



Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

Rettleiar

Karantanelova

Lov om informasjonsplikt, karantene og saksforbod
for politikarar, embetsmenn og statstilsette



Innhald

Del 1

Innleiing

4

Del 2

Embetsmenn og statstilsette som går over til stilling o.a. utanfor statsforvaltninga

5

1.0	Overgangar der karantene og saksforbod kan påleggjast	5
2.0	Kva vedtak om karantene og saksforbod inneber	6
3.0	Forholdet mellom karantene og saksforbod	7
4.0	Arbeidsgivarens styringsrett i oppseiingstida	7
5.0	Heimel for karantene og saksforbod	8
5.1	Embetsmenn og statstilsette i leiande stillingar – karantene og saksforbod kan heimlast direkte i lova	8
5.2	Hovudregelen i karantene-lova – karantene og saksforbod føreset ein klausul i arbeidskontrakten	9
5.3	I særskilde unntakstilfelle – pålegging av karantene og saksforbod med direkte heimel i lova	11
6.0	Informasjonsplikt for embetsmenn og statstilsette før overgangar	12
6.1	Hovudregel: arbeidstakaren skal gi informasjon på eige initiativ	12
6.2	Informasjonsplikt etter pålegg frå arbeidsgivaren	12
6.3	Innhald i og tidslengd på informasjonsplikta	13
7.0	Når karantene og saksforbod kan påleggjast	15
7.1	Vilkåra etter karantene-lova	15
7.2	Forhold ved overgangen som i praksis kan gi grunnlag for karantene og saksforbod	15
8.0	Saksbehandlingsreglar	18
8.1	Kven som har tilsetjingsmakt etter lova	18
8.2	Forholdet til forvaltningslova	18
8.3	Enkeltvedtak	18
8.4	Informasjonsplikt før tiltreding	19
8.5	Frist for å gjere vedtak	19
8.6	Reglar om vedtaket	19
8.7	Krav om ny vurdering	20
8.8	Utsett iverksetjing	20
9.0	Godtgjersle og andre ytingar i karantenetida	21

Innhold

10.0	Reaksjonar ved brot på føresegner gitt i eller i medhald av karantnelova	21
10.1	Innleiing	21
10.2	Pålegg og tvangsmulkt	21
10.3	Inndraging	22
10.4	Lovbrotsgеbyr	23
10.5	Kort om forholdet mellom dei ulike reaksjonane	24
10.6	Tvangsgrunnlag	25
11.0	Bruk av karantnelova på arbeidsforhold inngått før lova var gjeldande	26

Del 3

Politikarar som går over til embete eller stilling i departementa	27	
1.0	Restriksjonar knytte til funksjonar og oppgåver	27
2.0	Politikarar som går over til visse leiande departementsstillingar	27
2.1	Restriksjon mot å utøve funksjonar i embetet eller stillinga	27
2.2	Restriksjon mot direkte rådgivingsforhold til den politiske leiinga og arbeid med saker politikaren hadde til behandling i den politiske stillinga si	28
2.3	Restriksjonane oppstår automatisk	29
2.4	Oppheving eller avgrensing av restriksjonane	29
3.0	Politikarar som går over til andre stillingar i departementa	30
3.1	Restriksjon mot arbeidsoppgaver som innebærer et direkte rådgivningsforhold til politisk ledelse	30
3.2	Restriksjon mot arbeidsoppgåver som inneber eit direkte rådgivningsforhold til den politiske leiinga	30
4.0	Forholdet til tenestemannslova og arbeidsgivarens styringsrett	31
5.0	Saksbehandlingsreglar	31
6.0	Lønn	32
7.0	Reaksjonar ved brot på føresegner gitt i eller i medhald av karantnelova	32
8.0	Bruken av karantnelova for politikarar som har tiltredd den politiske stillinga før lova tok til å gjelde	32

1

Innleiing

Karantenelova har som formål å medverke til å sikre tilliten til forvaltninga, politikarane og det politiske systemet. Det er ønskeleg med mobilitet og utveksling av arbeidskraft mellom statsforvaltning, næringsliv og politiske stillingar. Ved enkelte slike overgangar er det likevel nødvendig med karantene og/eller saksforbod, både for å verne statens interne informasjon og forretningsløyndommene til andre verksemdar, for å motverke at nokon får ein særleg fordel som følge av ein overgang, og av omsyn til tilliten til forvaltninga generelt.

Lov om informasjonsplikt, karantene og saksforbod for politikarar, embetsmenn og statstilsette (karantenelova) gjeld for desse overgangane:

- "statsrådar, statssekretærar og politiske rådgivarar (politikarar) som går over til ei stilling eller eit verv utanfor statsforvaltninga eller etablerer næringsverksemd (kapittel 2 i lova).
- Statsrådar, statssekretærar og politiske rådgivarar som går over til eit embete eller ei stilling i eit departement (kapittel 3 i lova).
- Embetsmenn og statstilsette som går over til ei stilling eller eit verv utanfor statsforvaltninga eller etablerer næringsverksemd (kapittel 4 i lova).

Karantenelova gir reglar om kva forhold ved den enkelte overgangen som kan gi grunnlag for karantene og saksforbod når politikarar i eit departement og embetsmenn eller statstilsette går over til ei stilling eller eit verv utanfor statsforvaltninga eller etablerer næringsverksemd.

Når politikarar går over til eit embete eller ei stilling i eit departement, gir karantenelova reglar om restriksjonar knytte til kva funksjonar og oppgåver dei kan utføre i ein periode.

Lova har òg reglar om informasjonsplikt i samband med overgangar som er omfatta av lova, og om rett til godtgjersle for å dekkje inntektstapet for den som blir pålagd karantene. For å sikre at lova blir følgd, er det gitt reglar om reaksjonar dersom pliktene etter lova ikkje overhaldne. Forvaltningslova gjeld ved behandling av saker etter karantenelova. Karantenelova har likevel reglar som avvik frå forvaltningslova når det gjeld fristar og klagerett.

Denne rettleiaren handlar om embetsmenn og statstilsette som går over til ei stilling eller eit verv utanfor statsforvaltninga eller etablerer næringsverksemd (del 2 av rettleiaren), og om statsrådar, statssekretærar og politiske rådgivarar som går over til eit embete eller ei stilling i eit departement (del 3 av rettleiaren). Rettleiaren rettar seg dermed til tilsetjingsorgana og administrasjonen i statlege verksemdar, i departementa og ved Statsministerens kontor, som har vedtaksmakt ved desse overgangane, og til embetsmenn og tenestemenn i statsforvaltninga. Når statsrådar, statssekretærar og politiske rådgivarar går over til ei stilling eller eit verv utanfor statsforvaltninga eller etablerer næringsverksemd, avgjer Karantenenemnda om politikaren skal påleggjast karantene og saksforbod.

2

Embetsmenn og statstilsette som går over til stilling o.a. utanfor statsforvaltninga



1. Overgangar der karantene og saksforbod kan påleggjast

Karantene og saksforbod kan påleggjast etter reglane i karantenelova kapittel 4 når embetsmenn eller statstilsette går over til ei stilling eller eit verv utanfor statsforvaltninga, jf. også § 1 andre ledd. Dette omfattar alle overgangar til stillingar eller verv i privat sektor, anten det er kommersiell næringsverksemd, interesseorganisasjonar eller ideelle organisasjonar. Overgang til ei stilling eller eit verv i statseigde verksemdar som er organiserte som eigne rettssubjekt, slik som statsføretak og statsaksjeselskap, er òg omfatta. Det same gjeld overgang til stillingar i kommunal sektor.

Karantene og saksforbod kan òg påleggjast dersom embetsmenn eller statstilsette etablerer eiga næringsverksemd eller går tilbake til tidlegare etablert eiga næringsverksemd. Dette kan vere aktuelt for eksempel ved overgang til tenesteytande næringar som rådgivingselskap og konsulentselskap.

Karantenelova omfattar ikkje overgang til nye stillingar i statsforvaltninga. Det kan heller ikkje påleggjast karantene og saksforbod ved overgang til partipolitisk arbeid eller politiske verv i Stortinget, kommunar og fylkeskommunar, jf. karantenelova § 1 tredje ledd.

2. Kva vedtak om karantene og saksforbod inneber

Karantene er i karanteneleva § 2 andre ledd definert som eit tidsavgrensa forbod mot å tiltre ei ny stilling eller eit verv utanfor statsforvaltninga eller å etablere næringsverksemd. Eit vedtak om karantene inneber at embetsmannen eller den statstilsette må utsetje å tiltre den nye stillinga eller vervet eller å etablere næringsverksemd, til etter utløpet av karanteneperioden. I denne perioden kan embetsmannen eller den statstilsette ikkje opptre på vegner av den nye arbeidsgivaren eller verksemda, for eksempel ved å delta i debattar eller på seminar eller å skrive artiklar. Han eller ho kan i karantenetida heller ikkje delta på seminar og kurs som blir betalte av eller er i regi av den nye arbeidsgivaren. Vidare kan han eller ho ikkje nytte kjenneteikn som for omverda vil knyte embetsmannen eller den statstilsette til verksemda, for eksempel e-postadressa til verksemda. Karantene inneber vidare at embetsmannen eller den statstilsette er underlagd eit forbod mot å ha kontakt med den nye arbeids- eller oppdragsgivaren. Den einaste tillatne kontakten er av reint praktisk art som typisk skjer nokså nær tiltredingstidspunktet for å førebu tiltredinga.

Saksforbod er definert i karanteneleva § 2 tredje ledd som eit tidsavgrensa forbod mot å involvere seg i visse saker eller saksområde. Eit saksforbod inneber dermed ei tidsavgrensa innskrenking i dei arbeidsoppgåvene vedkommande kan utføre for verksemda. Eit vedtak om saksforbod inneber at embetsmannen eller den statstilsette ikkje kan saksbehandle, gi råd internt eller til eksterne kundar eller klientar, eller delta i møte eller andre fora der ei sak eller eit saksområde som er definert i saksforbodet, blir behandla eller drøfta.

Karantene: eit tidsavgrensa forbod mot å tiltre den nye stillinga eller vervet eller å etablere næringsverksemd.

Saksforbod: eit tidsavgrensa forbod mot å involvere seg i visse saker eller saksområde.

3. Forholdet mellom karantene og saksforbod

Karantnelova stiller opp felles vilkår for å påleggje høvesvis karantene og saksforbod, sjå punkt 7. Dersom vilkåra er oppfylte, kan tilsetjingsorganet gjere vedtak om anten karantene eller saksforbod eller begge delar. Dersom eit saksforbod er tilstrekkeleg for å sikre dei omsyna karantnelova skal sikre, bør tilsetjingsorganet velje dette, sidan det er minst inngripande overfor embetsmannen eller den statstilsette. Saksforbod er særleg aktuelt i dei tilfella vedkommande har hatt ein posisjon som berre gir innsikt i visse saker eller saksområde. Saksforbod kan ikkje påleggjast dersom dette vil innebere at embetsmannen eller den statstilsette blir utestengd frå arbeidsoppgåver som er ein sentral eller vesentleg del av den nye stillinga, vervet eller næringsverksemda. I slike tilfelle må tilsetjingsorganet i staden påleggje karantene.

Ein embetsmann eller statstilsett kan påleggjast karantene for inntil seks månader og saksforbod for inntil tolv månader, rekna frå han eller ho fråtrer embetet eller stillinga, jf. karantnelova § 13 tredje ledd og § 14 femte ledd. Det inneber at dersom embetsmannen eller den statstilsette blir pålagt karantene på seks månader, kan det maksimalt påleggjast eit saksforbod som varer i seks månader etter at karantenetida er slutt.

4. Arbeidsgivarens styringsrett i oppseiingstida

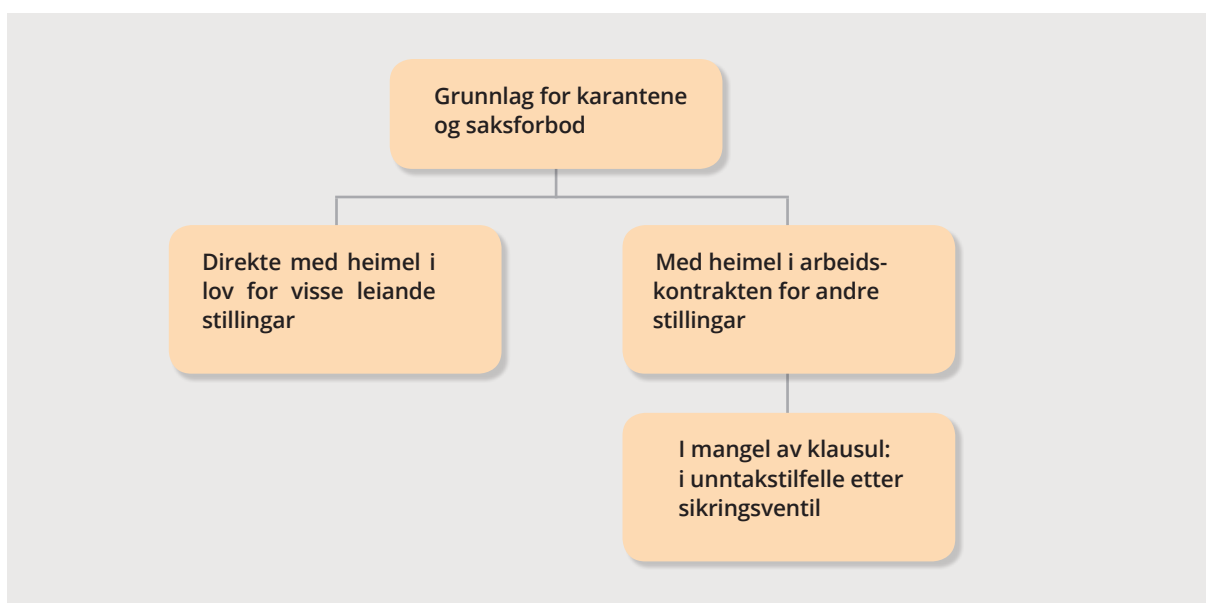
Innanfor rammene av styringsretten kan arbeidsgivaren gjere endringar i arbeidsoppgåvene til embetsmannen eller den statstilsette, jf. statstilsettelova § 16 første ledd. Arbeidsgivaren kan også omplassere medarbeidarar til andre delar av verksemda. Føresetnaden er at endringane er sakleg grunnitt og ikkje endrar grunnpreget til stillinga. Arbeidskontrakten og utviklinga av oppgåvene i stillinga over tid vil danne utgangspunkt for vurderinga.

Når embetsmannen eller den statstilsette har informert tilsetjingsorganet om overgang til ei ny stilling eller eit verv utanfor statsforvaltninga eller etablering av næringsverksemd, kan dette gi arbeidsgivaren sakleg grunn til å gjere endringar i arbeidsoppgåvene til vedkommande, eventuelt omplassere han eller henne, frå og med informasjonen er motteken og ut oppseiingstida. Slike endringar kan vere sakleg grunnitt i at verksemda har behov for å verne sensitiv og strategisk informasjon, å verne informasjon om konkurrentane til den nye arbeidsgivaren og å skape avstand mellom denne arbeidstakaren og pågåande saker og prosessar. Endringane kan òg vere sakleg grunnitt i at embetsmannen eller den statstilsette ikkje skal ha kontakt med den nye arbeidsgivaren i oppseiingstida, ikkje ha informasjon om eller vere involvert i avgjerder som kan vere av betydning for den nye arbeidsgivaren eller konkurrentane til denne, eller det kan vere for å unngå mistanke om dette.

Slike endringar i oppseiingstida kan gjerast i tillegg til at tilsetjingsorganet vedtek karantene og saksforbod. Endringar av arbeidsoppgåvene i oppseiingstida eller omplassering kan òg nyttast som einaste tiltak dersom det blir rekna som tilstrekkeleg for å sikre arbeidsgivarens interesser og omsynet til tilliten til forvaltninga generelt, eller dersom arbeidsgivaren meiner det er nødvendig å etablere eit tidsmessig skilje, men vilkåra lova set for å påleggje karantene og saksforbod, ikkje er oppfylte.

Det må vurderast konkret i kvart enkelt tilfelle om overgangen til ei ny stilling eller eit verv eller etableringa av næringsverksemd kan gi sakleg grunn til å gjere endringar i arbeidsoppgåvene eller omplassere vedkommande. Vurderinga må ta utgangspunkt i om det kan påvisast ein samanheng mellom ansvaret og arbeidsoppgåvene til embetsmannen eller den statstilsette og interessene til den nye arbeidsgivaren/oppdragsgivaren eller næringsverksemda.

5. Heimel for karantene og saksforbod



5.1 Embetsmenn og statstilsette i leiande stillingar – karantene og saksforbod kan heimlast direkte i lova

Visse embetsmenn og statstilsette i leiande stillingar i eit departement eller eit anna statleg forvaltningsorgan kan påleggjast karantene og saksforbod direkte med heimel i lova, uavhengig av om dei har ein klausul om dette i arbeidskontrakten sin, jf. karanteneleva § 13 første ledd. Dette gjeld departementsrådar, assisterande departementsrådar, ekspedisjonssjefar eller leiarar av andre statlege forvaltningsorgan. Med leiar av statleg forvaltningsorgan er det her meint øvste leiar (direktør).

Dei som har slike stillingar, bør i eigenskap av stillinga vere budde på at det kan bli snakk om karantene og saksforbod dersom dei går over til ei stilling eller eit verv utanfor statsforvaltninga eller etablerer næringsverksemd. Dei sit med det overordna ansvaret i verksemda og har god innsikt i strategiane og planane til verksemda. Dei har dessutan gjerne tilgang til mykje sensitiv informasjon og eit utstrekkt kontaktnett. Dette er òg embete og stillingar som i stor utstrekning har ein klausul om karantene og saksforbod i arbeidskontraktane (leiarlønnskontraktar). Omsynet til ein føreseieleg situasjon veg derfor ikkje like tungt for dei som for andre tilsette.

Det er likevel gode grunnar til å ta inn ein klausul om at karantene og saksforbod kan påleggjast i samband med ein overgang, i desse kontraktane òg, sjølv om det ikkje er eit vilkår etter karantelova. Særleg informasjonsomsynet taler for dette.

Avdelingsleiarar og andre leiarstillingar på lågare nivå i verksemda er ikkje omfatta av karantelova § 13 og kan derfor ikkje påleggjast karantene eller saksforbod direkte med heimel i lova. Eit eventuelt vedtak om karantene og saksforbod for leiarar på lågare nivå føreset at det er teke inn ein klausul om dette i arbeidskontrakten, sjå punkt 5.2.

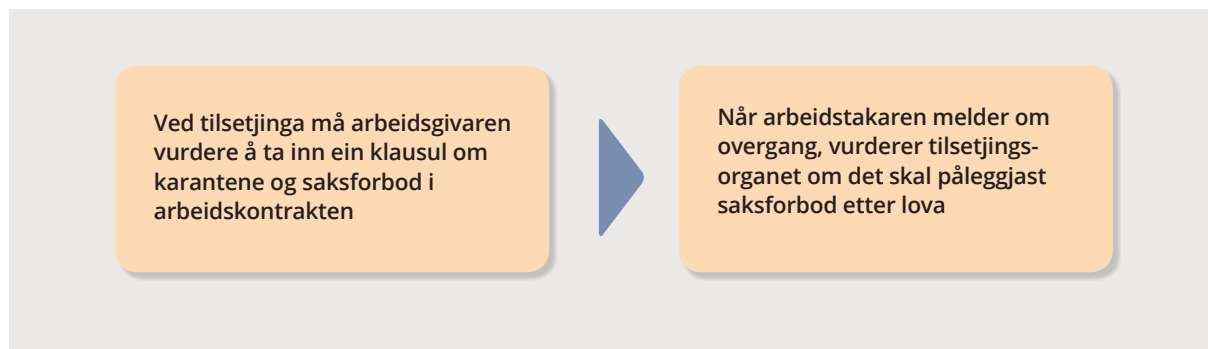
5.2 Hovudregelen i karantelova – karantene og saksforbod føreset ein klausul i arbeidskontrakten

Embetsmenn og statstilsette som ikkje har ei leiande stilling som inneber at karantene og saksforbod kan påleggjast direkte med heimel i lova, kan som hovudregel berre påleggjast karantene og saksforbod dersom det er fastsett ein klausul om dette i arbeidsavtalen ved utnemninga eller tilsetjinga. Dette er grunnlagt i omsynet til at embetsmenn og statstilsette skal ha føreseielege vilkår. Slik klausul kan fastsetjast dersom stillinga er av ein karakter som gir sakleg grunn til det, jf. karantelova § 14 første ledd.

Avgjerande for om stillinga er av ein karakter som gir sakleg grunn til å fastsetje ein klausul om karantene og saksforbod i arbeidskontrakten, er om ansvaret og arbeidsoppgåvene som ligg til stillinga, og den tilgangen til strategisk informasjon stillingsinnehavaren vil få, tilseier at ein direkte overgang kan gi særlege fordelar eller verke som ei uheldig rolleblanding for omverda, slik at det kan svekkje tilliten til forvaltninga.

Høvet til å fastsetje ein klausul om karantene og saksforbod i arbeidskontrakten er ikkje avgrensa til visse typar stillingar. Det vil likevel vere særleg aktuelt for embete og stillingar med sjølvstendig ansvar (leiingsansvar) på sitt ansvarsområde. Også ved tilsetjing av informasjons- eller kommunikasjonssjefar og enkelte kommunikasjonsrådgivarar kan det vere aktuelt med ein klausul om karantene og saksforbod, sidan dei har mykje informasjon om strategiane til verksemda og anna.

Det er ein tostegsprosess å påleggje karantene og saksforbod for embetsmenn og statstilsette:



Steg 1 I samband med utnemninga eller tilsetjinga må arbeidsgivaren vurdere om karakteren av stillinga gir sakleg grunn til å fastsetje ein klausul om at karantene og saksforbod kan påleggjast, og eventuelt ta inn ein slik klausul i arbeidskontrakten.

Ein klausul om at embetsmannen eller den statstilsette kan påleggjast karantene og saksforbod, kan for eksempel utformast slik: «*Ved overgang til stilling eller verv utanfor statsforvaltninga, eller ved etablering av næringsverksemd, kan det påleggjast karantene og saksforbod i samsvar med lov 19. juni 2015 nr. 70 om informasjonsplikt, karantene og saksforbod for politikarar, embetsmenn og statstilsette (karanteneleva).*»

Av informasjonsomsyn kan arbeidsgivaren òg vurdere å ta inn ei tilvising til at embetsmannen eller den statstilsette har informasjonsplikt om slike overgangar etter karanteneleva § 15, og kor lenge denne informasjonsplikta varer, anten i arbeidskontrakten eller i eit brev vedkommande mottek med informasjon om tilsetjinga og oversending av arbeidskontrakten.

Steg 2 Når embetsmannen eller den statstilsette melder overgang til ei stilling eller eit verv utanfor statsforvaltninga eller etablerer næringsverksemd, må tilsetjingsorganet ta stilling til om vilkåra for karantene og saksforbod er oppfylte. Eventuell karantene og/eller saksforbod må påleggjast med heimel i karanteneleva.

For ein embetsmann eller statstilsett kan det ved søknader om ei ny stilling vere ei ulempe å ha ein klausul om karantene og saksforbod i arbeidskontrakten. Dersom dei forholdera som grunnlagv klausulen ved utnemninga eller tilsetjinga, ikkje lenger er gjeldande, kan arbeidsgivaren skriftleg oppheve klausulen dersom han blir merksam på dette. Arbeidsgivaren har likevel ikkje plikt til å gjere jamlege vurderingar av behovet for å halde på avtalte klausular om karantene og saksforbod, eller til å oppheve avtalte klausular som ikkje lenger kan seiast å ha sakleg grunngeving.

Merk

Bør ein karanteneklausul inn i arbeidskontrakten?

- Arbeidsgivaren må hugse å vurdere om karakteren av stillinga gir sakleg grunn til å ta inn ein klausul om karantene og saksforbod i arbeidskontrakten ved tilsetjinga.
- Sentralt for vurderinga er særleg om stillingsinnehavaren vil få tilgang til strategisk eller annan informasjon som vil kunne gi aktørar ein særleg fordel.

5.3 I særskilde unntakstilfelle – pålegging av karantene og saksforbod med direkte heimel i lova

I særskilde unntakstilfelle kan embetsmenn og statstilsette som ikkje har ei leiande stilling med direkte heimel i karantenelova, påleggjast karantene og saksforbod utan at det er teke inn ein klausul om dette i arbeidskontrakten. Dette følgjer av karantenelova § 14 fjerde ledd, som set opp to vilkår som begge må vere oppfylte:

Vilkår

- Tungtvegande omsyn til tilliten til forvaltninga tilseier at det blir pålagt karantene og/eller saksforbod.
- Tilsetjingsorganet kunne ikkje med rimelegheit ha teke inn ein klausul om karantene og saksforbod ved utnemninga eller tilsetjinga.

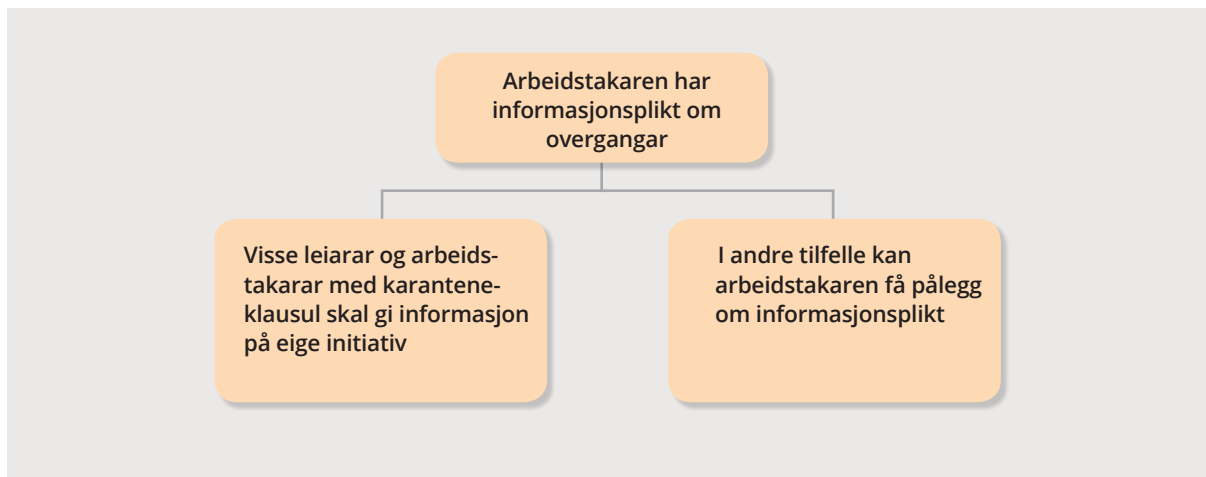
I tillegg må dei generelle vilkåra for å påleggje karantene og/eller saksforbod etter karantenelova § 14 andre ledd vere oppfylte.

Dette er eit snevert unntak frå hovudregelen om at karantene og saksforbod skal forankrast i arbeidskontrakten. Den er ein sikringsventil for dei tilfella der det er sterkt behov for karantene og/eller saksforbod, men der arbeidsgivaren ikkje hadde sakleg grunn til å ta inn ein klausul om dette i arbeidskontrakten i samband med tilsetjinga. Dette må sjåast i samanheng med at vurderinga av både behovet for og tilgangen til å ta inn ein klausul om karantene og saksforbod i arbeidskontrakten må gjerast i samband med tilsetjinga. Dette skjer gjerne på eit tidspunkt lenge før ein overgang er aktuelt, og forholda kan ha endra seg mykje sidan tilsetjinga. Den tilsette kan ha fått nye oppgåver og ansvarsområde, og forvaltningsorganet kan ha fått utvida avgjerdsrett, for eksempel etter ei omorganisering.

Tungtvegande omsyn er ein rettsleg standard. Det må i kvart enkelt tilfelle gjerast ei konkret vurdering av om karantene og saksforbod kan påleggjast ein embetsmann eller statstilsett som ikkje har ein klausul om dette i kontrakten. Det skal vere høgare terskel for å påleggje karantene og saksforbod med heimel i sikringsventilen enn for embetsmenn og statstilsette som anten har ein klausul om dette i arbeidskontrakten eller kan påleggjast dette direkte med heimel i lova. Det skal dessutan vere høgare terskel for å påleggje karantene og saksforbod dess lågare stilling det er tale om, sjølv om det kan vere aktuelt å nytte føresegna også for lågare stillingar.

Det kan særleg vere aktuelt å påleggje karantene og saksforbod etter denne sikringsventilen i tilfelle der oppgåvene og ansvarsområda til embetsmannen eller den statstilsette har endra seg sidan utnemninga eller tilsetjinga. Tilsetjingsorganet kan derimot ikkje påleggje karantene eller saksforbod med heimel i denne føresegna som eit alternativt grunnlag dersom det ikkje blei teken inn ein klausul om karantene og saksforbod i arbeidskontrakten for ei stilling som gav sakleg grunn til det ved utnemninga eller tilsetjinga.

6. Informasjonsplikt for embetsmenn og statstilsette før overgangar



6.1 Hovudregel: arbeidstakaren skal gi informasjon på eige initiativ

Embetsmenn og statstilsette som kan påleggjast karantene og saksforbod anten med direkte heimel i lova eller ved at dei har ein klausul om karantene og saksforbod i arbeidskontrakten, skal informere tilsetjingsorganet om overgang til ei stilling eller eit verv utanfor statsforvaltninga eller etablering av næringsverksemd. Dette følgjer av karanteneleva § 15 første ledd. Arbeidstakaren skal i slike tilfelle gi informasjon på eige initiativ og utan grunnlaust opphald.

Ved overgang til ei ny stilling tek informasjonsplikta til å gjelde når embetsmannen eller den statstilsette har akseptert eit tilbod frå ein ny arbeidsgivar eller oppdragsgivar. Ved overgang til eit verv er det eit spørsmål om informasjonsplikta gjeld frå det tidspunktet embetsmannen eller den statstilsette stiller til val om vervet. Utgangspunktet er at plikta tek til å gjelde når vedkommande er vald. Ved etablering av næringsverksemd tek informasjonsplikta til å gjelde når verksemda er registrert i føretaksregistera.

Informasjonsplikta til arbeidstakaren må sjåast i samanheng med den informasjons- og utgreiingsplikta forvaltninga har, jf. forvaltningslova § 17 første ledd.

6.2 Informasjonsplikt etter pålegg frå arbeidsgivaren

Dersom ansvarsområda eller arbeidsoppgåvene til ein embetsmann eller statstilsett kan gi grunnlag for å påleggje karantene og/eller saksforbod etter karanteneleva § 14 fjerde ledd (sikringsventilen), kan arbeidsgivaren påleggje informasjonsplikt. Dette følgjer av karanteneleva § 15 andre ledd. Arbeidsgivaren skal vurdere om embetsmannen eller den statstilsette skal påleggjast informasjonsplikt, dersom overgangen kan gi grunnlag for karantene og saksforbod.

Informasjonsplikt etter denne føresegna tek til å gjelde etter pålegg frå arbeidsgivaren. Den enkelte verksemda avgjer kven som skal kunne påleggje informasjonsplikt i eigenskap av å vere arbeidsgivar, etter denne føresegna. Det kan for eksempel vere nærmaste leiar eller administrasjonsavdelinga. Karantelova set ikkje opp formkrav knytte til pålegg om å gi informasjon. Det er for eksempel tilstrekkeleg at den som utøver arbeidsgivarfunksjonen, sender e-post til vedkommande og ber om nødvendig informasjon. Reglane i forvaltningslova § 14 må likevel følgjast, sjå punkt 8.4. Sidan det er føresett at avgjerder om å påleggje karantene og saksforbod skal skje raskt, særleg ved at tilsetjingsorganet er gitt berre to veker til å gjere vedtak om dette, er det ein føresetnad at arbeidsgivaren må påleggje arbeidstakaren å gi informasjon etter karantelova § 15 andre ledd utan grunnlaust opphald etter at arbeidsgivaren fekk kunnskap om overgangen.

Om arbeidsgivaren kan påleggje informasjonsplikt eller ikkje, er avhengig av kva ansvar og arbeidsoppgåver embetsmannen eller den statstilsette har i den statlege verksemda. Moment i vurderinga er blant anna:

Moment

- om han eller ho har tilgang til strategisk informasjon og politikktutforming
- om han eller ho har leiingsansvar eller ein nøkkelfunksjon i verksemda
- om forvaltningsorganet står i eit visst forhold til andre verksemder, for eksempel er tilsynsstyresmakt eller forhandlingsmotpart, gir tilskot eller behandlar søknader

6.3 Innhald i og tidslengd på informasjonsplikta

Embetsmannen eller den statstilsette pliktar å gi alle opplysningar som tilsetjingsorganet treng for å gjere vedtak om karantene og saksforbod, jf. karantelova § 15 første ledd. Arbeidsgivaren kan krevje at det blir gitt opplysningar om den nye arbeidsgivaren og den nye stillinga, særleg om kva ansvar og arbeidsoppgåver som ligg til stillinga. Arbeidsgivaren kan vidare krevje at det blir opplyst om verksemda har hatt oppdrag for statlege forvaltningsorgan, kva produkt og tenester verksemda leverer, og om ho er inne i konkrete forhandlingar med statlege verksemder. Det er tilsetjingsorganet som avgjer kva for opplysningar det treng for å ha tilstrekkeleg grunnlag for å gjere vedtak om karantene og saksforbod.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet har utarbeidd eit standard meldingsskjema som embetsmenn og statstilsette kan nytte for å informere tilsetjingsorganet om ny stilling, verv eller etablering av næringsverksemd.

Formålet med skjemaet er å forenkle prosessen og rettleie embetsmenn og statstilsette til å oppfylle informasjonsplikta. Embetsmenn og statstilsette har likevel ikkje plikt til å nytte dette skjemaet, men kan i staden velje å gi informasjonen i brev eller på e-post.

Meldingsskjema

Send signert meldingsskjema til arbeidsgivar i statsforvaltninga	Motteke hos arbeidsgivar
------------------------------------------------------------------	--------------------------

1. Personalia

Personlege opplysingar	Namn:	
	Adresse:	
	Epost:	
	Mobiltelefon:	

Ved etablering av eiga næringsverksemd inneber informasjonsplikta ei plikt til å leggje fram bevis for at verksemda er registrert i Brønnøysundregistra. Dette er grunnlagt med at tilsetjingsorganet må ha tilstrekkeleg informasjon for å konstatere at slik verksemd vil bli etablert. Embetsmannen eller den statstilsette har likevel ikkje høve til å setje i gang arbeid med verksemda, for eksempel å inngå avtalar med klientar, før det ligg føre endeleg vedtak om karantene og saksforbod. Dette hindrar derimot ikkje reint administrative handlingar som er nødvendige for å registrere verksemda, inngå avtale om leige av kontorlokale og liknande.

Informasjonsplikta gjeld under heile tilsetjingsforholdet og for alle overgangar innan 12 månader etter fråtreding, jf. karantelova § 15 tredje ledd. Det inneber blant anna at dersom ein embetsmann eller statstilsett avsluttar arbeidsforholdet i staten og først går over til ny stilling etter ei tids arbeidsløyse, men innan 12 månader etter fråtreding, vil det vere informasjonsplikt for denne stillinga. Det vil òg vere informasjonsplikt dersom vedkommande mottek eit nytt verv eller søker ei ny stilling mens han eller ho er pålagt karantene.

Det er berre embetsmannen eller den statstilsette som har informasjonsplikt overfor tilsetjingsorganet. Den nye arbeidsgivaren er ikkje pålagt informasjonsplikt etter karantelova. Tilsetjingsorganet kan likevel kontakte den nye arbeidsgivaren eller oppdragsgivaren med førespurnad om informasjon om den nye stillinga eller vervet, dersom tilsetjingsorganet finn det føremålstenleg for opplysinga av saka.

7. Når karantene og saksforbod kan påleggjast

7.1 Vilkårene etter karantene-loven

Karantene-lova set opp felles vilkår for å påleggje karantene og saksforbod. Vilkåra er knytte til forhold ved den enkelte overgangen og går fram av karantene-lova § 13 første ledd for embetsmenn og statstilsette i leiande stilling i eit departement eller eit anna statleg forvaltningsorgan, og § 14 andre ledd for overgang frå andre embete og stillingar i statsforvaltninga. Vilkåra er i stor grad samanfallande, men i praksis skal det noko meir til før det blir pålagt karantene og saksforbod for embetsmenn og statstilsette i lågare stillingar enn for embetsmenn og statstilsette i leiande stillingar.

Karantene og saksforbod kan påleggjast dersom:

- overgangen kan gi verksemda som embetsmannen eller den statstilsette blir knytt til eller etablerer, særlege fordelar på grunn av stillinga, ansvaret eller arbeidsoppgåvene vedkommande har i statsforvaltninga, eller
- overgangen kan vere eigna til å svekkje tilliten til forvaltninga generelt

Ved overgang frå leiande stilling i eit departement eller eit anna statleg forvaltningsorgan kan karantene og saksforbod i tillegg påleggjast dersom:

- det ligg føre eit konkret samband mellom interessene til verksemda vedkommande blir knytt til eller etablerer, og det ansvaret og dei arbeidsoppgåvene embetsmannen eller den statstilsette har hatt i embetet eller stillinga, eller visse saker som var til behandling i forvaltningsorganet i funksjonstida til vedkommande

Karantene og saksforbod kan påleggjast i særlege tilfelle og etter ei streng nødvendighetsvurdering i det enkelte tilfellet. Den generelle erfaringa som følgjer med å ha arbeidd i statsforvaltninga gir ikkje i seg sjølv grunnlag for karantene eller saksforbod. Nødvendighetsvurderinga inneber at sjølv om eitt eller fleire av dei alternative vilkåra for å påleggje karantene og saksforbod er oppfylte, skal det gjerast ei streng vurdering av behovet for karantene og saksforbod ved kvar enkelt overgang. Dersom eit saksforbod er tilstrekkeleg for å sikre dei omsyna som gjeld ved overgangen, skal embetsmannen eller den statstilsette ikkje påleggjast karantene. Vidare skal karantene og saksforbod ikkje påleggjast for lengre tid enn nødvendig.

7.2 Forhold ved overgangen som i praksis kan gi grunnlag for karantene og saksforbod

Her blir det gitt nokre eksempel på overgangar der tilsetjingsorganet særleg bør vurdere om det skal påleggjast karantene og saksforbod. Ei slik vurdering er prega av skjønn. Karantenenemnda, som avgjer saker om karantene og saksforbod når politikarar i departementa går over til ei stilling eller eit verv utanfor statsforvaltninga eller etablerer næringsverksemd, har utvikla ein relativt omfattande praksis. Avgjerdene blir offentleggjorde på nettsidene til Karantenenemnda på regjering.no. Denne praksisen vil kunne vere rettleiande for tilsetjingsorganet.

Eksempel 1 Overgangen vil kunne gi verksemda som embetsmannen eller den statstilsette blir knytt til eller etablerer, særleg innsikt i strategiar, politikk og regelutforming eller økonomiske incentiv som blir iverksette eller vurdert iverksette for å stimulere ein viss aktivitet innanfor det feltet verksemda opererer i eller har interesser i.

Dette gjeld spesielt dersom overgangen kan føre til at verksemda kan få innsikt i og kunnskap om for eksempel kommande regelendringar og liknande på eit stadium der desse enno ikkje er offentleg kjende. Dette vil kunne gi den nye verksemda høve til å innrette si eiga verksemd i påvente av endringane. I slike tilfelle vil karantene og saksforbod kunne påleggjast både for å verne intern informasjon i forvaltningsorganet og fordi det kan gi den nye verksemda særlege fordelar ved at ho får eit urettkomme konkurransefortrinn. Ein direkte overgang kan òg vere eigna til å svekkje tilliten til forvaltninga generelt.

Eksempel 2 Embetsmannen eller den statstilsette har tilgang til sensitiv informasjon om konkurrentar til den nye verksemda (forretningsløyndommar).

I slike tilfelle kan karantene og saksforbod vere grunnlagt i behovet for å verne forretningssløyndomane til andre verksemdar og i tilliten til forvaltninga generelt.

Eksempel 3 Embetsmannen eller den statstilsette har i stillinga i statsforvaltninga arbeid med rammevilkåra for den nye verksemda. Aktuelle eksempel er dersom vedkommande har arbeid med regelverket som gjeld for sektoren, ført tilsyn med sektoren, gitt tilskot eller økonomisk støtte til verksemda eller forhandla med eller teke avgjerder til fordel for den nye verksemda.

Innsikt i strategiar for tilsyn, statens strategiar i forhandlingar, statens vurderingar i samband med tilskotsordningar og liknande, vil kunne gi den nye verksemda særlege fordelar. Det gir blant anna høve til tilpassing av verksemda. I slike tilfelle kan karantene og saksforbod òg vere grunnlagt i omsynet til at allmenta skal ha tillit til statsforvaltninga. Karantene og saksforbod kan blant anna vere med på å motverke mistanke om at avgjerdene ein embetsmann eller statstilsett tek, er påverka av utsiktene til ei framtidig tilsetjing hos ein ny arbeidsgivar. Enkelte overgangar kan for omverda sjå ut som eit «sidebyte» som ikkje bør skje utan at det er eit tydeleg tidsmessig skilje.

Eksempel 4 Den innsikta og kunnskapen embetsmannen eller den statstilsette har om for eksempel strategiar, politikktutforming og kommande regelverksendringar, kan nyttast til fordel for den nye verksemda eller klientane hennar, for eksempel i samband med rådgivingsverksemd og påverknadsarbeid. Dette kan særleg vere aktuelt ved overgang til konsulentfirma, advokatverksemd, interesseorganisasjonar, kommunikasjonsselskap og PR-byrå.

Kunnskapen og innsikta vil kunne nyttast for å arbeide for interessene til den nye verksemda sine klientar, som ofte ikkje er offentleg kjende fordi kundelister og klientforhold blir rekna som konfidensielle. I slike tilfelle blir interessene til klientane sidestilt med interessene til den nye verksemda. Karantene og saksforbod kan derfor vere grunnleggjande med at overgangen vil kunne gi den nye verksemda særlege fordelar i konkurranse med andre verksemdar. Karantene og saksforbod kan òg vere grunnleggjande med omsynet til tilliten til forvaltninga.

Sjekkliste

Viktige spørsmål når tilsetjingsorgana skal ta stilling til om det skal påleggjast karantene og saksforbod:

- Har arbeidstakaren særleg innsikt i strategiar, politikk og regelutforming som kan gi den nye verksemda eller kundane til den nye verksemda særlege fordelar?
- Har arbeidstakaren tilgang til sensitiv informasjon om konkurrentane til den nye verksemda?
 - Har arbeidstakaren i stillinga si i statsforvaltninga hatt kontakt med den nye arbeidsgivaren?
 - Har arbeidstaker innsikt i budsjettsaker som ikke er offentleggjorte?
 - Er arbeidstakaren tilsett hos ein statleg arbeidsgivar som regulerer rammeverket for eller fører tilsyn med den bransjen arbeidstakaren går over til?
 - Er den nye verksemda forhandlingsmotpart til den statlege arbeidsgivaren som arbeidstakaren går frå?

TIPS!

Standard meldingsskjema gir rettleiing om viktige moment for å vurdere om ein embets- eller tenestemann skal påleggjast karantene og saksforbod

8. Saksbehandlingsreglar

8.1 Kven som har tilsetjingsmakt etter lova

Det er tilsetjingsorganet som gjer vedtak om karantene og saksforbod når embetsmenn og statstilsette går over til ei stilling utanfor statsforvaltninga, jf. karanteneleva §§ 13 og 14. Det er også tilsetjingsorganet som gjer vedtak om reaksjonar etter karanteneleva kapittel 5.

Kven som er tilsetjingsorgan i den enkelte verksemda, går fram av personalreglementet for verksemda. Dette er som regel eit kollegialt organ, men det kan òg vere eit styre. Når det gjeld statstilsette som er tilsette i departementa, ligg tilsetjingsmakta til statsråden, jf. reglement for personalforvaltninga i departementa. Denne makta kan likevel delegerast til eit lågare nivå i departementet.

Embetsmenn blir utnemnde av Kongen i statsråd. Det same gjeld statstilsette som er tilsette av Kongen. Tilsetjingsorgan for desse er dermed Kongen i statsråd. Likevel er det ikkje føremålstenleg at vedtak etter karanteneleva skal gjerast i statsråd. Kongens kompetanse som tilsetjingsorgan etter karanteneleva er derfor delegert til departementa og Statsministerens kontor ved kongeleg resolusjon. Avgjerdsmakta ligg då hos statsråden, men kan delegerast til lågare nivå i departementet. Har ein departementsråd informert om ein overgang som er omfatta av karanteneleva, må likevel statsråden sjølv ta avgjerder i saka.

8.2 Forholdet til forvaltningslova

Saksbehandlingsreglane i karanteneleva følgjer reglane i forvaltningslova med mindre anna er fastsett i karanteneleva sjølv, sjå karanteneleva § 3 første ledd. Dette inneber at alle dei alminnelege reglane om saksbehandling i forvaltningslova er gjeldande for vedtak etter karanteneleva.

Det er gjort nokre unntak i lova. For det første gjeld det eigne reglar om fristar i karanteneleva § 3 og § 17, sjå punkt 8.5 nedanfor. For det andre er det gjort unntak frå retten til klage til overordna organ i forvaltningslova § 28 første ledd. Karanteneleva inneheld i staden ei ordning der same organ gjer ny vurdering. Elles gjeld reglane om klage i forvaltningslova kapittel VI så langt dei passar, sjå punkt 8.7 nedanfor.

8.3 Enkeltvedtak

Alle avgjerder om karantene eller saksforbod etter lova blir rekna som enkeltvedtak. Det same vil gjelde vedtak om reaksjonar ved brot på føresegner gitt i eller i medhald av lova, etter karanteneleva kapittel 5.

Prosessleiande avgjerder fell utanfor enkeltvedtaksomgrepet i forvaltningslova. Dette vil omfatte avgjerder som arbeidsgivaren gjer om at informasjonsplikta i karanteneleva § 15 andre ledd skal gjelde for embetsmenn og statstilsette utan karanteneklausul i kontrakten. Slike avgjerder blir rekna som ein del av saksbehandlinga i saker som gjeld bruk av sikringsventilen, sjå

karantnelova § 14 fjerde ledd. Forvaltningslova § 14 gir parten sjølvstendig rett til å be om ny vurdering av slike pålegg. Om formkrav til pålegget, sjå punkt 8.4 nedanfor.

8.4 Informasjonsplikt før tiltreding

Informasjonsplikta for embetsmenn og statstilsette etter karantnelova § 13 første ledd og § 14 første ledd oppstår idet han eller ho aksepterer eit tilbod om ei stilling eller eit verv utanfor statsforvaltninga eller etablerer næringsverksemd. Føresegnene omfattar tilsette i leiande stillingar og tilsette som har ein klausul om karantene og saksforbod i arbeidskontrakten.

For andre embetsmenn og statstilsette vil ei slik plikt gjelde dersom vedkommande har motteke pålegg om informasjonsplikt etter § 15 andre ledd og har akseptert eit slikt tilbod om ei stilling eller eit verv eller etablerer næringsverksemd. Det er overlate til den enkelte verksemda å avgjere kven som skal kunne gi slikt pålegg. Det er ikkje formkrav til pålegget ut over det som følgjer av forvaltningslova. Samtidig med at pålegget blir gitt, må arbeidsgivaren derfor informere om heimel for pålegget og høve til å be om ny vurdering. Bakgrunnen er at parten etter forvaltningslova § 14 har rett til å krevje ny vurdering av pålegget om informasjonsplikt.

8.5 Frist for å gjere vedtak

Kva frist tilsetjingsorganet har for å gjere vedtak, er avhengig av typen vedtak som skal gjerast. Fristane etter lova er grunngitt i omsynet til at embetsmannen eller den statstilsette har behov for ei rask avgjerd av saka.

For vedtak om karantene og saksforbod er fristen to veker frå informasjonsplikta er oppfylt, sjå karantnelova § 17. Der det er sett fram krav om ny vurdering, er fristen fem yrkedagar frå kravet blei motteke, sjå karantnelova § 3 tredje ledd.

I forskrift til karantnelova § 1 er det gitt reglar om utrekning av fristen. Dersom tilsetjingsorganet mottek dei nødvendige opplysningane på ein laurdag, søndag eller lovfastsett heilagdag eller høgtidsdag, blir fristen rekna frå førstkommande yrkedag. Dersom lovfastsette heilag dagar eller høgtids dagar fell på yrkedagar innanfor den perioden fristen gjeld i, blir fristen forlengd med tilsvarande yrkedagar.

Vedtak om reaksjonar etter kapittel 5 i lova må gjerast utan grunnlaust opphald, jf. forvaltningslova § 11 a.

8.6 Reglar om vedtaket

Forvaltningslova kapittel V gjeld for vedtak etter karantnelova. Vedtaka skal vere skriftlege, jf. § 23, og dei skal vere grunngitt i tråd med forvaltningslova §§ 24 og 25. Dette inneber at tilsetjingsorganet må vise til det rettslege grunnlaget for vedtaket, omtale dei faktiske forholda vedtaket byggjer på, og nemne hovudomsyna som har vore avgjerande for skjønnsbruken.

Embetsmannen eller den statstilsette skal underrettast om vedtaket i samsvar med forvaltningslova § 27. Det skal opplystast om retten til å be om ny vurdering. Under dette skal det gå fram kva for fristar som gjeld, kven som er rett instans, og kva den nærmare framgangsmåten blir.

Embetsmannen eller den statstilsette skal òg få opplysningar om retten til innsyn i saksdokumenta etter forvaltningslova § 18, jf. § 19. I underretninga om vedtaket skal det vidare gå fram at det ikkje kan reisast søksmål om gyldigheita av vedtak etter karantenelova utan at embetsmannen eller den statstilsette har nytta retten til å krevje ny vurdering av vedtaket og ny vurdering er gitt. Det følgjer av karantenelova § 3 femte ledd, jf. forvaltningslova § 27 tredje ledd tredje punktum. Dersom dette ikkje går fram av underretninga om vedtaket, kan det ikkje gjerast gjeldande overfor embetsmannen eller den statstilsette, jf. forvaltningslova § 27 tredje ledd fjerde punktum.

8.7 Krav om ny vurdering

Det er i karantenelovens § 3 annet ledd gjort unntak fra retten etter forvaltningsloven § 28 første ledd til å klage til overordnet forvaltningsorgan. Dette gjelder alle vedtak etter loven. I stedet er det innført en ordning om ny vurdering av saken ved samme organ som traff vedtaket. For politikere som går over til departementsstillinger, samt for embetsmenn og statsansatt der vedtak er truffet på departementsnivå, ville en klage til overordnet instans innebære at saken skulle behandles av Kongen i statsråd. Sakenes art og det potensielle omfanget av disse, tilsier at behandling i statsråd er uhensiktsmessig. Av hensyn til at det i størst mulig grad bør være like saksbehandlingsregler for vedtak etter karanteneloven, er det derfor gjort generelt unntak fra klagerett til overordnet organ. Karantenelovens begrep om "ny vurdering" innebærer ingen realitetsendringer utover dette. Der forvaltningsloven gir regler for klageomgangen, vil disse derfor som hovedregel gjelde også for ny vurdering av karantene og saksforbud etter karanteneloven.

Kva frist embetsmannen eller den statstilsette har til å be om ny vurdering, er avhengig av typen vedtak som skal gjerast, jf. karantenelova § 3 tredje og fjerde ledd. For vedtak om karantene og saksforbud er fristen fem yrkedagar frå det tidspunktet vedkommande blir underretta om vedtaket. Dette inneber at fristen gjeld frå det tidspunktet vedkommande er gjort kjend med vedtaket i samsvar med krava om underretning etter forvaltningslova. For vedtak om reaksjonar etter karantenelova kapittel 5 er fristen tre veker frå underrettinga er kommen fram til parten. På dette punktet er karantenelova og forvaltningslova § 29 første ledd første punktum samanfallande. Når det gjeld spørsmål om kravet om ny vurdering er sett fram i tide, og om oversitting av fristen, gjeld forvaltningslova § 30 og § 31.

8.8 Utsett iverksetjing

Forvaltningslova § 42 gir høve til å utsetje iverksetjing av vedtak til endeleg avgjerd ligg føre etter at det er bedt om ny vurdering. Lova gir òg høve til å utsetje iverksetjing dersom parten vil prøve vedtaket for domstolane. Føresegna kan vere særleg aktuell ved vedtak om reaksjonar etter karantenelova kapittel 5. Dette inneber at parten i vedtaket i desse sakene bør underrettast om høve til å be om utsett iverksetjing, sjå òg forvaltningslova § 27 tredje ledd andre punktum.

9. Godtgjersle og andre ytingar i karantenetida

Ein embetsmann eller statstilsett som må utsetje å tiltre ei ny stilling eller å etablere næringsverksemd på grunn av karantene, har krav på ei godtgjersle som kompensasjon for inntektstapet, jf. karantnelova § 16. Godtgjersla tilsvarer lønna i embetet eller stillinga han eller ho har forlate, med tillegg av feriepengar. Godtgjersla blir utbetalt av og belasta budsjettet til den enkelte verksemda.

Ein embetsmann eller statstilsett har ikkje krav på godtgjersle for pålagt saksforbod. Eit saksforbod er ikkje til hinder for at han eller ho kan tiltre den nye stillinga eller etablere næringsverksemda. Det ligg derfor ikkje føre noko inntektstap som skal kompenseras i slike tilfelle. Karantnelova gir heller ikkje rett til godtgjersle for ein embetsmann eller statstilsett som må utsetje å tiltre verv, for eksempel styreverv, på grunn av karantene.

Dersom embetsmannen eller den statstilsette mottok eller tener opp lønn eller vederlag for anna arbeid, verv eller oppdrag i karantenetida, går dette til frådrag i godtgjersla. Det skal berre gjerast frådrag for inntekter som er relaterte til yrkesutøving. Dersom embetsmannen eller den statstilsette for eksempel mottok honorar for styreverv i burettslaget eller har leigeinntekter frå ei sokkelleilegheit, kjem dette ikkje til frådrag i godtgjersla.

I karanteneperioden er embetsmenn og statstilsette omfatta av ei ordning tilsvarande gruppelivsordninga som følgjer av den til kvar tid gjeldande hovudtariffavtalen i staten. I tillegg blir karanteneperioden godskriven som pensjonsgivande tenestetid i Statens pensjonskasse, jf. lov om Statens pensjonskasse § 20 første ledd bokstav g).

10. Reaksjonar ved brot på føresegner gitt i eller i medhald av karantnelova

10.1 Innleiing

Karantnelova gir heimel til å påleggje reaksjonar for brot på lova, reglar gitt i medhald av lova og vedtak fatta i medhald av lova. Reglar om dette er tekne inn i kapittel 5 i lova.

10.2 Pålegg og tvangsmulkt

Ved brot på føresegner gitt i eller i medhald av lova eller i vedtak gjort i medhald av lova, kan tilsetjingsorganet gi pålegg om tiltak for å få slutt på dei ulovlege forholda, jf. karantnelova § 18 første ledd. Det kan setjast frist for å etterkomme pålegget.

Tvangsmulkt kan vedtakast samtidig med pålegget eller seinare, jf. karantnelova § 18 andre ledd. Dersom det blir vedteke tvangsmulkt seinare, vil dette vere eit nytt enkeltvedtak som må gjerast i samsvar med reglane om enkeltvedtak forvaltningslova. Dersom det ikkje allereie er sett frist for å etterkomme pålegget, må det i det nye vedtaket setjast ein frist før tvangsmulka tek til å gjelde.

Formålet med tvangsmulkta er å tvinge fram oppfylling av pålegget. Utgangspunktet er derfor at mulkta skal setjast så høgt at det ikkje lønner seg å betale mulkta for deretter å halde fram med den lovstridige handlinga.

Det er gitt nærmare reglar om utmåling av tvangsmulkta i § 2 forskrifta til karantnelova. Etter § 2 første ledd er hovudregelen at tvangsmulkta blir sett til eit beløp tilsvarande 1/30 av det beløpet den som blir pålagd tvangsmulkta, ville hatt krav på som halvannen månads godtgjersle etter karantnelova § 8 første ledd eller § 16 første ledd eller som halvannen månads lønn etter karantnelova § 12 første punktum. Regelen byggjer på ein presumpsjon om at beløpet vil vere tilstrekkeleg som oppfyllingspress.

Etter § 2 andre ledd i forskrifta til karantnelova kan tvangsmulkta setjast høgare eller lågare dersom særlege grunnar tilseier det. Denne føresegna er meint til bruk i unntakstilfelle der ein kan konstatere at normalstorleiken ikkje vil vere tilstrekkeleg som oppfyllingspress, eller der normalstorleiken vil vere uforholdsmessig.

I vurderinga av kor viktig det er at det rettsstridige forholdet tek slutt (behovet for eit oppfyllingspress), må det for det første leggjast vekt på kva for norm som er broten, og arten av brotet. Ei tiltreding i strid med vedtak om karantene stiller seg annleis enn forseinka levering av dokumentasjon på at ny verksemd er etablert. Sjølv om eit vedtak om tvangsmulkt ikkje er avhengig av utvist skuld, vil dette kunne vektleggjast i vurderinga av kor grovt brotet er.

Sidan mulkta fungerer som eit økonomisk press for at den som bryt regelverket skal oppfylle plikter etter lova eller overhalde forbod, må det også leggjast vekt på den økonomiske bereevna til vedkomande ved og fortienesta ved brotet. Dersom det viser seg at storleiken på mulkta etter forskrifta § 2 første ledd ikkje er høg nok til å gjere det ulønnsamt å halde fram med brotet, vil forhøgd mulkt etter § 2 andre ledd kunne vere aktuelt.

Ei pålagd tvangsmulkt kan i særskilde tilfelle fråfallast, jf. karantnelova § 18 tredje ledd andre punktum. Føresegna gir òg heimel til delvis å fråfalle kravet, for eksempel dersom parten sjølv ikkje kan lastast for at påbodet ikkje blei etterkomme. Det er i utgangspunktet opp til forvaltninga sjølv å avgjere om fråfallsregelen skal brukast. Dersom det viser seg at tvangsmulkta er sett uforholdsmessig høgt, vil forvaltninga likevel ha plikt til å fråfalle delar av kravet.

10.3 Inndraging

Etter karantnelova § 19 kan tilsetjingsorganet heilt eller delvis inndra inntekt som er oppnådd ved brot på føresegner gitt i eller i medhald av lova eller vedtak gjort i medhald av lova.

Inndragingsheimelen i § 19 er gitt med det formål å hindre at den som bryt regelverket, har fordel av brotet. Føresegna tener berre eit reparativt formål. Den som bryt regelverket skal så vidt mogleg stillast i same økonomiske situasjon som om lovbrotet ikkje var blitt gjort.

Inndragingskravet omfattar den inntekta som er oppnådd ved brotet. Føresegna er eit nettoomgrep, og føreset at kravet skal avkortast til den inntekta vedkommande ville hatt dersom brotet ikkje hadde skjedd. For eksempel vil inndragingskravet for ein part som har tiltredd i strid med vedtak om karantene, omfatte all inntekt som overstig det vedkommande ville hatt krav på etter reglane om lønn eller godtgjersle etter karantelova § 12 eller § 16.

Karantelova § 19 første ledd andre punktum gir heimel til å inndra inntekt frå «den som inntekten har tilfalt», og er ikkje avgrensa til den politikaren, embetsmannen eller statstilsette som vedtaket gjeld. Tilsetjingsorganet vil derfor kunne fremme inndragingskrav overfor andre enn embetsmannen eller den statstilsette som er underlagd plikter etter karantelova.

I § 19 første ledd tredje punktum er det gitt høve til heilt eller delvis å måle ut inntekta etter skjønn. Dette kan særleg vere aktuelt i tilfelle der forvaltninga har ei viss oversikt over storleiken på beløpet utan at det lèt seg slå fast nøyaktig. Om det seinare viser seg at beløpet som er fastsett ved skjønn, er sett høgare enn den faktiske fordelten vedkommande har oppnådd, har forvaltningsorganet plikt til å korrigere vedtaket ved omgjerding.

Ei inndraging kan ikkje vere urimeleg, jf. karantelova § 19 første ledd siste punktum. Dette er meint som lovfesting av det alminnelege forvaltningsrettslege prinsippet om at reaksjonar ikkje skal vere urimelege eller uforholdsmessige.

10.4 Lovbrotsgjeld

Karantelova § 20 gir heimel for å påleggje lovbrotsgjeld. Lovbrotsgjeld er etter lova meint å ramme grove brot der andre tiltak ikkje er tilstrekkelege som reaksjon.

Eit lovbrotsgjeld er ein administrativ sanksjon. Til forskjell frå eit krav om inndraging, som har eit reint reparativt formål, er lovbrotsgjeld eit vonde som blir påført den som bryt regelverket som konsekvens av handlingar gjorde i fortid (pønalt formål). Til forskjell frå reaksjonar som pålegg og tvangsmulkt, der formålet er å tvinge fram oppfylting, vil eit lovbrotsgjeld ha eit førebyggjande formål (preventivt formål).

For at ein skal kunne påleggje lovbrotsgjeld, må det vere klar sannsynsovervekt for at brotet har skjedd, og for at skuldkravet er oppfylt. Skuldkravet er etter karantelova § 20 første ledd grov aktløyse eller forsett. Dersom desse vilkåra er oppfylte, må det vurderast om det skal påleggjast lovbrotsgjeld.

I vurderinga og ved utmålinga av storleiken på gebyret skal det etter karantnelova § 20 andre ledd særleg leggjast vekt på dette:

Momenter

- kor grovt brotet er, blant anna dei konsekvensane brotet har eller kunne ha medført
- graden av skuld, for eksempel om brotet ber preg av uhell eller tankeløyse, eller om det ber preg av å vere planlagt
- om lovbrytaren har hatt eller kunne ha oppnådd nokon fordel av brotet, og om fordelen eventuelt er sanksjonert gjennom eit inndragingskrav
- den preventive effekten av vedtaket
- ved utmålinga vil særleg den økonomiske evna til lovbrytaren måtte vektleggjast i vurderinga

Det må i tillegg leggjast vekt på om andre reaksjonsformer vil vere tilstrekkelege som reaksjon i den enkelte saka. Ved utmålinga vil det generelt måtte leggjast vekt på den totale økonomiske belastninga ved dei reaksjonane som er pålagde.

Storleiken på lovbrotsgebyret kan aldri overstige maksimumsbeløpa som går fram i forskrifta § 4. Maksimumsbeløpa for vedtak etter kapittel 3 og 4 i lova er desse:

- Politikarar som gjer ein overgang som er omfatta av karantnelova kapittel 3, kan ikkje påleggjast eit høgare lovbrotsgebyr etter karantnelova § 20 enn det som svarer til seks månaders lønn etter karantnelova § 12 første punktum.
- Embetsmenn og statstilsette som gjer ein overgang som er omfatta av karantnelova kapittel 4, kan ikkje påleggjast eit høgare lovbrotsgebyr etter karantnelova § 20 enn det som svarer til ei godtgjersle for seks månaders karantene etter karantnelova § 16 første ledd.

Det er gitt særlege reglar om prøvingsrett for domstolane. Dette har samanheng med at lovbrotsgebyret er ein administrativ sanksjon. Mens dei alminnelege reglane om prøvingsrett for domstolane gjeld for tvangsmulkt og inndraging, har retten etter karantnelova § 20 fjerde ledd høve til å prøve alle sider av saka. Dette omfattar òg skjønnsbruken.

10.5 Kort om forholdet mellom dei ulike reaksjonane

Lova utelukkar ikkje bruk av fleire reaksjonar for eitt og same brot. I mange tilfelle vil fleire reaksjonsformer kunne vere aktuelle. Dei ulike reaksjonsformene kan òg kompensere for kvarandre. Det kan tenkjast tilfelle der det ikkje blir framsett inndragingskrav ved lovbrot. Eit eksempel er dersom det er sannsynleg at brotet har medført ei økonomisk vinning, men det ikkje

er mogleg å slå fast beløpet. Då vil det kunne vere aktuelt å måle ut inndragingskravet ved skjønn. Alternativt vil det, dersom vilkåra for å påleggje lovbrotsgebyr elles er oppfylte, kunne vektleggjast at det ikkje er sett fram inndragingskrav. Etter § 20 andre ledd skal det ved utmålinga av eit eventuelt lovbrotsgebyr leggjast vekt på «om overtrederen har hatt eller kunne ha oppnådd noen fordel ved overtredelsen», og derfor eventuelt at fordelene ikkje er blitt inndregen etter § 19.

Sidan alminnelege forvaltningsrettslege prinsipp gjeld, kan den totale belastninga ved bruk av fleire reaksjonar ikkje vere urimeleg eller uforholdsmessig.

10.6 Tvangsgrunnlag

Både tvangsmulkt, inndragingskrav og lovbrotsgebyr er tvangsgrunnlag for utlegg.

For tvangsmulkt følgjer dette direkte av tvangsfullbyrdingslova § 7-2 bokstav d. For inndragingskrav og lovbrotsgebyr følgjer det av høvesvis karantnelova § 19 andre ledd første punktum og § 20 tredje ledd andre punktum, samanhalde med tvangsfullbyrdingslova § 7-2 bokstav e.

Utlegg kan først krevjast når tvangsgrunnlaget er tvangskraftig, sjå tvangsfullbyrdingslova § 7-1 jf. kapittel 4 i lova. Her blir berre reglane om forfall omtalte.

Tvangsmulkt etter karantnelova forfell i daglege terminar , jf. forskrift til karantnelova § 3.

Inndragingskrav forfell så snart vedtaket er endeleg. Vedtaket er endeleg når tilsetjingsorganet gjer vedtak etter at det er bedt om ny vurdering, eller når fristen for å be om ny vurdering har gått ut.

Når ikkje anna er fastsett i vedtaket, forfell lovbrotsgebyret til betaling fire veker etter at endeleg vedtak er gjort, jf. karantnelova § 20 tredje ledd første punktum. Vedtaket er endeleg når tilsetjingsorganet gjer vedtak etter at det er bedt om ny vurdering, eller når fristen for å be om ny vurdering har gått ut.

11. Bruk av karantelova på arbeidsforhold inngått før lova var gjeldande

Karantelova gjeld for embetsmenn og statstilsette som er tilsette i statsforvaltninga før lova tok til å gjelde, den 1. januar 2016.

Embetsmenn og statstilsette i visse leiande stillingar kan påleggjast karantene og saksforbod med direkte heimel i § 13 i lova. Dei har i stor utstrekning ein klausul om karantene og saksforbod i arbeidsavtalane sine, sidan dette er del av standard leiarlønsavtalar i staten. For denne gruppa embetsmenn og statstilsette inneber karantelova dermed i all hovudsak lovfesting av gjeldande praksis.

For andre embetsmenn og statstilsette er hovudregelen i karantelova at pålegging av karantene og saksforbod føreset at det er teke inn ein klausul om dette i arbeidskontrakten i samband med utnemninga eller tilsetjinga, jf. karantelova § 14. Rettstilstanden er dermed som hovudregel den same som etter retningslinjer for karantene og saksforbod ved overgang til ny stilling o.a. utanfor statsforvaltninga, som blei fastsett av det dåverande Moderniseringsdepartementet den 4. juli 2005.

Etter karantelova kan likevel også embetsmenn og statstilsette i nokre tilfelle påleggjast karantene og saksforbod med direkte heimel i lova, sjølv om dei ikkje har ein klausul om dette i arbeidskontrakten. Dette gjeld både for embetsmenn og statstilsette som kan påleggjast karantene og saksforbod med direkte heimel i lova etter § 13, og for andre embetsmenn og statstilsette i særlege tilfelle med heimel i «sikringsventilen» etter § 14 fjerde ledd. Spørsmålet om det strir mot forbodet mot tilbakeverknad å bruke karantelova på arbeidsforhold som det er inngått avtale om før lova tok til å gjelde, er lagt fram for lovavdelinga i Justis- og beredskapsdepartementet, og den legg til grunn at dette ikkje vil vere i strid med forbodet (JDLOV-2013-642). Fråsegna frå lovavdelinga gjeld lovforslaget til utvalet som evaluerte statens karanteneregelverk, teke inn i NOU 2012:12 *Ventetid – et spørsmål om tillit*.

Lovavdelinga uttaler at lova rører ved eit gjeldande tilsetjingsforhold som enno ikkje er avslutta, og at karantene og saksforbod derfor ikkje vil innebere nye bærer på fortidige handlingar. Det må derfor skje ei heilskapleg vurdering der omsynet til den enkelte blir avvege mot omsyn som taler for lovfesting av karantene og saksforbod. Lovavdelinga uttaler vidare at for personar i meir tiltrudde embete kan det vanskeleg seiast å liggje føre ei rettkomen og legitim forventning om å kunne forlate statsforvaltninga utan å risikere karantene og saksforbod i ein kortare periode. For statstilsette elles kan det komme som ei større overrasking, men karantene og saksforbod kan berre påleggjast når tungtvegande grunnar tilseier det av omsyn til tilliten til forvaltninga. Det må med andre ord liggje føre sterke samfunnsmessige omsyn før det blir pålagt karantene og saksforbod for andre statstilsette.

For embetsmenn og statstilsette som har gått frå stillinga eller embetet i statsforvaltninga før karantelova tok til å gjelde den 1. januar 2016, gjeld retningslinjer for karantene og saksforbod ved overgang til ny stilling o.a. utanfor statsforvaltninga, som blei fastsett av dåverande Moderniseringsdepartement den 4. juli 2005.

3

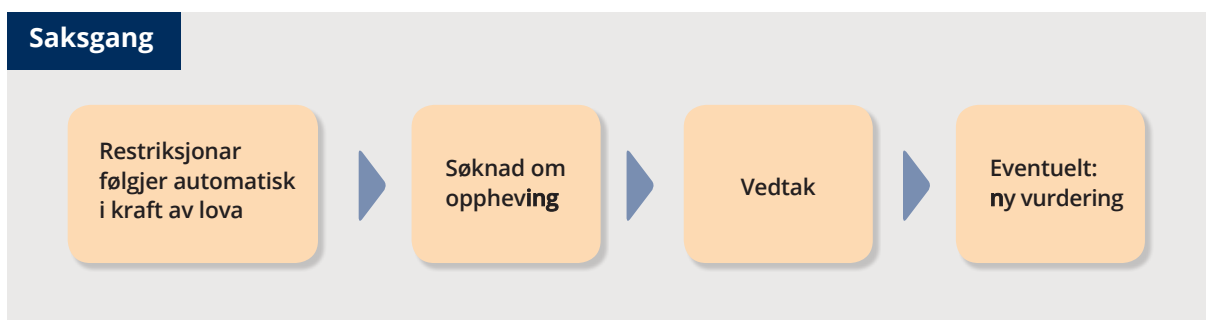
Politikarar som går over til embete eller stilling i departementa

1. Restriksjonar knytte til funksjonar og oppgåver

Embetsmenn og statstilsette i departementa skal vere lojale overfor den til kvar tid sitjande regjeringa og den politikken som regjeringa fører. Den politiske leiinga i departementa er avhengig av tillit til at embetsverket gir råd på fagleg grunnlag, og at rådgivinga ikkje byggjer på embetsverkets eigne politiske standpunkt. Politikarar, embetsmenn og statstilsette har forskjellige roller, og det vil kunne vere behov for å skape eit tidsmessig skilje mellom dei ulike rollene.

Karantelova har derfor reglar om statsrådar, statssekretærar og politiske rådgivarar som går over til embete eller stillingar i departementa. Dette er tekne inn kapittel 3 i lova. Reglane inneber ikkje at tiltreding i stillinga må utsetjast, slik som ved karantene. Systemet i lova er at politikaren tiltrer i stillinga, og står til disposisjon for departementet, men det kan vere avgrensingar når det gjeld kva funksjonar vedkommande kan ha, og kva oppgåver han eller ho kan arbeide med. For denne type overgangar blir derfor ikkje omgrepet karantene nytta, men restriksjonar. For enkelte slike overgangar begynner restriksjonane automatisk å gjelde, men det kan gjerast vedtak om fritak. For andre overgangar må det gjerast eige vedtak dersom det skal gjelde restriksjonar.

2. Politikarar som går over til visse leiande departementsstillingar



2.1 Restriksjon mot å utøve funksjonar i embetet eller stillinga

Ein statsråd, statssekretær eller politisk rådgivar som tiltrer eller gjeninntretr som departementsråd, assisterande departementsråd, ekspedisjonssjef eller kommunikasjonssjef i departementet der vedkommande har vore politikar, kan ikkje utøve funksjonane i embetet eller stillinga i seks månader etter fråtredinga, jf. karantelova § 10 første ledd første punktum.

Dersom ein statsråd, statssekretær eller politisk rådgivar tiltrer eller gjeninntre i ei leiande departementsstilling i eit anna departement enn der vedkommande har vore politikar, kan han eller ho ikkje utøve embetets stilling eller funksjonar i tre månader etter fråtredinga, jf. karantnelova § 10 første ledd andre punktum. Grunngevinga for at restriksjonane varer kortare når politikaren går over til eit anna departement, er at det er mindre behov for restriksjonar. Det er i slike tilfelle ikkje like klar samanheng mellom ansvarsområdet vedkommande hadde som politikar, og ansvarsområdet som del av embetsverket. Det er då heller ikkje like stor risiko for mistanke om rolleblanding mellom fag og politikk.

Restriksjonen mot å tiltre i funksjonane i embetet eller stillinga inneber eit forbod mot å utøve det ansvaret som ligg til embetet eller stillinga, og mot å gjere dei arbeidsoppgåvene som normalt høyrer til. Vedkommande bør heller ikkje nytte den aktuelle embets- eller stillingstittelen i perioden.

2.2 Restriksjon mot direkte rådgivingsforhold til den politiske leiinga og arbeid med saker politikaren hadde til behandling i den politiske stillinga si

I tidsrommet på høvesvis seks eller tre månader der den tidlegare politikaren ikkje kan utøve funksjonane i embetet eller stillinga, kan han eller ho heller ikkje ha arbeidsoppgåver som inneber eit direkte rådgivingsforhold til den politiske leiinga, eller som vedkjem saker som politikaren hadde til behandling i den politiske stillinga si, jf. karantnelova § 10 andre ledd.

Restriksjonen knytt til arbeidsoppgåver som inneber eit direkte rådgivingsforhold til den politiske leiinga, gjeld berre der kommunikasjonen inneber rådgiving, og er ikkje eit generelt kontaktforbod. Reine faktiske meldingar eller orienteringar er ikkje omfatta av restriksjonen. Den konkrete grensedraginga kan by på tvil, sidan faglege meldingar kan omfatte både objektive element og vurderingar som krev skjønn. Ved tvil må det leggjast vekt på grunngevinga for restriksjonane ved denne typen overgangar, som er rollefordelinga mellom politikarar og embetsverk og tilliten til at embetsverket gir råd som byggjer på fagleg kompetanse og ikkje på eigne politiske preferansar. Restriksjonen gjeld vidare berre der rådgivingsforholdet er direkte, for eksempel gjennom møtedeltaking eller anna direkte kontakt med den politiske leiinga i departementet. Rådgivinga er òg direkte dersom ho går gjennom ei kjede av personar utan at innhaldet bli kontrollert eller overprøvd.

Restriksjonen knytt til arbeidsoppgåver som vedkjem saker politikaren hadde til behandling i den politiske stillinga si, er avhengig av ei vurdering av samanhengen mellom dei nye arbeidsoppgåvene og dei sakene den tidlegare politikaren behandla i den politiske stillinga si. Avgrensinga inneheld to vurderingstema: for det første kor sterkt involvert politikaren må ha vore i ei sak før vedkommande kan seiast å ha behandla saka i den politiske stillinga si, for det andre om dei nye arbeidsoppgåvene vedkjem desse sakene. Det er ikkje nødvendig at ei sak direkte og eksklusivt gjeld saker som den tidlegare politikaren behandla i den politiske stillinga si. På den andre sida er det ikkje tilstrekkeleg at dei nye arbeidsoppgåvene har lause og indirekte kontaktpunkt med saker den tidlegare politikaren behandla i stillinga som politikar.

2.3 Restriksjonene inntreer automatisk

Restriksjonene etter karantene-loven § 10 inntreer automatisk med hjemmel i loven, og de forutsetter ikke at det fattes et vedtak. Begrunnelsen for reglene er at de embetene og stillingene som omfattes av bestemmelsen generelt har stor innflytelse på departementenes virksomhet til enhver tid, og at de i kraft av embetet eller stillingen står i et direkte rådgivningsforhold til den politiske ledelsen.

2.4 Restriksjonane oppstår automatisk

Restriksjonane etter karantene-lova § 10 oppstår automatisk med heimel i lova, og dei føreset ikkje at det blir gjort eit vedtak. Grunngevinga for reglane er at dei embeta og stillingane som er omfatta av føresegna generelt, heile tida har stor innverknad på verksemda i departementa, og at dei i kraft av embetet eller stillinga står i eit direkte rådgivningsforhold til den politiske leiinga.

Høvet til å gjere unntak er snevert og rettar seg særleg mot tilfelle der grunngevinga for den automatiske restriksjonen ikkje er relevant for forholdet. Dette kan for eksempel vere aktuelt dersom det er lite rom for politisk skjønn knytt til oppgåvene og funksjonane i den aktuelle stillinga. Det kan vidare tenkjast situasjonar der offentlege omsyn taler for å gjere unntak, for eksempel dersom vedkommande har kompetanse som departementet har stort behov for, og som det er vanskeleg å erstatte i eit så avgrensa tidsrom, og der styringsretten til arbeidsgivaren er tilstrekkeleg til å dempe konsekvensane av unntaket.

Moment

Avgjerda om at restriksjonane skal opphevast eller avgrensast, er avhengig av ei konkret skjønnsvurdering. Desse momenta må vektleggjast i vurderinga:

- om det er nødvendig å oppheve heile forbodet, eller om det berre skal setjast avgrensingar
- kor lang tid det er gått sidan vedkommande gjekk frå den politiske stillinga
- konsekvensane av å halde på restriksjonane i heile perioden
- om unntaket gjeld i enkelttilfelle eller i ein viss periode, og i så fall kor lenge unntaket varer
- når det gjeld forbodet mot direkte rådgiving overfor den politiske leiinga og arbeid med saker som vedkommande hadde til behandling i den politiske stillinga si, skal det vektleggjast i kor stor grad arbeidet eller rådgivinga er prega av politiske vurderingar



3. Politikarar som går over til andre stillingar i departementa

3.1 Restriksjon mot arbeidsoppgåver som inneber eit direkte rådgivingsforhold til den politiske leiinga

Dersom ein politikar går over til andre embete eller stillingar i departementa enn til ei leiande stilling som er omfatta av karantenelova § 10, kan departementet avgjere at vedkommande ikkje skal ha oppgåver som inneber direkte rådgiving til den politiske leiinga, for ein periode på inntil seks månader etter at han eller ho gjekk frå den politiske stillinga, jf. karantenelova § 11 første punktum.

Restriksjonar ved slike overgangar føreset at departementet gjer vedtak om dette. Lova set i utgangspunktet ikkje avgrensingar når det gjeld kva for overgangar som kan gi grunnlag for restriksjon, men det vil i praksis vere mest aktuelt ved overgang til for eksempel embetsstillingar som avdelingsdirektør eller underdirektør og ved overgang til stillingar i kommunikasjonsavdelinga. Føresetnaden er at dei som ein vesentleg del av arbeidsoppgåvene sine har jamleg kontakt med eller gir råd til den politiske leiinga.

3.2 Restriksjon mot å utøve funksjonane i embetet eller stillinga og ha arbeidsoppgåver som vedkjem saker som politikaren hadde til behandling i den politiske stillinga si

Når tungtvegande grunnar tilseier det, kan departementet avgjere at ein politikar ikkje kan utøve embetets stillingar eller funksjonar i eit tidsrom på inntil tre månader etter at vedkommande gjekk frå den politiske stillinga, jf. karantenelova § 11 andre punktum.

Ved vurderinga blir det lagt vekt på i kva grad dei omsyna som grunngir automatisk restriksjon etter § 10, også gjer seg gjeldande ved den aktuelle overgangen. Særleg karakteren av stillinga og kva rom for politisk skjønn som ligg til oppgåvene og funksjonane i stillinga, er tungtvegande omsyn.

4. Forholdet til statstilsettelova og arbeidsgivarens styringsrett

Statsrådar, statssekretærar og politiske rådgivarar som går til embete og stillingar i departementa, blir arbeidstakarar i staten. Endringar i arbeidsoppgåver og anna kan dermed gjerast i kraft av styringsretten til arbeidsgivaren og innanfor rammene av statstilsettelova § 16. Restriksjonane etter karantnelova §§ 10 og 11 rekk likevel vidare enn det som følgjer av styringsretten og statstilsettelova § 16. Føresegnene skaper dessutan ein meir føreseieleg situasjon for politikarar som forlèt ei politisk stilling. Føresegnene har òg til formål å styrkje tilliten mellom politikarane og embetsverket.

5. Saksbehandlingsreglar

Utgangspunktet for lova er at forvaltningslova gjeld for avgjerder etter karantnelova med mindre det er gjort unntak, sjå karantnelova § 3. Dette gjeld også for avgjerder etter karantnelova § 10 tredje ledd og § 11.

Restriksjonar i karantnelova § 10 første og andre ledd gjeld automatisk. Det er først ved søknad om å oppheve eller avgrense restriksjonane (sjå karantnelova § 10 tredje ledd) at saka følgjer reglane om enkeltvedtak i forvaltningslova. Avgjerd etter § 11 følgjer i alle høve reglane i forvaltningslova om enkeltvedtak.

Kompetansen til å gjere vedtak er i § 10 tredje ledd og § 11 lagd til departementet. Dette inneber at kompetansen ligg hos statsråden i det enkelte departementet, med høve til å delegere avgjerdsmakta til departementsråden.

Det er dei alminnelege reglane om saksbehandlingsfrist i forvaltningslova som gjeld for behandling av saker etter § 10 tredje ledd og § 11. Dette inneber at saker i første omgang må vere avgjorde utan ugrunna opphald, sjå forvaltningslova § 11a første ledd.

Det er i karantnelova § 3 andre ledd gjort unntak frå retten i forvaltningslova § 28 første ledd til å klage til overordna organ. Det er i staden innført ei ordning med ny vurdering, sjå karantnelova § 3 tredje og fjerde ledd. Etter at parten er underretta om vedtak etter § 10 tredje ledd eller § 11, har den tidlegare politikaren ein frist på fem yrkedagar til å be om ny vurdering. Dersom han eller ho krev ny vurdering, har departementet frist på fem yrkedagar til å gjere vedtak etter at kravet er motteke, sjå karantnelova § 3 tredje ledd siste punktum.

Forholdet til forvaltningslova og saksbehandlinga i saker som gjeld brot på pliktene etter lova, er drøfta i del 2 punkt 8 og 10 ovanfor.

6. Lønn

Ein tidlegare politikar som er underlagd restriksjonar i samsvar med karantnelova §§ 10 eller 11, har tiltredd embetet eller stillinga og mottok lønn i embetet eller stillinga, jf. karantnelova § 12. Vedkommande har ordinært medlemskap i Statens pensjonskasse frå og med tiltredinga og er også omfatta av hovudtariffavtalen i staten og statens sentrale særavtalar. Embetsmenn og statstilsette på leiarlønnskontrakt er ikkje omfatta av hovudtariffavtalen i staten. I samsvar med standard leiarlønnskontrakt vil likevel innhaldet i enkelte av føresegnene i hovudtariffavtalen i staten vere gjeldande, mellom anna føresegnene om ytingar ved yrkesskade og gruppeliv.

Lønn eller vederlag for anna arbeid, verv eller oppdrag som vedkommande måtte få eller tene opp i perioden, går til frådrag i lønna. Det kan berre gjerast frådrag for arbeidsvederlag, ikkje for andre inntekter ein har som følgje av for eksempel kapitalavkastning, styreverv i burettslaget eller idrettslag eller liknande.

7. Reaksjoner ved overtredelse av bestemmelser gitt i eller i medhold av karantneloven

Reglane om reaksjonar ved brot på karantnelova, reglar gitt i medhald av lova eller av vedtak fatta etter lova, gjeld også når politikarar går over til embete eller stillingar i departementa. Sjå derfor omtalen i del 2 punkt 10.

Sidan moglegheitene for å bryte regelverket i desse tilfella ofte vil vere avhengig av den nye arbeidsgivaren, vil reaksjonar ved brot sjeldan vere aktuelle ved denne typen overgang. Bruk av reaksjonar er likevel ikkje utelukka, og den tidlegare politikaren vil ha eit sjølvstendig ansvar for å innrette seg etter dei restriksjonane som følgjer med den enkelte overgangen. Reaksjonar etter statstilsettelova vil kunne supplere reaksjonane i karantnelova ved denne typen overgang.

8. Bruken av karantnelova for politikarar som har tiltredd den politiske stillinga før lova tok til å gjelde

Karantnelova kjem til bruk for politikarar som har tiltredd den politiske stillinga før lova tok til å gjelde den 1. januar 2016. Lova erstattar tidlegare retningslinjer for bruk av karantene ved overgang frå politisk stilling til departementsstilling, som blei fastsette av det dåverande Moderniseringsdepartementet den 4. januar 2005 og i hovudsak inneber ei vidareføring av det regelverket som gjekk fram av retningslinjene.

Utgitt av:
Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

Publikasjonskode: H-2362 NN
Design: Konsis Grafisk 04/2016 -
Oppdatert 07/2017

Forsidefoto: Colourbox