



## DET KONGELIGE KOMMUNAL- OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Sivilombudsmannen  
Postboks 3 Sentrum  
0101 OSLO

Deres ref  
2015/938

Vår ref  
15/1815-6

Dato  
15.09.2015

### **Skriftlighet i tilsettingssaker**

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) viser til brev av 12. august 2015 fra Sivilombudsmannen vedrørende skriftlighet i tilsettingssaker.

#### *1. Vedrørende tilsettinger i statlige stillinger*

Sivilombudsmannen ber KMD redegjøre for om departementet har en annen rettslig forståelse av kravet til skriftlighet i tilsettingssaker i statlige stillinger enn Sivilombudsmannen.

KMD viser til vårt brev av 9. juni 2015 der det er redegjort for hva departementet legger til grunn når vi omtaler krav til skriftlighet i tilsettingssaker i statsforvaltningen. Vi mener at det i brevet er redegjort for hvordan vi sikrer at forvaltningen har kunnskap om kravet til skriftlighet og forsvarlig saksbehandling i tilsettingssaker.

Sentralt for departementet i denne sammenheng er Statens personalhåndbok, som er den viktigste kilde til informasjon fra departementet til de statlige virksomhetene. Kopi av Statens personalhåndbok fulgte også brevet av 9. juni 2015. Der finnes omfattende beskrivelse av hvilke bestemmelser som regulerer tilsettingsprosessen i staten. Videre er det også orientert om hvilke krav som stilles til prosessen i slike saker, inkludert krav til skriftlighet. Vi kan for ordens skyld vise til Statens personalhåndbok pkt. 2.14 som inneholder en omfattende veiledning knyttet til utarbeidelse av personalreglementer og omtale av regelverket. For intervjuer og nedtegnelse av nye opplysninger, kan det spesielt vises til pkt. 2.4.3 og 2.14.2.4. I tillegg inneholder pkt. 12.8 en mal for personalreglementer.

Det fremgår videre både av tjenestemannslovens bestemmelser, det forhold at et tilsettingsvedtak er et enkeltvedtak (jf. forvaltningslovens bestemmelser) og at det skal foreligge en skriftlig innstilling (evt. et forslag til tilsetting), at det i slike saker i

statsforvaltningen vil foreligge flere forskjellige skriftlige dokumenter.

Innstillingen skal altså være skriftlig og skal inneholde en omtale av søkere og vurderinger basert på søknad, attester og vitnesbyrd, intervju/konferanse og referanseinnhenting. I tillegg vil det foreligge en konklusjon om tilsetting basert på dette materialet, sammen med et forslag over hvilke søkere som bør komme i betraktning til stillingen. Etter departementets syn blir kravet til skriftlighet og forsvarlig saksbehandling i tilsettingsaker særlig oppfylt gjennom innstillingen og tilsetningsvedtaket. Da mange slike saker avgjøres gjennom skriftlig saksbehandling, vil dette materialet være sentralt. Dersom saken avgjøres gjennom møte, vil ytterligere vurderinger kunne ha relevans. Også da vil imidlertid saksbehandlingen kunne vurderes. Det konkrete vedtak knyttet til tilsetting i statlige virksomheter kan nok derimot være vanskelig for utenforstående parter å vurdere. Årsaken er at det ofte vil foreligge momenter knyttet til skjønn. I tillegg er det i de fleste tilfelle et tilsetningsråd med tjenestemannsrepresentasjon som fatter selve tilsetningsvedtaket. I et slikt kollegialt organ, kan det være enighet om selve konklusjonen, men ikke nødvendigvis om alle elementer i vurderingen. Da tilsetningsvedtak ikke krever begrunnelse, jf. forvaltningsloven § 3 annet ledd, reiser ikke dette spesielle problemer.

Etter departementets syn er prosedyrene i tilsettingsaker vedrørende skriftlighet tilfredsstillende beskrevet i Statens personalhåndbok. Departementet mener dette sikrer, at de som utøver funksjoner knyttet til tilsettingsaker i statlig virksomhet har god kunnskap om krav til skriftlighet og forsvarlig saksbehandling i alle deler av tilsettingsprosessen. KMD er videre av den oppfatning at kravet til skriftlighet er tilstrekkelig formalisert gjennom gjeldende regelverk som gjelder for statlig virksomhet. Departementet kan ikke ut i fra dette se at det er behov for nye tiltak utover det vi har kommunisert gjennom de beskrevne kanaler.

Departementet vil understreke at det er den enkelte statlige virksomhet som har ansvar for å følge gjeldende bestemmelser i lov, forskrift og annet regelverk. Kommunal- og moderniseringsdepartementet har ingen tilsynsfunksjon overfor statlige virksomheter på arbeidsrettsområdet. Departementet peker på at regelverket på området er detaljert, samt at praktiske prosedyrer som følge av dette er beskrevet i relativt stor detalj i Statens personalhåndbok, ytterligere detaljstyring er ikke ønskelig.

## *2. Tilsettinger i kommunene*

Sivilombudsmannen har bedt departementet utdype hvilke vurderinger som ligger bak synspunktet om at det ikke er grunnlag for departementstiltak knyttet til skriftlighet i kommunale tilsettingsaker. Sivilombudsmannen spør også om departementet mener veiledningsansvaret i slike saker er hos et annet departement.

Departementet ser at det i enkelte kommuner kan være et forbedringspotensialet når det gjelder skriftlighet i tilsettingsaker. Departementet forutsetter at kommunene, som selvstendige rettssubjekter og ansvarlige for egen tilsettingsprosess, har retningslinjer og reglement som følger gjeldende rett og ivaretar hensynene til en forsvarlig saksbehandling.

Arbeidsrettslige forhold i kommunen, herunder tilsettingsprosesser og lokale rutiner og retningslinjer, er ikke en del av departementets ansvar. Slike spørsmål er ikke berørt av lover

og forskrifter som er under KMDs ansvarsområde, og det fremstår følgelig som unaturlig at KMD påtar seg ansvar for endringer i andre departements lover og forskrifter eller veiledere på det samme området. At departementet har ansvaret for statens arbeidsgiverpolitikk, betyr ikke at man har samme ansvaret for kommunesektoren. På denne bakgrunnen finner ikke KMD det riktig å iverksette tiltak på dette området.

Saksbehandlingen i tilsettingssaker må etter departementets syn i denne sammenhengen først og fremst anses om arbeidsrett, og ikke kommunalrett eller forvaltningsrett. Slike saker bør dermed behandles av relevant fagdepartement. Tilsettingssaker er heller ikke et område hvor departementet har en form for tilsyns- eller styringsrolle.

Temaet og problemstillingen har, som vist til tidligere brev herfra, blitt tatt opp med KS. Sammen med ansattes yringsfrihet ble det spilt inn som mulige temaer i KS' etikkarbeid, arbeidet med kommunens arbeidsgiverpolitikk og i folkevalgtopplæringen om kommunestyrets rolle som folkevalgt og arbeidsgiver. Sivilombudsmannens brev 9. april 2015 til departementet om skriftlighet i tilsettingssaker er overlevert til KS. Når det gjelder KS' videre oppfølging og arbeid er dette opp til KS selv å vurdere. Dersom ombudsmannen ønsker mer informasjon er det mest hensiktsmessig at ombudsmannen kontakter KS direkte.

Det finnes allerede veiledningsmateriell for kommunene når det gjelder tilsettinger. Kommunenes personalhåndbok 2015 side 18-20 beskriver tilsettingsprosessen og hva tilsettingsmyndighetene bør tenke på. Her fremheves det blant annet at det bør skrives referat fra intervju. Håndboken er utarbeidet av KS, og eventuelle synspunkter på denne er det mest hensiktsmessig at sivilombudsmannen tar opp direkte med KS.

Med hilsen



Yvonne Larssen (e.f.)  
avdelingsdirektør



Målfrid Irene Krane  
seniorrådgiver