



## NOTAT

Dato: 06.06.2021  
Arkivkode: N-120  
J.postID: 21/114376  
Arkivsaksnr: 16/31402

Til:  
Utvalg for Samarbeid

Vedrørende: **Vedrørende forståelsen av kommuneloven § 13-4 - Møterett for ansattes representanter i folkevalgte organer**

---

### Bakgrunn

I epost av 04.05.21 fra Unios representant i Utvalg for samarbeid fremkommer følgende:

«Viser til spørsmål fra undertegnede under eventuelsak i møte for utvalg for samarbeid 4. mai.

Unio ber om en sak til utvalg for samarbeid der man behandler retningslinjer for ansattes representanters deltakelse i politiske utvalg etter Kommunelovens § 13-4. Dette er en paragraf som Unio ikke er kjent med at Bærum kommune har behandlet politisk ennå.

Vi ser et økende antall kommuner i landet som tar denne paragrafen i bruk etter endringene i kommuneloven av 2019 og tilbakemeldingene er hittil gode. Unio anser det som en sak som ville treffe godt innenfor utvalg for samarbeids nedslagsfelt og ber derfor om at politisk sekretariat kan komme med en vurdering rundt dette.

Det er foreløpig uklart for Unio hvordan utforming av retningslinjer har vært håndtert i andre kommuner, eller hvordan det best skal håndteres i Bærum, men tenker det er stor enighet i utvalget om at en slik sak ville være både interessant og riktig å behandle i utvalg for samarbeid.»

Utvalgsleder Røtnes (H) har den 05.05.21 sendt følgende epost til ordføreren og leder av politisk sekretariat

«I møtet i SAM 04.05.21 varslet medlemmet Bjørn Sigurd Hjetland (Unio) at han ønsket en sak om ansattes representanters deltakelse i politiske utvalg etter Kommunelovens § 13-4. (se nedenfor).

Ønsket vil komme formelt på et senere møte i SAM.

Denne problemstillingen kommer umiddelbart etter, og i forlengelsen av, kommunestyres behandling av sak 056/21 - Vedrørende forståelsen av reglement for Utvalg for samarbeid, som ble ført opp som referatsak i SAMs møte 04.05.21

Det vil være formålstjenlig med en vurdering av dette spørsmålet relatert til kommuneloven til saken kommer opp i SAM igjen.

Saken sendes derfor til Ordføreren og leder av politisk sekretariat.»

Nedenfor følger noen relevante betraktninger om den aktuelle tematikken.

### **Lovbestemmelsen**

Den aktuelle bestemmelsen i kommuneloven lyder som følger:

#### **§ 13-4. Møterett for ansattes representanter i folkevalgte organer**

Representanter for de ansatte i kommunen eller fylkeskommunen har møte- og talerett i folkevalgte organer når de behandler saker som gjelder forholdet mellom de ansatte og kommunen og fylkeskommunen som arbeidsgiver. Hvis de ansatte er representert i styret for et kommunalt eller fylkeskommunalt foretak etter kapittel 9, gjelder ikke bestemmelsen her.

Representanter for de ansatte har ikke rett til å delta i behandlingen av saker som gjelder arbeidsgivers forberedelser av forhandlinger med arbeidstakere, arbeidskonflikter, rettsstvister med arbeidstakerorganisasjoner eller oppsigelse av tariffavtaler.

Representanter for de ansatte har ikke møterett i kontrollutvalg eller i organer som behandler klagesaker etter forvaltningsloven § 28 andre ledd. Representanter for de ansatte i revisjonen har likevel møte- og talerett i kontrollutvalget når utvalget behandler saker som gjelder forholdet mellom kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver, og de ansatte i revisjonen.

Kommunestyret eller fylkestinget fastsetter selv nærmere retningslinjer for de ansattes møterett.

### **Forarbeider**

I forarbeidene til kommuneloven uttales følgende om bestemmelsen (Prp. 46 L (2017-2018) side 380):

«Bestemmelsen er en videreføring av dagens § 26 om at representanter for de ansatte har møterett i folkevalgte organer når disse behandler saker som gjelder forholdet mellom kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Unntaket om at de ansatte ikke har møterett i formannskap eller fylkesutvalg, er imidlertid ikke videreført. Representanter for de ansatte vil således ha møterett når formannskap eller fylkesutvalg behandler denne type saker.

For øvrig er det gjort noen språklige endringer.»

I Ot.prop.nr. 42 (1991-1992) uttales blant annet følgende til § 26 i kommuneloven av 1992:

- «Nr. 1 gir de ansatte en lovbestemt rett til å være representert i alle nemnder når disse behandler saker som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i kommunen/fylkeskommunen. Møteretten blir aktuell i tilfeller hvor myndighet i saker som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i større eller mindre utstrekning er delegert til andre folkevalgte organer (enn de partssammensatte utvalg).»
- «Bestemmelsen innebærer videre at de ansatte ikke skal ha formell forslagsrett, dvs. rett til å kreve votering eller stemmerett.»
- «Etter nr. 4 skal kommunestyret/fylkestinget fastsette nærmere retningslinjer for de ansattes møterett. I praksis vil dette skje etter forhandlinger med de ansattes organisasjoner.»

### **Tolkingsuttalelser o.l.**

Så vidt vi har avklart foreligger det ingen autoritative tolkingsuttalelser e.l. fra departementet om praktiseringen av § 13-4 (eller § 26 i 1992-loven). For å få ytterligere opplysninger om bestemmelsen har politisk sekretariat vært i kontakt med kommunaldepartementet om bestemmelsen. Det ble henvist til forarbeidene og at det ikke foreligger flere tolkningsuttalelser om dette spørsmålet. Videre har vi hatt kontakt med KS og fått bekreftet at de ikke har uttalt seg om bestemmelsen eller har kjennskap til andre rettskilder enn de som er nevnt her.

### **Kommentarutgave:**

I kommentarutgaven til kommuneloven av 2018 (Overå/Bernt) uttales blant annet følgende om bestemmelsen:

- «Her gis de tilsatte en lovbestemt rett til å være representert i folkevalgte organer når disse behandler saker som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i kommunen/fylkeskommunen. Møteretten blir aktuell i tilfeller der myndighet i saker som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, i større eller mindre utstrekning er delegert til andre folkevalgte organer enn de partssammensatte utvalgene.»
- «I brev av 23. juni 1994 har departementet uttalt at retten bare gjelder når organet har fått delegert myndighet til å treffe vedtak i saker som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og altså ikke i de tilfeller der nemnda bare skal uttale seg. Standpunktet er diskutabelt, og som departementet også uttaler samme sted, kan loven neppe antas å være til hinder for at de tilsatte gir møterett også i de tilfellene der organet ikke skal treffe endelig vedta.»
- «Representasjonsretten etter § 13-4 omfatter bare møte- og talerett. Dette innebærer at de tilsatte ikke har formell forslagsrett, altså rett til å kreve votering over forslag som de måtte formulere og fremsette, og heller ikke stemmerett eller rett til å kreve protokolltilførsel.»
- «Her overlates det til kommunestyret/fylkestinget å fastsette nærmere retningslinjer for de tilsattes møterett. Slike retningslinjer, som i praksis vil komme i stand etter forhandlinger med de tilsattes organisasjoner, vil nok i første rekke referere seg til hvor stor representasjon det skal gis i de forskjellige nemndene, taletid for de tilsatte, avgrensningsspørsmål med hensyn til hvilke saker representasjonsretten skal gjelde for og så videre. Det kan imidlertid neppe antas at kommunestyret/fylkestinget i retningslinjene kan gi de ansatte en kvalitativt sterkere representasjonsrett enn det som følger av de foregående avsnittene i paragrafen».

### **Ulike kommuners praktisering av bestemmelsen:**

Det er lite tilgjengelig informasjon om den praktiske anvendelsen av bestemmelsen. Vi har ikke funnet kommuner som har utarbeidet retningslinjer/reglement i forbindelse med anvendelsen av bestemmelsen. I dialog med representanten for Unio ble Nittedal, Nesodden og Drammen kommuner nevnt som aktuelle kommuner som kan ha sett på bestemmelsen.

Etter dialog med disse kommunene har vi fått bekreftet at de ikke har utarbeidet retningslinjer eller anvendt bestemmelsen i praksis. I Nittedal kommune har det i kommunestyret blitt stilt et spørsmål om bestemmelsen. Spørsmålet ble besvart med at det vil bli sett nærmere på i forbindelse med revisjon av politisk reglement.

Drammen kommune har allerede i Politisk reglement vedrørende saksbehandling i folkevalgte organer inntatt selve lovteksten, og i eget underpunkt at retningslinjene utformes i forhandlinger

med arbeidstakerorganisasjonene og vedtas av kommunestyret selv. De har også nylig mottatt et spørsmål om det kan utarbeides retningslinjer. De vil derfor nå se nærmere på dette.

Bærum kommunes reglement omtaler ikke bestemmelsen direkte. Som kjent gir imidlertid vårt reglement Utvalg for samarbeid ansvaret for å behandle «saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte, jf. kommuneloven § 5-11.» Denne formuleringen er sammenfallende med formuleringen i § 13-4.

### **Vurdering og oppsummering**

Gjennomgangen ovenfor viser at det foreligger sparsomt med kilder om forståelsen og praktiseringen av bestemmelsen i § 13-4.

Ansvarsområdet etter bestemmelsen er sammenfallende med ansvarsområdet til utvalg for samarbeid. Det er således klart at de ansattes representanter i medhold av bestemmelsen i § 13-4, ikke skal ha møte- og talerett i folkevalgte organer i flere saker enn det Utvalg for samarbeid skal behandle.

Utgangspunktet må således være at det på utvalgsnivå ikke er behov for representasjon i andre utvalg, så lenge utvalg for samarbeid faktisk behandler alle disse sakene. Bestemmelsen åpner dog også for representasjon i formannskapet, hvilket man ikke kan utelukke at kan være aktuelt i utvalgte saker.

Det er videre klart at dagens organisering av utvalg for samarbeid gir de ansatte større innflytelse enn § 13-4 åpner opp for. Dette fordi ansattes representanter i utvalg for samarbeid, med dagens reglement og praksis, har mer omfattende rettigheter enn den møte- og talerett som § 13-4 gir.

Videre er det et viktig poeng at det ikke er slik at de ansatte som i dag er medlem av utvalg for samarbeid, automatisk får rett til å møte i medhold av § 13-4. Det er kommunestyret som ved retningslinjer fastsetter hvor mange ansattrepresentanter som skal få møte i medhold av § 13-4. Det er således fullt mulig at dette er et annet antall enn de som gis anledning til å møte i utvalg for samarbeid.

Riktignok forutsettes det i forarbeidene at kommunestyret drøfter spørsmål med de ansatte, men samtidig er det ikke tvilsomt at det er kommunestyret som til slutt bestemmer. Det er naturlig da kommunestyret er kommunens øverste folkevalgte organ og et formål med den nye kommuneloven er å styrke det lokale selvstyret og lokaldemokratiet.

I lys av spørsmålet som er tatt opp, samt den diskusjon som tidligere har vært om utvalg for samarbeid sitt ansvarsområde, kan det være naturlig å se på om det bør utarbeides nærmere retningslinjer for bestemmelsen. I et slikt arbeid kan det være aktuelt å samarbeide med andre kommuner som ser på samme spørsmål, samt eventuelt rette en henvendelse til departementet og be om klargjøring av bestemmelsene. I et slikt arbeid vil man kunne få avklart og avgrenset både forståelsen av § 13-4 og ansvarsområdet til utvalg for samarbeid generelt, da begge gjelder forståelsen av begrepet «saker gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte.»

Dersom dette skal gjøres er imidlertid Politisk sekretariat ikke av den oppfatning at dette er en sak som hører naturlig inn under Utvalg for samarbeid sitt ansvarsområde, jf. spørsmål i eposten fra Unio. Kommuneloven er klar på at det er kommunestyret selv som skal fastsette slike retningslinjer. I Bærum kommune er det videre klar praksis for at det er kommunens reglementsutvalg som utarbeider saksgrunnlag til kommunestyret i saker som gjelder endringer i og forståelsen av reglementer for saksbehandlingen i de folkevalgte organene. En eventuell sak om retningslinjer på dette området bør derfor starte i reglementsutvalget, og ikke i utvalg for

samarbeid. En annen sak er at det vil være naturlig at reglementsutvalget i løpet av sitt arbeid innhenter uttalelse fra berørte parter, herunder utvalg for samarbeid.

Det anbefales derfor at utvalg for samarbeid vurderer å oversende problemstillingen til reglementsutvalget for vurdering.

Med hilsen

Eirik Lindstrøm  
kontorsjef