ved slike ansettelses kan utlysning helt unnlates, og arbeidsgiver kan velge å lyse ut stillingen kun internt. Det kan også gjøres unntak fra lovens regler om innstilling og ansettelse. Loven krever ikke at det avgis innstilling for ansettelsesorgan, slik at innstilling kan helt unnlates. Det må fattes et ansettelsesvedtak, men ansettelsesretten kan legges til et annet organ enn det som følger av [statsansatteloven § 6](#). Ansettelsesretten kan da legges til en enkeltperson, eksempelvis direktøren eller leder av administrasjonsavdelingen.

Unntak fra alminnelig prosedyrer ved ekstern finansiering

Forskrift til statsansatteloven § 3 «Det kan gjøres unntak fra [statsansatteloven § 3 til § 7](#) ved ansettelse av arbeidstakere i staten som skal utføre oppdrag som er eksternt finansierte»

- Hovedregelen etter statsansatteloven § 9 er fast ansettelse, unntak i bokstav a-e
 - Unntak i forskriften § 3 gir ikke hjemmel for midlertidig ansettelse
 - Må identifisere en hjemmel (typisk § 9 bokstav a «arbeidet er av midlertidig karakter»)
- Begrunnelsen for unntak ved disse ansettelsene ([forarbeid til forskriften pkt 4.4.3](#))
 - Særskilt kompetanse/personer for arbeidet og/eller oppdragsgiver ønsker å delta i prosjektet
 - Behov for rask ansettelsesprosess
 - Tilsvarende ansettelsesforhold som utenfor offentlig sektor
- En 'kan-regel'
 - En snever unntaksbestemmelse som forutsettes brukt med **stor varsomhet**
 - Inngår ikke i [UiOs personalreglement](#), se pkt 1.4 og punkt 2
 - Utgangspunkt i alminnelige ansettelsesprosedyrer, se [Regler for SKO 1108 mm](#) punkt 5

Oppsigelse av eksternt finansierte

- Fast ansettelse etter tre-års regelen i § 9 (3)
- Bortfall av ekstern finansiering gir grunnlag for oppsigelse «virksomhetens forhold» etter § 19

«Dersom ekstern finansiering bortfaller, vil dette medføre at det er saklig grunn for oppsigelse. Det er da arbeidstakeren i denne eller de aktuelle stillingene som kan sies opp, og det skal ikke foretas en sammenligning med andre ansatte i virksomheten. En statlig virksomhet kan ikke være tvunget til å overta lønnskostnadene etter avsluttet oppdrag som virksomheten ikke har finansiert.»

- Vilkår om «annen passende stilling § 19 (2)
 - Svært spesialiserte arbeidsoppgaver og stor konkurranse om ledige stillinger
 - Utfordrende å identifisere og gjøre krav gjeldende



Photo: Raycel Sanner on Unsplash

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:

- (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.

Med hilsen

Audun Digerud
Avdelingsdirektør

Elise Naumann
Seniorrådgiver

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.

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer