

fra arbeidsgiver.»

Kontrollutvalgets leder hadde utformet et notat med oppfølgingsspørsmål til rådmannen etter denne tilbakemeldingen. Notatet ligger vedlagt saken, og rådmannen ble gitt en frist til 17. desember for tilbakemelding. Kontrollutvalget behandlet i møte 4.12.2018 KU-sak 43/18 om bierverv for enkeltansatte i Ringebu kommune. Saken ble framlagt for kontrollutvalget på bakgrunn av et notat fra leder i kontrollutvalget og forutgående korrespondanse med rådmannen.

Kontrollutvalget fattet slikt VEDTAK
Saken følges opp på første møte i 2019

VURDERING

Rådmannen har i tidligere svar tatt utgangspunkt i gjeldende kommunale reglement på området; arbeidsreglementet. Reglementet er fra 1981, og ble sist oppdatert i 2003. Revisjon av arbeidsreglementet ble startet opp i 2016, men av hensyn til kapasitet ble dette lagt til side i 2018. Fra februar 2019 vil det igjen være full bemanning, planen er å fullføre revisjon av arbeidsreglementet med egen sak om godkjenning av revidert reglement i kommunestyret. I revisjonsprosessen vil reglementet gjennomgås og oppdateres i forhold til utvikling i rettspraksis.

Rådmannen skriver i sin tilbakemelding at de løpende vurderer bierverv for ansatte, og at det ellers var et moment at bierverv/engasjement kunne bli tatt opp igjen og vurdert på nytt, dersom det skulle dukke opp problemstillinger som medførte at dette ble aktuelt. Som tidligere nevnt har kommunen tilfeller hvor bierverv/engasjement er omsøkt og innvilget. Dette gjelder bierverv/engasjement også innenfor kommunens grenser.

I den konkrete saken som gjelder selskapet Vannlekkasje AS og ansatte sitt bierverv her, er et viktig moment i vurderingen at selskapet Vannlekkasje AS ikke skal drive virksomhet i Ringebu kommune. Rådmannens standpunkt i saken var og er at engasjement av denne karakter knyttet opp mot ansattes fag- og ansvarsområde ikke er ønskelig, selv om virksomheten er forutsatt å skulle skje utenom Ringebu kommunes grenser.

Rådmannens tilbakemelding er både en vurdering av hvorvidt dette biervervet er av en slik karakter at det går utover arbeidet den ansatte har i kommunen, og hvorvidt at problemstillinger knyttet til habilitet kan oppstå. Dette i tråd med arbeidsreglementet § 14 som vist til ovenfor.

Denne bestemmelsen viser for øvrig til Forvaltningslovens § 6, hvor regler om tjenestemenns habilitet er regulert. Ihht FVL § 6. som omhandler habilitetskrav er en offentlig tjenestemann

«ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak

- a) *når han selv er part i saken;*
- b) *når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedstigende linje eller i sidelinje så nær som søsken;*
- c) *når han er eller har vært gift med eller er forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller fosterbarn til en part;*
- d) *når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;*

e) når han leder eller har ledende stilling i, eller er medlem av styret eller bedriftsforsamling for

1. et samvirkeforetak, eller en forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken, eller et selskap som er part i saken. Dette gjelder likevel ikke for person som utfører tjeneste eller arbeid for et selskap som er fullt ut offentlig eid og dette selskapet, alene eller sammen
2. med andre tilsvarende selskaper eller det offentlige, fullt ut eier selskapet som er part i saken.»

«Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet; blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen som han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.»

Når det gjelder avgjørelsen av habilitetsspørsmålet finner vi dette i FVL § 8, hvor tjenestemannen selv avgjør om han er inhabil. Avgjørelsen må derfor tas i den konkrete saken, og vurderes i det konkrete tilfellet. Det er derfor viktig å være bevisst på at det er i den enkelte konkrete sak habilitet må vurderes.

Sekretariatet foreslår slikt
VEDTAK

Administrasjonen bes om å prioritere arbeidet med oppdatering av arbeidsreglementet og påse at skriftlige retningslinjer for habilitetsvurderinger nedfelles og gjøres kjent for de ansatte .

Svolvær 12.02.19

Sekretariatet ved Edel Åsjord