



**POLITIET**

## Notat

*Fra* Politidirektoratet *Dato* 17.03.2016  
*Til* Politi- og lensmannsetaten *Vår referanse*  
*Saksbehandler*  
*Telefon*  
*Telefaks*  
*Kopi til*

### **Personalløpet; innplassering i stilling/kode med annen aldersgrense**

#### **1. INNLEDNING**

I forbindelse med omstilling i politi- og lensmannsetaten kan det bli aktuelt å innplassere/tilby arbeidstakere stilling/kode med annen aldersgrense enn det de har i dag. Dette notatet redegjør for rettslige grunnlag og anbefalinger vedrørende slike tilfeller.

#### **2. PROBLEMSTILLINGER**

Innplassere i stilling/kode med annen aldersgrense enn arbeidstaker har i dag vil særlig være aktuelt i følgende tilfeller:

- I) Innplassering i stilling/kode med lavere aldersgrense, typisk innplassering fra politikode til annen stilling med politikode, f.eks. fra lensmannskode til politioverbetjent.
- II) Innplassering i stilling/kode med høyere aldersgrense, typisk innplassering fra politikode til stilling med sivil kode.

Spørsmål er hvorvidt arbeidstaker ved slik innplassering:

- 1) har krav på å beholde opprinnelig kode med aldersgrense/særaldersgrense, eventuelt
- 2) får beholde koden med aldersgrense/særaldersgrense som en personlig ordning, eller
- 3) skal innplasseres i stillingskode med endret aldersgrense.

Disse problemstillingene vurderes i pkt.4-6 nedenfor.

Videre er det spørsmål om hvordan rett og plikt vurderes hvor oppgaver og ansvar i nåværende stilling gjenfinnes i en stilling i ny organisering, men stillingskodene er ulike. Dette vurderes nærmere i pkt.6 under.

### 3. AVGRENSNING

Det er ikke et mål for omstillingen å utjevne skillet mellom de ulike særaldersgrensene for "lensmannsdistriktskoder" (63 år) og "politistasjonskoder" (60 år). Det anbefales derfor å legge til grunn som prinsipp, at flytting av politistillinger mellom lensmannsdistrikter og politistasjoner ikke skal medføre endring av stillingskode og særaldersgrense. Det bemerkes at dette ikke gjelder ved innplassering i en lavere normert kode. Innplassering i høyere normert kode skal ikke finne sted ved omstilling. Høyere normert kode oppnås gjennom ansettelse, eller iht. hovedtariffavtalens bestemmelser om lokale forhandlinger.

### 4. INNPLASSERING I STILLING MED LAVERE ALDERSGRENSE

Den helt klare og dominerende hovedregel ved skifte av stillingskode er at arbeidstakeren får den nye stillings aldersgrense. Dette gjelder uansett hva som er årsaken til at stillingskoden endres, jf. Politidirektoratets rundskriv 03/001 av 10.01.2003.

Innplassering i stilling med annen kode/aldersgrense enn det en arbeidstaker per i dag besitter ligger utenfor arbeidsgiver styringsrett. Dersom arbeidstakeren ikke samtykker til slik innplassering må arbeidsgiver vurdere bruk av tjml. § 12 annet punktum (annen likeverdig stilling).

Etter samtale med KMD (E. Gaard) har vi fått opplyst at aldersgrense isolert sett ikke er av betydning i vurderingen av om en stilling er "annen likeverdig" etter tjml. § 12 annet punktum.

Lavere aldersgrense er isolert sett ikke til hinder for at en stilling kan anses som "annen passende stilling", jf. tjml. § 13 nr. 1.

En særskilt problemstilling vil oppstå for arbeidstakere som ved innplassering i stilling/kode med lavere aldersgrense ikke vil oppnå full pensjonsopptjening ved oppnåelse av særaldersgrensen.

I følge lov om aldersgrense for offentlige tjenestemenn (aldersgrenseloven) § 3 kan ansettelsesmyndigheten bestemme at en tjenestemann skal kunne fortsette ut over den aldersgrense som gjelder for stillingen, dog ikke utover fem år totalt. I SPH pkt.5.2.2 uttaler KMD følgende:

*"Statlige arbeidsgivere oppfordres til å legge til rette for at eldre arbeidstakere kan fortsette i tjenesten. Arbeidstakere med lavere aldersgrense enn 70 år, som ikke har tjent opp rett til full alderspensjon fra Statens pensjonskasse, bør gis adgang til å fortsette i stillingen utover aldersgrensen og frem til 67 år, i den utstrekning tjenestens art gjør det naturlig, jf. aldersgrenseloven § 3. Det forutsettes at arbeidstakerne er friske og arbeidsføre."*

Det vises for øvrig til brev fra POD til distrikt og særorgan av 3. september 2012. POD kan ikke pålegge ansettelsesrådene å følge retningslinjene, men POD bør oppfordre til at dette gjøres i de tilfeller som beskrives.

Det vises også til høringssvar fra POD/JD til ASD vedrørende krav om minste ansettelsestid (karensperiode) på alternativt 3 og 5 år i stilling med lavere aldersgrense før pensjonsrett foreligger etter lov om Statens pensjonskasse. POD/JD har i høringsuttalelsen bl.a. uttalt:

*"Dagens regelverk knyttet til oppsatt pensjon vil videre spesielt være urimelig i forhold til arbeidstakere som omplasseres eller går over til annen stilling med lavere pensjonsalder på grunn av omorganiseringer eller av helsemessige årsaker. (...)*

*Politidirektoratet ønsker ikke at det skal oppstå tilfeller de arbeidstakere må gå av med alderspensjon men samtidig uten noen tilsvarende rett til alderspensjon. I den forbindelse bør plikten til å oppfylle karenperioden knyttes opp mot en tilsvarende rett til å stå utover den fastsatte pensjonsalder såfremt dette er nødvendig for å oppfylle karenperioden.*

*Dersom f.eks. en lensmann i en alder av 59 år tiltrer en stilling som politioverbetjent med en aldersgrense på 60 år foreslås det at han har krav på å fortsette utover aldersgrensen frem til han er 64 år og deretter kan gå av med rett til alderspensjon."*

Arbeidstakere som har passert særaldersgrensen for stillingen kan ikke *ansettes* i slik stilling, jf. SPH pkt. 2.4.2.4. Det legges til grunn at det da heller ikke er anledning til å *innplassere* i en stilling med særaldersgrense når en arbeidstaker er eldre enn den aldersgrense som er fastsatt for stillingen. Vedkommende arbeidstaker må først vurderes innplassert i ledig stilling med aldersgrense høyere enn arbeidstakers egen alder. Dersom slik stilling ikke er ledig, og det kun finnes ledig stilling med særaldersgrense lavere enn arbeidstakers egen alder, kan det vurderes om vedkommende får beholde sin opprinnelige stillingskode (og dermed den høyere aldersgrense) som en personlig ordning.

## **5. INNPLASSERING I STILLING MED HØYERE ALDERSGRENSE**

Innplassering i stilling med høyere aldersgrense ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett. Dersom arbeidstakeren ikke samtykker til innplassering i stilling/kode med høyere aldersgrense må arbeidsgiver vurdere om vedkommende kan innplasseres i "annen likeverdig" stilling, jf. tjml. § 12 annet punktum.

Høyere aldersgrense er isolert sett ikke til hinder for at en stilling kan anses som "annen passende stilling", jf. tjml. § 13 nr.1.

Det oppstår et særlig spørsmål for arbeidstakere som i dag sitter i sivile stillinger/utfører sivile oppgaver, med politikode m/særaldersgrense. Dette behandles i pkt.6 nedenfor.

## **6. INNPLASSERING I STILLING MED HØYERE ALDERSGRENSE – SÆRSKILT OM RETT OG PLIKT TIL STILLINGER MED ANNEN ANDERSGRENSE (SIVILE STILLINGER/OPPGAVER)**

Dersom en arbeidstaker ser sin stilling videreført i ny organisasjonsstruktur har vedkommende som hovedregel rett og plikt til å følge stillingen. Hovedregelen reiser særlige problemstillinger for arbeidstakere som i dag sitter i sivile stillinger/utfører sivile oppgaver, med politikode m/særaldersgrense. Dette gjelder blant annet lederstillinger innen HR, f.eks. administrasjons- og personalsjefer, lederstillinger innenfor sivil rettspleie og stillinger innen IKT (samband) samt øvrige stillinger uten personalansvar.

Spørsmålet er hvordan arbeidsgiver skal vurdere slike arbeidstakere som gjenfinner sin stilling – dvs. sine oppgaver og ansvar – i den nye organisasjonsstrukturen, i stilling med sivil kode. Problemstillingene er:

- 1) Kan slike arbeidstakere ha rett og plikt til stillingen i ny organisasjonsstruktur når stilling i ny struktur har en annen kode.
- 2) Dersom arbeidstaker finner igjen stillingen sin i ny organisasjonsstruktur, har vedkommende krav på å beholde politikoden i ny organisasjonsstruktur, selv om stillingen der har sivil kode.

Innledningsvis vises det til lov om aldersgrense for offentlige tjenestemenn (aldersgrenseloven) § 2, hvor særalder er begrunnet med at:

- a) Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år, eller
- b) Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.

Polititjenestemenns særaldersgrense er begrunnet i lovens pkt. b). Arbeidstakere med tjeneste som ikke favnes av lovens pkt. a) eller b) er vurdert ikke å ha behov for særaldersgrense.

Ved utforming av bemanningsplan for en ny organisasjonsstruktur skal arbeidsgiver – innenfor gjeldene lov og avtaleverk – utforme en design som gjenspeiler virksomhetens saklige behov. Konkret skal kodebruk gjenspeile den enkelte stillings innhold og nivå (og for øvrig være i tråd med regelverk). Følgelig skal en stilling som inneholder sivile oppgaver og ansvar bekles med sivil kode. Politikoder med særaldersgrense skal kun brukes der begrunnelsen for særalder er reell, jf. aldersgrenseloven § 2 b. En praktisering hvoretter rene sivile stillinger er besatt av arbeidstakere med politikode, er brudd på aldersgrenseloven.

Dersom oppgaver og ansvar er videreført i én konkret stilling i ny organisasjonsstruktur, vil det være vanskelig å avskjære en arbeidstaker fra å følge oppgavene (stillingen) kun med henvisning til at koden er forskjellig. Imidlertid har en arbeidstaker ikke krav på å få med koden fra stillingen i den gamle organisasjonsstrukturen over i ny struktur. Følgelig må arbeidstaker som i dag besitter en sivil stilling (sivile oppgaver) med politikode/særaldersgrense bli vurdert for rett og plikt opp mot tilsvarende sivile stillinger i ny organisasjonsstruktur. Vedkommende må imidlertid akseptere innplassering i den sivile koden i ny struktur. Dersom arbeidstaker ikke ønsker innplassering i stillingen med den sivile koden, kan det vurderes – i dialog med arbeidstaker – å innplassere vedkommende i annen stilling hvor oppgaver/ansvar gjenspeiler stillingskoden vedkommende har i dag. Det presiseres at dette prinsippet kun legges til grunn i situasjoner som omhandlet i dette avsnittet. For øvrig presiseres det at arbeidsgiver ikke er forpliktet til å etablere en stilling med særaldersgrense i slike tilfeller, og innplassering skal vurderes mot eksisterende, ledige stillinger.

Ovennevnte prinsipp legges til grunn både for stillinger med og uten personalansvar.

Dette kan vurderes annerledes for arbeidstakere som følger HSO-løpet. HSO følger et prinsipp hvoretter arbeidstakere som har IKT/sambandsoppgaver som hovedvekt av sitt arbeid blir overført til IKT-linjen. Det er således ikke designet en organisasjonsstruktur med stillinger/koder som arbeidstakeren vurderes innplassert i. Det anbefales derfor at arbeidstakerne flyttes over til IKT-linjen uten endring av stillingskoden, også arbeidstakere som per i dag utøver sivile oppgaver. For øvrig anbefales det å gi en klar føring om at IKT-

linjen ved ansettelse i fremtidig ledighet skal kunngjøre sivile oppgaver/ansvar med sivile koder.

## **7. OPPSUMMERING**

Nedenfor følger en kort konklusjon på de ovennevnte problemstillinger.

### **7.1. Innplassering i stilling med lavere aldersgrense**

Arbeidstakere kan innplasseres i stilling med lavere aldersgrense, også hvor vedkommende ikke vil oppnå full pensjonsopptjening ved oppnåelse av særaldersgrensen. Arbeidstaker innplasseres i stillingens kode. Arbeidstaker kan søke om å få fortsette i stilling utover pensjonsalder etter vanlige regler.

Arbeidstakere som har passert særaldersgrensen for stillingen skal ikke innplasseres i slik stillingskode.

### **7.2. Innplassering i stilling med høyere aldersgrense**

Arbeidstakere kan innplasseres i stilling med høyere aldersgrense. Arbeidstaker innplasseres i den nye stillingens kode.

### **7.3. Rett og plikt til stillinger med annen aldersgrense i ny organisasjonsstruktur**

Arbeidstakere som finner igjen sine oppgaver og ansvar i en stilling i ny organisasjonsstruktur skal vurderes for rett og plikt mot stillingen. Arbeidstaker har imidlertid ikke krav på å beholde dagens kode ved overgang til en stilling i ny organisasjonsstruktur, og skal innplasseres i den nye strukturens stillingskode.

Arbeidstakere som inngår i HSOs personalløpet vil som hovedregel ikke få endret kode ved overgang til IKT-linjen. Ved fremtidige vakanser i IKT-linjen skal stillinger med sivile oppgaver og ansvar kunngjøres med sivil kode.

### **7.4. Innplassering av personell på tvers av lensmannskontor og politistasjoner**

Innplassering av arbeidstakere på tvers av lensmannskontor og politistasjoner – dvs. bytting eller flytting av stillinger på tvers – skal ikke innebære nednormering av stilling, skal ikke medføre endring av kode.