



Til politidistrikt og særorganer

**NATIONAL POLICE DIRECTORATE**

Deres referanse:

Vår referanse:

Sted, Dato

Oslo, 24.11.2017

## **UTREDNING AV FLYTTEPLIKT OG SLUTTVEDERLAG**

### **FLYTTEPLIKT**

#### **I. Tjenestemannsloven**

Tidligere var deler av arbeidsgivers styringsrett hjemlet i tjenestemannsloven § 12. Bestemmelsen slo fast at alle tjenestemenn innenfor visse rammer måtte finne seg i " omorganiseringer og endringer i arbeidsoppgaver og ansvar".

En omstilling kan omfatte intern omorganisering i virksomheten og omorganisering kan medføre flytting, deling eller sammenslåing av virksomheten. Ved statlig omstilling la man tidligere til grunn at tjenestemenn hadde en såkalt "flytteplikt". Både langvarig forvaltningspraksis og tjenestemannsloven § 12 ble ansett å danne grunnlag for denne plikten/retten. Dette innebar at statens tjenestemenn i utgangspunktet hadde flytteplikt uavhengig av geografisk endring. Flytteplikten gjaldt imidlertid kun så langt det ikke fantes begrensninger i lov, arbeidsavtale eller annet rettslig grunnlag.

KMD hadde hjemmel for å innvilge søknader om flyttefritak, en rett som ofte ble delegert til arbeidsgiver. Dersom en slik søknad ble innvilget, medførte det at arbeidsforholdet opphørte uten oppsigelse, og vedkommende fikk fortrinnsrett til ny stilling i staten.

Politidirektoratet har i brev av 28.11.2016 gitt følgende retningslinjer til distriktene om flytteplikt:

- 1) En medarbeider har rett og plikt til å følge sin stilling.
- 2) For medarbeidere som ikke kan dagpendle til og fra nytt arbeidssted, vil arbeidsgiver ikke pålegge noen permanent å flytte bopel for å kunne opprettholde sitt ansettelsesforhold i etaten.

- 3) Dersom arbeidsgiver har saklig, tjenstlig behov for at medarbeidere følger med sine oppgaver, kan en medarbeider pålegges å pendle (utover dagpendling). I slike tilfeller skal arbeidsgiver legge til rette for god ivaretagelse av medarbeider. Det vises i denne sammenheng til omstillingsavtalens vedlegg 1, om virkemiddelbruk. Videre bør arbeidsgiver vurdere muligheten for å tilrettelegge tjenesten, slik at både arbeidsgivers behov for forsvarlig tjenesteutøvelse og medarbeiders behov ivaretas på best mulig måte. Der tungtveiende sosiale hensyn gjør seg gjeldende på medarbeiders side, skal disse vektlegges av arbeidsgiver ved vurdering av om vedkommende kan pålegges pendling.

På grunnlag av distriktets konkrete situasjon vurderer arbeidsgiver hva som er distriktets saklige, tjenstlige behov.

- 4) For medarbeidere som har rett og plikt, men som ikke pålegges å pendle (utover dagpendling), skal arbeidsgiver søke å finne annen ledig stilling i distriktet. En medarbeider har ikke krav på en konkret stilling på samme nivå, men beholder dagens lønn, jf. HTA § 10. For bruk av stillingskode vises det til Politidirektoratets notat av 17. mars 2016, med supplerende brev av 24. november 2016. I praksis vil dette innebære at en medarbeider kan få andre oppgaver – også oppgaver vedkommende ikke ønsker seg – nytt arbeidssted, nye kollegaer, ny leder m.m.
- 5) Dersom en medarbeider, som ikke følger rett og plikt, takker nei til tilbud om annen stilling, kan dette resultere i oppsigelse.
- 6) Det presiseres at arbeidsgiver ikke er forpliktet til å opprette stillinger distriktet ikke har behov for, kun med den hensikt å kunne tilby en ledig stilling. Dersom distriktet, ut fra en saklig vurdering, ikke har en ledig stilling å tilby, vil oppsigelse måtte vurderes.

## II. Statsansatteloven

Statsansatteloven § 16 viderefører deler av arbeidsgivers styringsrett. Det fremgår av statsansatteloven § 16 første ledd at *"alle statsansatte og embetsmenn i departementene og ved Statsministerens kontor har plikt til å finne seg i omorganiseringer og endringer i arbeidsoppgaver og ansvar."*

I lovforarbeidene tydeliggjøres det at flytteplikten som tidligere ble utledet av t.jml. § 12 ikke videreføres. Vurderingen av om staten ensidig kan pålegge en statsansatt å flytte med virksomheten, må bero på om endringene er så vesentlige eller omfattende at de faller utenfor den kompetansen arbeidsgiver har i kraft av styringsretten. Arbeidsavtale og eventuelle lov(er) setter rammer for arbeidsgivers styringsrett. Hvorvidt en endring er for omfattende må avgjøres etter en konkret vurdering med utgangspunkt i den statsansattes arbeidsavtale. Dette er ment å tilsvare ordningen i det øvrige arbeidsliv.

Konsekvensene av at en ubetinget flytteplikt er fjernet er at den ansatte selv må vurdere om han eller hun ønsker å flytte med til nytt arbeidssted. Det presiseres at arbeidstaker fortsatt har rett til å følge sine arbeidsoppgaver.

- *Det første spørsmålet er hvor langt arbeidsgiver kan pålegge en arbeidstaker å flytte i kraft av styringsretten.*

I lovforarbeidene trekkes det ikke opp noen bestemte grenser for hvor langt flytteplikten gjelder. Det som imidlertid fremgår av lovforarbeidene er at en statsansatt som hovedregel må finne seg i en geografisk endring av arbeidsstedet som innebærer økt daglig reisetid, det vil si reisetid innenfor en akseptabel pendelavstand.

At virksomheten flytter innenfor en kommune vil alltid ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett. Flytting som medfører at statsansatte må skifte bosted eller ukependle vil derimot ligge utenfor styringsretten.

En flytteplikt utover arbeidsgivers styringsrett kan være hjemlet i arbeidsavtale eller følge av lov.

- *Finnes det lov(er) eller andre rettslige grunnlag for å pålegge arbeidstaker en flytteplikt som faller utenfor arbeidsgivers styringsrett.*

- Politiloven § 21, 1. ledd, 1.setning slår fast at "*Embetsmenn utnevnes og polititjenestemenn tilsettes i alminnelighet for å gjøre tjeneste i et politidistrikt eller i et av politiets særorganer.*"

I ethvert arbeids- og tjenesteforhold må det ventes å være fastsatt noe om hvor arbeidet skal foregå. Dette kan fastsettes i lov, reglement eller individuelt for hver enkelt stilling. Det innebærer at embets- og tjenestemannens politimyndighet i utgangspunktet skal utøves i det distriktet vedkommende er utnevnt eller tilsatt, selv om myndigheten som sådan gjelder for hele riket.

Denne begrensningen er begrunnet i hensynet til en ordnet, effektiv, oversiktlig og kontrollert tjenesteordning. I tillegg taler arbeidsrettslige hensyn for at det knyttes et bestemt tjenesteområde til ethvert arbeids- og tjenesteforhold, altså en nærmere presisering av hvor arbeidet skal utføres.

Dette er ivaretatt da polititjenestemenn ansettes for å tjenestegjøre i et politidistrikt. Politiloven § 21, 1. ledd gir imidlertid ikke en selvstendig hjemmel for å pålegge flytteplikt utover det som kan pålegges i kraft av styringsretten.

- Som et resultat av den pågående omstillingsprosessen i politi- og lensmannsetaten har distriktene blitt større enn det de tidligere har vært. Arbeidsgivers adgang til å gjøre endringer i arbeidsforholdet begrenses ofte av avtalen mellom partene. Dersom det i en arbeidskontrakt står at en arbeidstaker p.t. ansettes ved Øst-Finnmark er spørsmålet hvorvidt arbeidsgiver har styringsretten helt eller delvis i behold, når distriktet utvides til hele Finnmark.

Dette spørsmålet er ikke besvart i lovforarbeidene. Hvorvidt det vil falle inn under arbeidsgivers styringsrett å kunne gi et slikt pålegg, vil i utgangspunktet bero en konkret vurdering. Det er den bestående arbeidsavtalen som skal legges til grunn for tolkningen, og dette er en kontraktsrettslig vurdering.

- Politilovens § 21, 2.ledd slår fast at "*Embets- og tjenestemenn i politi- og lensmannsetaten kan beordres til midlertidig å gjøre tjeneste i annet distrikt, i et av politiets særorganer, i departementet, i Politidirektoratet eller til å tjenestegjøre uten hensyn til distriktsgrenser, samt til å gjennomgå kurs ved Politihøgskolen eller annen utdanning for polititjenesten.*"

Beordring slik den er formulert i politiloven, er en midlertidig ordning og kan ikke brukes til å pålegge flytteplikt av varig karakter.

Når det gjelder de tidligere nevnte retningslinjene for flytteplikt finner vi at den nye loven medfører at pkt. 3 ikke lenger gjør seg gjeldende i samme grad. For de tilfeller hvor distriktene da står i en situasjon med potensiell overtallighet, og arbeidsgiver ikke kan pålegge arbeidstaker å flytte/ finner det lite hensiktsmessig å pålegge flytteplikt kan sluttvederlag være aktuelt.

## **VIRKEMIDDELBRUK - SLUTTVEDERLAG**

### **I. Hjemmel for sluttvederlag**

Det følger av omstillingsavtale for politi- og lensmannsetaten at avtalen skal sikre at alle ansatte blir godt ivaretatt i alle omstillingsprosesser og under hele prosessen. Avtalen skal i særlig grad ivareta de som blir direkte berørt av omstillingen. Utgangspunktet for bruk av personalpolitiske virkemidler i forbindelse med omstillinger i politi- og lensmannsetaten er "særavtale om bruk av virkemidler ved omstilling i staten" og kap. 7 i "personalpolitikk ved omstillingsprosesser, veiledning og retningslinjer."

Bruk av virkemidler er omtalt i vedlegget til omstillingsavtalen "Vedlegg 1 – Virkemiddelbruk". I dette vedleggets pkt. 1.4 kan sluttvederlag benyttes for ansatte som ønsker å avslutte sitt arbeidsforhold

*Det kan tilbys sluttvederlag tilsvarende en månedslønn for hvert faktiske tjenesteår i staten, dog ikke lavere beløp enn det som tilsvarer lønn i 6 måneder. Samlet sluttvederlag kan ikke overstige 24 måneders lønn. Med lønn forstås lønn etter HTAs fellesbestemmelser § 2 nr. 1 dersom ikke annet er avtalt.*

*Sluttvederlag kan kun gis til arbeidstakere som er omfattet av det såkalte "sterke stillingsvern" i tjml. § 10, dvs. har vært fast ansatt i mer enn to år eller midlertidig ansatt i mer enn fire år. Sluttvederlag forutsetter at den enkelte ansatte **sier opp** sin stilling. Dette innebærer at han/hun sier fra seg fortrinnsretten til ny stilling i staten. Sluttvederlaget kan utbetales som en engangssum, eller i månedlige rater dersom arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om dette.*

### **II. Problemstilling**

Flere politidistrikt har løftet problemstillinger om i hvilken grad sluttvederlag kan være aktuelt. Dette gjelder i hovedsak distrikt med overtallighet på sivile stillinger, samt utfordringer med at mange sivilt

ansatte i dag sitter stedsplassert på helt andre steder enn der hvor arbeidsoppgavene i fremtiden skal løses, slik at tilbud om annen ledig stilling trolig vil bli avslått.

Politidirektoratets utgangspunkt for bruk av sluttvederlag har hittil vært at det skal mye til for at dette virkemiddelet skal kunne benyttes. Etter at aktuelle problemstillinger er løftet stiller Politidirektoratet seg positive til at det i enkelttilfeller kan være aktuelt med sluttvederlag. Dette med bakgrunn i at vi ser at det i noen distrikt er en potensiell fare for overtallighet, samt at der oppgaver flyttes vil det i distrikt med utfordrende geografi være vanskelig å løse disse utfordringene ved hjelp av pendling.

Innvilgelse forutsetter at distriktet kan vise til hvilke andre muligheter og alternativer som har vært forsøkt og vurdert, samt at det kan redegjøres for konsekvensen ved at det ikke gis sluttvederlag.

Blant annet vet vi at et distrikt har sett på en løsning hvor politidistriktet kan se sivile stillinger innenfor sivil rettspleie/pass/skranke, samt gjeldsordning under ett i en overgangsfase. Dette vil si at man kan tillate at en sivil medarbeider sitter ett sted og utfører fagarbeidet i en overgangsfase på inntil 2 år. På den måten vil man kjøpe seg litt tid på å finne de beste løsningene. Videre er det vurdert om det er oppgaver i FDE og staber som kan utføres desentralisert for en periode. Politidirektoratet ber om at slike og lignende vurderinger er tatt før man eventuelt går i en dialog med arbeidstaker om en sluttpakke.

Hver søknad behandles individuelt hvor både arbeidsgivers og arbeidstakers forhold tas i betraktning. Merk også at arbeidsgiver mottar søknad og lager et forslag, som deretter oversendes Politidirektoratet for avgjørelse. Det presiseres at i en dialog om sluttvederlag, skal den ansatte ikke oppleve press til å gå inn på en slik løsning.

### **III. Vilkår og virkninger av sluttvederlag**

Når arbeidsgiver har kommet til det skrittet at man går i dialog med arbeidstaker om sluttvederlag, evt. når en medarbeider søker om sluttvederlag, ønsker Politidirektoratet at arbeidsgiver orienterer om vilkår og relevante virkninger av inngåelse av en slik avtale.

Kommunal og moderniseringsdepartementet har laget en standardkontrakt som brukes av ved innvilgelse av slike kontrakter, til denne følger også en del informasjon om vilkår og virkninger som gjengis i det følgende:

Vilkår:

- Arbeidsgiver kan tilby sluttvederlag etter ovennevnte modell under forutsetning av at arbeidstaker sier opp sin stilling. Med lønn menes lønn etter A-tabellen og eventuelle pensjonsgivende tillegg etter B-tabellen.
- Sluttvederlaget betales i en engangssum eller i månedlige rater, alt etter hva arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om. Utbetaling i rater innebærer likevel at arbeidsgiveransvaret er opphørt ved fratreden.

#### Virksomheter av slik kontraktsinngåelse:

1. Arbeidstakeren har ikke adgang til å inngå ny kontrakt med samme arbeidsgiver, hverken som arbeidstaker, som oppdragstaker eller som konsulent i den perioden vedkommende mottar sluttvederlag.
2. Arbeidstakeren har adgang til å inngå arbeidsavtale med annen arbeidsgiver i den perioden vedkommende mottar sluttvederlag.
3. Hvis arbeidstakeren fratrer med pensjon fra Statens pensjonskasse, herunder AFP, kan det ikke gis sluttvederlag.
4. Det skal foretas et sluttoppgjør til arbeidstakeren i forbindelse med det avsluttende oppgjøret, der det utbetales tilgodehavende lønn, feriepenger m.m..
5. Arbeidsgiver skal sende melding til Statens pensjonskasse om opphør av tilsettingsforholdet og dermed retten til medlemskap.
6. Retten til pensjon fra Statens pensjonskasse beregnes etter reglene om oppsatt pensjon dersom han/hun ikke kommer tilbake til stilling i offentlig sektor (stat, kommune, fylkeskommune). Pensjonsgrunnlaget beregnes av grunnlaget vedkommende hadde ved fratreden.
7. Opsatt alderspensjon utbetales normalt fra 67 år. Unntatt er tilfeller der vedkommende fratrer med en særaldersgrense. Da kan vedkommende etter loven ta ut oppsatt tjenestepensjon fra fylte 65 år.
8. Sluttvederlaget gir ikke rett til ferie- og sykepenger. Når det gjelder foreldrepenger henvises det til § 14-6 i lov om folketrygd om at etterlønn fra arbeidsgiver er likestilt med yrkesaktivitet.
9. Sluttvederlaget vil ikke bli regulert i perioden.
10. Kontrakt om sluttvederlag avskjærer rett til ventelønn og fortrinnsrett til ny stilling i staten.
11. Sluttvederlaget medregnes i minsteinntekten for rett til dagpenger og dagpengegrunnlaget. Det kan ikke tilstås dagpenger for tidsrom som er dekket av sluttvederlaget. Krav om dagpenger skal rettes til NAV.
12. Sluttvederlaget er ikke pensjonsgivende etter lov om Statens pensjonskasse, men skal regnes som personinntekt og er pensjonsgivende i forhold til lov om folketrygd.
13. Sluttvederlaget er skattepliktig som arbeidsinntekt. Det innebærer at det skal betales både trygdeavgift og eventuelt toppskatt, i tillegg til at inntekten inngår i grunnlaget for alminnelig inntekt. Det skal også betales arbeidsgiveravgift.
14. Arbeidstaker har rett til attest, jf aml. 15-15.
15. Ved eventuelt dødsfall, utbetales løpende ytelse til og med den måneden dødsfallet skjer jf. fellesbestemmelsene § 9.

Med hilsen

**Frode Aarum**  
*seksjonsjef*

Dokumentet er elektronisk godkjent uten signatur