

Vedlegg B: Felles retningslinjer for forsvarssektoren ved nedsettelse eller tap av sikkerhetsklarering

1. Sikkerhetsklarering

1.1 Hva er sikkerhetsklarering

En sikkerhetsklarering er en avgjørelse om at en person kan gis tilgang til sikkerhetsgradert informasjon. Sikkerhetsklarering gis for graderingsnivåene KONFIDENSIELT/ HEMMELIG/ STRENGT HEMMELIG. Ved NATO-klarering er graderingsnivåene NATO CONFIDENTIAL/ NATO SECRET/ COSMIC TOP SECRET.

1.2 Hvilket klareringsnivå stilles til stillinger i forsvarssektoren

Sikkerhetsklarering er med få unntak en nødvendig kvalifikasjon for samtlige stillinger i forsvarssektoren. Det skal gjøres en konkret vurdering av hver enkelt stillings klareringsnivå, og klareringsnivået skal ikke settes høyere enn hva stillingens gjøremål krever. I enkelte tilfeller er det tilgang til militært område og øvrige lokaler som er styrende for hvilket klareringsnivå som må benyttes.

2. Konsekvenser ved nedsatt eller tap av sikkerhetsklarering

2.1 Innledning

Arbeidsgiver plikter å tilrettelegge for reklarering av de ansatte normalt hvert femte år. Arbeidstaker plikter på sin side å holde autorisasjonsansvarlig løpende orientert om egne forhold av betydning for sikkerheten. Denne plikten gjelder også underveis i klareringsprosessen. Det er den enkeltes ansvar å inneha og opprettholde nødvendige kvalifikasjoner, herunder sikkerhetsklarering, for stillingen. Arbeidsgiver har en plikt til å følge opp en arbeidstaker som får nedsatt eller mister klareringen så lenge arbeidsforholdet består.

2.2 Hvis vedtak om klareringstap påklages

Vedtak om INGEN KLARERING og nedsatt klarering kan påklages etter sikkerhetsloven § 8-17. Hvis klareringstapet eller nedsatt klarering medfører at vedkommende ikke kan fortsette i sin opprinnelige stilling, skal arbeidsgiver av hensyn til virksomhetens behov for skjerming av informasjon, om mulig midlertidig omplassere vedkommende til annen stilling/ arbeidsoppgaver inntil klagen er ferdigbehandlet. Eksempelvis bør arbeidsgiver forsøke å tilrettelegge for at arbeidstaker langt på vei kan utføre sine ordinære arbeidsoppgaver, uten tilgang til graderte dokumenter etc. Alternativt bør arbeidsgiver se på muligheten for tilrettelegging av arbeidsoppgaver som ikke innebærer håndtering av gradert informasjon. Dersom tilgang til arbeidssted krever klarering, må arbeidsgiver forsøke å finne annet egnet sted. Hvis det ikke er praktisk mulig å finne annet arbeidssted, kan arbeidsgiver vurdere om hjemmekontor er hensiktsmessig. Arbeidstaker har krav på lønn under behandling av klagesaken. Av hensyn til arbeidsgiver og arbeidstaker bør arbeidstaker i størst mulig grad sysselsettes. Lønnet permisjon skal kun gis dersom andre alternativer ikke er gjennomførbart.

2.3 Endelig vedtak i klareringssaken

2.3.1 Konsekvensen av at arbeidstaker mister klareringen

Sikkerhetsklarering anses som et kvalifikasjonskrav for de stillinger som krever klarering. Dette innebærer at dersom arbeidstakeren mister sikkerhetsklareringen og ankeinstansen ikke tar klagen til følge, så vil vedkommende ikke lenger være kvalifisert for stillingen.

2.3.2 Autorisasjon for BEGRENSET

Arbeidsgiver må vurdere om arbeidstakeren fortsatt kan inneha stillingen f.eks. ved at den fastsatte klareringen for stillingen nedjusteres. Ved avgjørelsen INGEN KLARERING kan autorisasjonsansvarlig ved behov og forutsatt tillit til vedkommende, autorisere vedkommende for BEGRENSET, jfr. virksomhetsforskriften kapittel 12.

2.3.3 Vurdering av annen passende stilling

Tap av nødvendige kvalifikasjoner kan være oppsigelsesgrunn etter statsansatteloven § 20 første ledd bokstav b). Før arbeidsgiver kan gå til oppsigelse er arbeidsgiver forpliktet til å se etter annen passende stilling i virksomheten, jfr. statsansatteloven § 20 andre ledd. Med «annen passende stilling» menes en ledig stilling i virksomheten som arbeidstaker er kvalifisert for, noe som i dette tilfellet vil være en stilling som ikke krever sikkerhetsklarering. Alternativt at stillingen kun krever begrenset autorisasjon (og vedkommende innehar eller kan få dette). Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å opprette ny stilling, og omplasseringsplikten skal heller ikke medføre at andre arbeidstakere mister noen av sine arbeidsoppgaver (med mindre det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett og er hensiktsmessig for virksomheten). Hva som regnes som annen «passende» stilling beror på en konkret helhetsvurdering med utgangspunkt i den individuelle arbeidstakers forutsetninger. Momenter i vurderingen er tradisjonelt sett arbeidsoppgaver, lønn og geografi. Stillingen som tilbys skal være lignende og ha samme grunnpreg som arbeidstakers nåværende stilling. Dersom det ikke finnes noen «passende» stilling å tilby, skal arbeidsgiver om mulig tilby stillinger på lavere nivå som vedkommende er kvalifisert for og kan ha uten sikkerhetsklarering. Arbeidsgiver skal også tilby stillinger/ arbeidsoppgaver med annen stillingsprosent. Det er opp til arbeidstakeren å vurdere om vedkommende ønsker en slik stilling fremfor å bli sagt opp.

2.3.4 Alternative løsninger

Hvis det ikke finnes annen passende stilling i virksomheten, bør arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker forsøke å komme frem til en alternativ løsning fremfor eventuell oppsigelse. Eksempelvis kan arbeidsgiver tilby etterutdanning, forsøke omplassering til andre virksomheter (eventuelt mot at nåværende arbeidsgiver fremdeles betaler lønn), tilby sluttpakke eller lignende.

2.3.5 Dersom det ikke finnes annen passende stilling i virksomheten, og alternative løsninger ikke er mulig

Et vedtak om INGEN KLARERING vil som hovedregel innebære en karantenetid. Karantenetiden kan settes fra 1 – 5 år. Hvis det på tidspunktet hvor endelig klareringsavgjørelse foreligger, gjenstår mer enn 1 år, bør oppsigelse vurderes med mindre det finnes annen passende stilling i virksomheten, eller alternative løsninger er mulig.

2.3.6 Militært personell ansatt før 1. januar 2005

Militært personell ansatt før 1. januar 2005 kan bare sies opp etter statsansatteloven § 20 (1) bokstav a) (tidligere tjenestemannslov § 10 nr. 2 bokstav a) og vilkåret om «ikke i stand til å gjenoppta arbeidet på grunn av sykdom», jfr. forsvarsloven § 68. Det er følgelig ikke

grunnlag for å si opp dette personellet som følge av kvalifikasjonsmangel ved tap eller nedsatt sikkerhetsklarering.