



NOTAT

Dato: 01.03.2021

Arkivkode:

J.postID: 21/41961

Arkivsaksnr: 21/26

Fra: Politisk sekretariat ved juridisk spesialrådgiver Anne-Grete Bukier

Til: Politisk sekretariat ved kontorsjef Eirik Lindstrøm

Vedrørende: **Ansvarsområde - Utvalg for samarbeid****Bakgrunn**

Det har innkommet brev av 15.02.2021 fra Kjell Maartmann-Moe, Arbeiderpartiets leder av kommunestyregruppen, til Politisk sekretariat vedrørende:

«Arbeiderpartiet ber om en sak til kommunestyret der det søkes klargjort om overordnede forhold som direkte eller indirekte kan angå kommunens ansatte, er en del av Utvalg for samarbeid (SAM) sitt ansvarsområde. Jeg viser til «konsulentbrukssaken» i SAM 08.12.2020 sak 044/20.»

Ansvarsområdet - Utvalg for samarbeid

I gjeldende «Reglementer for folkevalgte organers virksomhet» har kommunestyret vedtatt følgende ansvarsområde for Utvalg for samarbeid:

«§ 2 Ansvarsområde

Utvalg for samarbeid behandler saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte, jf. kommuneloven § 5-11.

Utvalget foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer, jf. Hovedavtalen del B § 4, tredje avsnitt.

Utvalg for samarbeid kan også virke som rådgivende organ for kommunedirektøren innenfor spørsmål som har prinsipiell betydning for medarbeiderne og for forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Innenfor de ovennevnte områdene behandler utvalget de sakene som kommunedirektøren legger frem av eget tiltak eller etter anmodning fra utvalget.»

Ifølge ovennevnte behandler utvalget saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte.

I forarbeidene til den tidligere kommuneloven av 25.09.1992 nr. 107 (Ot.prp.nr 42 1991-1992) var bestemmelsen om partssammensatt utvalg - administrasjonsutvalg ny, § 25. Det uttales følgende om spørsmålet vedrørende hvilke oppgaver som kunne falle inn

under bestemmelsens «...for behandling av saker som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ...»:

«Mulig arbeidsområde for administrasjonsutvalget kan i utgangspunktet være det samme som etter gjeldende hovedavtale om medbestemmelse, dvs. ansettelsessaker, omgjøring og endring av stillinger, reglement, instruksjer, permisjoner, tolking av avtaler, utarbeiding av personalpolitiske retningslinjer m.v.

Kommunestyret/fylkestinget bestemmer selv, eventuelt etter forhandlinger med de ansattes organisasjoner, hvilke saker som skal legges til administrasjonsutvalget og hvilken myndighet utvalget skal ha.

I denne forbindelse må kommunestyret/fylkestinget legge vekt på å finne fram til en hensiktsmessig arbeidsfordeling mellom administrasjonsutvalget og administrasjonssjefen, jf. § 24. At administrasjonsutvalget gjøres obligatorisk innebærer imidlertid at det skal legges oppgaver til utvalget, slik at kommunestyret/fylkestinget ikke kan velge å delegerer all myndighet i disse sakene til administrasjonssjefen.»

Det er kommunestyret selv som bestemmer hvilke oppgaver som skal legges til utvalget. Loven åpner for ganske fleksible løsninger, dog slik at det «skal legges oppgaver til utvalget».

På bakgrunn av at den nye kommuneloven har lovfestet kommunedirektørens personalansvar må heller ikke de oppgavene som tillegges utvalget kollidere med dette jf. § 13-1, siste ledd. Det vil si at kommunedirektørens har ansvaret for det løpende personalansvar i form av håndtering av den enkelte medarbeider. Kommunestyret har fortsatt ansvaret for arbeidsgiver- og personalpolitikk.

Ansvarsområdet - konsulentbruksaken

Når det gjelder Arbeiderpartiets spørsmål «om overordnede forhold som direkte eller indirekte kan angå kommunens ansatte, er en del av Utvalg for samarbeid (SAM) sitt ansvarsområde» tas det utgangspunkt i saken om konsulentbruk.

Det bør derfor først undersøkes om en sak vedrørende konsulentbruk kan omfattes av ansvarsforholdet i gjeldende reglement, dvs. saker som gjelder forhold mellom de ansatte og kommunen som arbeidsgiver.

Hvis utgangspunktet er at en sak om konsulentbruk er en del av ansvarsområdet betyr det at en konsulent er en ansatt i kommunen og at kommunen er arbeidsgiveren.

I en sak om konsulentbruk vil en konsulent normalt være en innleiet arbeidstaker som kommunen inngår avtale med. Dette er enten med en annen virksomhet om å leie enkelte av deres arbeidstakere for en periode eller for eksempel direkte med en selvstendig konsulent. Ved arbeidsleie blir det inngått oppdragsavtaler mellom innleieren, altså oppdragsgiveren, og utleieren. Det er utleieren som er den formelle arbeidsgiveren. Det vil si at grunnlaget for samarbeidet er en oppdragsavtale og ikke en alminnelig arbeidsavtale. Det er også egne og forskjellige reglene for innleie av

arbeidskraft/konsulenter og entreprise/resultatbasert konsulentteneste - enn for de ansatte.

Det antas derfor at det ikke kan innfortolkes at en innleiet konsulent er en ansatt i kommunen og at kommunen er arbeidsgiveren. Årsaken er at kommuneloven § 5-11 er hjemmelen for utvalgets reglementet og lovens ordlyd er forhold mellom de ansatte og kommunen som arbeidsgiver.

Eventuell reglementsending

Det er kun kommunestyret som kan endre reglementene og utvide Utvalg for samarbeids ansvarsområde til for eksempel å omfatte «overordnede forhold som direkte eller indirekte kan angå kommunens ansatte». En slik endring vil naturligvis påvirke flere typer saker enn konsulentbruksaken. Det kan også føre til flere spørsmål om tolkningstil vedrørende hvilke saker som *kan* angå kommunens ansatte – spesielt passusen om saker som *indirekte kan* angå kommunens ansatte.

En eventuell endring av utvalgets ansvarsområde vil også berøre gjeldende ansvarsfordelingen mellom de folkevalgte organer.

Konklusjon: Spørsmålet oversendes reglementsutvalget for videre vurdering.