

NOTAT

Til Tilsettingsutvalget for ansettelse av ny kontrollsjef i Vestland fylkeskommune

Fra Advokatfirmaet Thommessen AS v/Trond Hatland og Håkon Berge

Dato 5. november 2018

Ansvarlig advokat Trond Hatland

VURDERING AV KONTROLLSJEFSTILLING FOR NYE VESTLAND FYLKESKOMMUNE

1 INNLEDNING

1.1 Vårt mandat

Vi er bedt av tilsettingsutvalget for ansettelse av ny kontrollsjef i Vestland fylkeskommune ("**VFK**") om å foreta en vurdering av om stillingen som kontrollsjef i VFK må anses å være en videreføring av eksisterende kontrollsjefstillinger i enten Hordaland fylkeskommune ("**HFK**"), Sogn og Fjordane fylkeskommune ("**SFFK**") eller begge.

Dersom kontrollsjefstillingen i VFK må anses som en videreføring av enten én av eller begge de eksisterende stillingene, vil enten én av eller begge de nåværende kontrollsjefene kunne gjøre krav på kontrollsjefstillingen i VFK (omtalt i ulike anledninger som "rettskrav", "fortrinn" til stilling, o.l.).

For det tilfellet at begge de eksisterende stillingene må anses videreført i VFK, faller det utenfor vårt mandat å vurdere hvem av dagens kontrollsjefer som må anses *best kvalifisert* i en konkurranse mellom disse.

Vår vurdering er basert på informasjon og dokumentasjon oversendt fra tilsettingsutvalget, stillingskartlegginger utført av hver av dagens kontrollsjefer hvor de har beskrevet sine nåværende stillinger i henholdsvis HFK og SFFK og hva de selv mener bør inngå i stillingen i VFK, samt etterfølgende samtaler/intervju med dem begge.

Nedenfor i punkt 2 vil vi først gi enkelte overordnede avklaringer og rammer. I punkt 3 gjennomgår vi våre konkrete vurderinger av de respektive stillingene, basert på mottatt og innhentet informasjon.

1.2 Vår konklusjon

Vår konklusjon er at det trolig kun er *stillingen* som kontrollsjef i HFK som kan anses videreført i VFK. Kjernen i vår vurdering knytter seg til at innholdet i dagens kontrollsjefstilling i SFFK med henblikk på lederansvar og -oppgaver, samt omfanget av de samlede tjenestene som leveres av sekretariatet, avviker i så stor grad fra innholdet kontrollsjefstillingen i VFK skal ha, at den etter vår vurdering mest sannsynlig ikke kan anses som en videreføring i arbeidsrettslig forstand.

Dette innebærer at det kun vil være dagens kontrollsjef i HFK, Hogne Haktorson, som kan kreve innplassering i den tilsvarende stillingen i VFK.

2 NOEN OVERORDNEDE AVKLARINGER OG RAMMER

2.1 Virksomhetsoverdragelse, overføring av stilling og utvelgelse av ansatte

Vi legger til grunn at etableringen av den nye fylkeskommunen er å anse som en virksomhetsoverdragelse etter reglene i arbeidsmiljølovens ("**aml**") kapittel 16, hvor utgangspunktet er at arbeidstakernes rettigheter og plikter etter arbeidsavtalen og det opprinnelige arbeidsforholdet skal "*overføres*" til ny arbeidsgiver, jf aml § 16-1 (1). Videre følger det av aml § 16-4 at en virksomhetsoverdragelse "*i seg selv [ikke] er grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver*".

Overføringsregelen og oppsigelsesforbudet innebærer at arbeidstakernes arbeidsforhold i utgangspunktet skal overføres *uendret* til den nye virksomheten, med samme stillingsinnhold, betingelser, mv etter overdragelsen. Overført til nærværende fylkeskommunesammenslåing innebærer det som et utgangspunkt at alle stillingene i HFK og alle stillingene i SFFK skal overføres til VFK. Imidlertid er det på det rene at man ved fylkeskommunesammenslåingen og overføringene fra hhv HFK og SFFK ville fått flere stillinger i VFK som helt eller delvis overlapper hverandre, og som det ikke er plass til i den nye organisasjonen. Det vil også etableres nye stillinger i VFK, som ikke er identiske med stillinger som tidligere har vært i hhv HFK og/eller SFFK. I forbindelse med etableringen av stillinger, er det i utgangspunktet opp til VFK (ny arbeidsgiver) å oppstille hvilke oppgaver, ansvarsområder, kvalifikasjonskrav mv som de nye stillingene skal ha, så lenge disse er saklige og ikke fremstår som et forsøk på omgåelse (eller tilpasning for å unngå at noen får en bestemt stilling).

Når man skal vurdere overdratte ansatte opp mot bestemte stillinger i VFK og i eventuell konkurranse mot andre ansatte, må det i prinsippet gjennomføres en seleksjonsprosess i to trinn.

Det første trinnet er å sammenligne gjeldende organisasjonskart i hhv HFK og SFFK mot planlagt organisasjonskart i VFK, for å identifisere hvilke stillinger som videreføres i den nye organisasjonen. Dersom en stilling videreføres gir dette arbeidstakerne i de(n) opprinnelige stilling(e) fra hhv HFK og/eller SFFK hvis stilling videreføres krav på å fortsette i den videreførte stillingen ("**Trinn 1**"). Spørsmålet om hvilke stillinger som må anses videreført i VFK må i utgangspunktet baseres på en konkret vurdering av stillingenes grunnpreg før og etter overdragelsen. Dersom det er vesentlige endringer i stillingenes innhold, vil man kunne si at grunnpreget er endret, og at disse stillingene dermed ikke er videreført.

Seleksjonsprosessens andre trinn er å foreta en utvelgelse av arbeidstakerne som etter Trinn 1 i tilfelle kan kreve å fortsette i den videreførte stillingen ("**Trinn 2**"). Dersom det bare er stillingen fra én av de nåværende fylkeskommunene som anses videreført, vil det være vedkommende som innehar denne stillingen som kan kreve å fortsette i stillingen i VFK. Dersom begge stillingen anses videreført, må det foretas en utvelgelse basert på et sett med utvelgelseskriterier som skal etableres etter en nærmere prosess i tråd med Omstillingsavtalens punkt 11. Dersom ingen av stillingene anses videreført, og man dermed står ovenfor en ny stilling, vil det ikke være noen som kan kreve å fortsette i stillingen, hvorpå denne må lyses ut og rekrutteres til på vanlig måte (hensyntatt at man kan ha overtallige i VFK hvis stillinger ikke er videreført eller som har tapt seleksjonsprosessen/konkurransen om den videreførte stillingen, som kan kreve å tilbys "annet passende arbeid").

Vi bemerker også for ordens skyld at dersom en stilling i VFK må anses som en ny stilling (dvs verken overført fra HFK eller SFFK) betyr ikke det at vedkommende som hadde de mest sammenlignbare stillingene i de opprinnelige fylkeskommunene ikke er kvalifiserte for den nye stillingen. Tvert om vil vi anta at disse vil kunne stille sterkt ved søknad på den nye stillingen.

Hvem som er best kvalifisert for den nye stillingen i VFK avgjøres i ansettelsesrunden, etter de regler, prinsipper og retningslinjer som da gjør seg gjeldende.

2.2 Nærmere om relevante momenter for vurderingen av om en stilling er overført

Som forklart kort ovenfor er Trinn 1 i rekrutteringsvurderingen å vurdere hvorvidt den aktuelle stilling som skal besettes i den nye fylkeskommunen faktisk er *overført* fra en av de tidligere fylkeskommunene. Denne vurderingen beror på en sammenligning av den aktuelle stillingens innhold, ansvar og krav til kompetanse mv – stillingens grunnpreg – før og etter sammenslåingen.

Vurderingen av om stillingens grunnpreg er vesentlig endret, vil bero på en konkret helhetsvurdering av momenter som arbeidsoppgaver, ansvarsområder, stillingsbetegnelser, hierarkisk plassering i organisasjonen, rapporteringslinjer, lønn, m.m.

Da sammenslåingen av fylkeskommunene innebærer at lederstillingene blant annet skal dekke større geografiske områder og håndtere større budsjett mv., er det helt naturlig, og også trolig påkrevd, å gjøre endringer i de fleste av lederstillingenes arbeidsoppgaver og ansvarsområder i den nye fylkeskommunen. Det kan derfor trolig oppstilles en viss terskel for når man kan si at stillingens grunnpreg er så endret som følge av sammenslåingen at den må anses som en *ny* stilling. Det kan likevel være slik at sammenslåingen av fylkeskommunene vil innebære at stillingen i den nye fylkeskommunen f.eks. har et så vidt mye større ansvarsområde at det ikke kan anses som en videreføring av stilling fra de tidligere fylkeskommunene. KS¹ har blant annet uttalt at:

"I utgangspunktet vil en kommunesammenslåing innebære at den tilsvarende leder- eller nøkkelstillingen i den nye kommunen har samme ansvarsområde, men vil betjene et større område med flere innbyggere, ansatte mv. Økning i kommunens størrelse og ansatte vedkommende leder vil ha ansvar for, kan utelukke et rettskrav [KS omtaler her "rettskrav" som krav som følger av virksomhetsoverdragelse, vår mrk] på stillingen i den nye større kommunen. Dersom to kommuner slås sammen – en liten og en stor – vil lederen i den store kommunen kunne ha rettskrav på stillingen. Dette må vurderes konkret ut fra hva endringen faktisk innebærer av økt ansvar som følge av økt antall brukere, ansatte, mv. Dersom lederstillingen i den nye kommunen også får økt ansvar utover sammenslåingen, for eksempel som følge av omorganisering, kan dette tilsi at heller ikke lederen fra den store kommunen vil ha rettskrav på stillingen i den nye kommunen".

Det bemerkes at den enkelte leders kompetanse i utgangspunktet er irrelevant for vurderingen av hvorvidt en stilling kan anses overført eller ei. Dette vil derimot være relevant i utvelgelsen av overtallige (Trinn 2). De kompetansekrav som stilles til den aktuelle stillingen er derimot relevante, jf blant annet KS, op. cit, side 48:

"Det å være en leder i en sammenslått kommune vil på alle ledernivå kunne være mer krevende enn å være leder i en etablert virksomhet. Særlig gjelder dette i en oppstartsperiode der ulike kulturer, holdning og rutiner skal forenes. Dette kan være utfordringer utover det å ha vært leder i en kommune som eventuelt har gjennomført en større omorganisering. Blant annet vil en leder i en sammenslått kommune i større grad måtte forholde seg til og håndtere at de ansatte har ulike individuelle arbeidsvilkår som kan skape særskilte utfordringer.

¹ KS FoU, "Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger – et juridisk verktøy for de kommuner som omfattes av en sammenslåing", på side 47

Når det skal kartlegges hvilken kompetanse som stilles til lederstillingen i den nye kommunen, må disse forholdene vurderes".

Det hører i utgangspunktet under arbeidsgivers styringsrett å bestemme hvilke kompetansekrav som stilles til en stilling, men arbeidsgiver kan ikke oppstille krav som ikke er saklige og relevante.

Dersom man etter denne sammenligningen av stillinger før og etter sammenslåingen kommer til at stillingens innhold og grunnpreg er *vesentlig* annerledes fra tidligere tilsvarende stillinger i de to fylkeskommunene, vil det etter omstendighetene i realiteten være tale om en *ny* stilling. I et slikt tilfelle vil ikke stillingen være overført til den nye virksomheten, og følgelig vil ingen av arbeidstakerne fra de to fylkeskommunene kunne ha krav på denne. Den nye stillingen må følgelig utlyses i tråd med alminnelige utlysnings-, innstillings- og ansettelsesregler som følger av lov, tariffavtale og fylkeskommunale retningslinjer, jf blant annet arbeidsmiljøloven § 14-1 og Hovedtariffavtalen KS 2016-2018 § 2, som inneholder regler om formkrav og kvalifikasjonskrav ved ansettelse.

3 KONKRET VURDERING AV KONTROLLSJEFSTILLINGEN

3.1 Innholdet i kontrollsjefstillingen i VFK

Kontrollutvalget og kontrollsekretariatets oppgaver og ansvar utledes primært av kommuneloven ("**koml**") og forskrift om kontrollutvalg i kommuner og fylkeskommuner ("**Forskriften**"). Av koml § 77 følger det:

"1. Kommunestyret og fylkestinget velger selv et kontrollutvalg til å forestå det løpende tilsyn med den kommunale og fylkeskommunale forvaltning på sine vegne. (...).

4. Kontrollutvalget skal påse at kommunens eller fylkeskommunens regnskaper bli revidert på en betryggende måte. Kontrollutvalget skal videre påse at det føres kontroll med at den økonomiske forvaltning foregår i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak, og at det blir gjennomført systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger (forvaltningsrevisjon).

5. Kontrollutvalget skal påse at det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eller fylkeskommunens interesser i selskaper m.m.

6. Kontrollutvalget skal rapportere resultatene av sitt arbeid til kommunestyre eller fylkestinget. Før en sak rapporteres til kommunestyret eller fylkestinget skal de ha vært forelagt administrasjonen til uttalelse".

Videre følger det av koml § 78 at Kontrollutvalget avgir innstillinger i forbindelse med ansettelse eller engasjement av revisor mv, mens koml § 80 inneholder bestemmelser om Kontrollutvalgets rolle i forbindelse med innsyn og undersøkelser i selskaper hvor kommunen/fylkeskommunen har eierinteresser av en gitt størrelse. Forskriften inneholder mer utfyllende og utdypende regler om Kontrollutvalgets oppgaver og ansvar. Forskriftens § 20 regulerer sekretariatets oppgaver og ansvar:

"Kommunestyret eller fylkestinget skal sørge for at kontrollutvalget har sekretariatsbistand som til enhver tid tilfredsstiller utvalgets behov.

Sekretariatet skal påse at de saker som behandles av kontrollutvalget er forsvarlig utredet og at utvalgets vedtak blir iverksatt.

Sekretariatet skal være uavhengig av kommunens eller fylkeskommunens administrasjon og av den eller de som utfører revisjon for kommunen eller fylkeskommunen. Sekretariatsfunksjonen kan ikke legges til kommunens eller fylkeskommunens administrasjon. Den som utfører revisjonsoppgaver for den aktuelle kommunen eller fylkeskommunen, kan ikke utøve sekretariatsfunksjoner for kontrollutvalget. Det samme gjelder medlemmer av kontrollutvalget eller kommunestyret eller fylkestinget i den aktuelle kommunen eller fylkeskommunen.

Den som utfører sekretariatsfunksjon for kontrollutvalget er direkte underordnet kontrollutvalget og skal følge de retningslinjer og pålegg som utvalget gir. Administrasjonssjefen har innenfor kontrollutvalgets myndighetsområde ikke instruksjons- eller avgjøringmyndighet overfor sekretariatet".

I vedlegg 1 til rundskriv H-2004-15 fra kommunal og regionaldepartementet (i dag kommunal- og moderniseringsdepartementet) fremgår det blant annet at:

- Kommunestyret eller fylkestinget skal sørge for at kontrollutvalget har sekretariatsbistand som til enhver tid tilfredsstiller utvalgets behov.
- Sekretariatet skal påse at de saker som behandles av kontrollutvalget er forsvarlig utredet og at utvalgets vedtak blir iverksatt.
- Kontrollutvalgets sekretariat vil være utvalgets operative ledd og skal sørge for at det blir foretatt tilsyn med administrasjonen og revisjonen.
- Sekretariatet utøver bestillerfunksjonen i forhold til forvaltningsrevisjon og regnskapsrevisjon dersom kommunestyret/fylkestinget vedtar å benytte annen enn egen ansatt revisor til å utføre slik revisjon.
- Hvilke oppgaver sekretariatet i praksis skal ivareta vil måtte besluttes av kontrollutvalget i hver enkelt kommune/fylkeskommune.
- Når det gjelder organiseringen av sekretariatsfunksjonen står kommunene/fylkeskommunene fritt med hensyn til hvordan denne funksjonen organiseres. Det vil være flere aktuelle løsninger for å sikre kontrollutvalget nødvendig utrednings- og saksforberedelseskapasitet. Eksempler på slike løsninger er at kommunen/fylkeskommunen ansetter eget sekretariat for slikt arbeid, deltar i interkommunale/fylkeskommunale ordninger om slike sekretærtjenester eller kjøper slike tjenester i det private markedet.

Hva gjelder sekretariatsfunksjonen for VFK, ble det i sak PS 23/2018 i Fellesnemda den 22. juni 2018 b.la. gjort slikt vedtak:

"Den nye fylkeskommunen held fram med å ha eige kontrollutvalssekretariat med egne tilsette, inkl. sal av sekretariatstenester opp mot kontrollutval i kommunar mv".

Det er således bestemt at kontrollutvalgsekretariatet skal bestå av egne ansatte som skal:

- levere sekretariattjenester til VFK,
- levere sekretariattjenester til kommuner, og
- levere sekretariattjenester til andre tredjeparters kontrollutvalg.

Kontrollsjefstillingen skal være øverste leder med personalansvar for sekretariatet, som skal levere nevnte spekter av tjenester.

For øvrig ble det besluttet at den nye kontrollsjefen i VFK skal foreslå den nærmere organiseringen og lokaliseringen av sekretariatet, som til slutt skal vedtas av Fellesnemnda.

Det synes ikke å råde noen uenighet om eller uklarhet knyttet til hva som skal ligge til kontrollsjefstillingen i VFK.

3.2 Beskrivelse av kontrollsjefstillingen i SFFK

SFFK er arbeidsgiver for ca 1 400 ansatte. I 2017 brukte SFFK ca NOK 2 100 millioner til drift². SFFK består av ca 110 000 innbyggere.

Fylkestinget i SFFK traff i FT-sak 39/2004 vedtak om å opprette et eget sekretariat for kontrollutvalget. I tillegg ble det inngått avtale med 9 kommuner i Indre Sogn om å selge sekretariattjenester til disse. De 9 kommunene sa opp avtalen med virkning fra 1. januar 2009, hvorpå Fylkestinget traff vedtak i FS-sak 24/2008 om å videreføre sekretariatet med én ansatt, og la arbeidsgiveransvaret til Kontrollutvalget.

Sekretariatet i SFFK består således av én ansatt, som utelukkende leverer sekretariattjenester til Kontrollutvalget i SFFK. I lys av at sekretariatet kun består av én ansatt, har kontrollsjefen ingen intern stedfortreder. Sekretariatet har imidlertid inntil nylig hatt avtale med sekretariatet for Møre og Romsdal fylkeskommune om stedfortredertjenester ved fravær, og nå i 2018 (ved fravær våren 2018) har sekretariatet i HFK fungert som stedfortreder.

Vi er kjent med at SEKOM-sekretariat, som er et interkommunal samarbeid mellom 15 kommuner i Nordfjord, Sunnfjord og Ytre Sogn om sekretariattjenester, har sendt en invitasjon til Kontrollutvalget i SFFK om et drøftingsmøte om eventuelt fremtidig samarbeid. SEKOM har også invitert Vest kontroll, som er et samarbeid mellom 3 kommuner i Sogn og Fjordane og 8 kommuner på Sunnmøre. Per i dag er det ikke inngått noen avtale mellom disse. Etter det opplyste kan det være aktuelt å inngi slik avtale på sikt, som i tilfelle vil medføre at omfanget av sekretariatvirksomhet i VFK øker ytterligere.

Kontrollsjefen har samlet budsjettansvar for NOK 4,9 millioner. Av disse sorterer ca NOK 1,6 millioner til finansiell revisjon, og NOK 1,1 millioner til forvaltningsrevisjon. Resten går til drift av sekretariatet, utvalgskostnader, mv. Kontrollsjefen kan gjøre økonomiske omdisponeringer innenfor sekretariatets samlede budsjett, i samråd med Kontrollutvalget.

Sekretariatet er medlem i Forum for Kontroll og Tilsyn (FKT) som er en interesseorganisasjon for kontrollutvalg i kommuner og fylkeskommuner i Norge og deres sekretariat.

Kontrollutvalget i SFFK behandler ca 50-60 saker pr år. Kontrollutvalget har hatt mellom ca 12-15 saker for Fylkestinget hvert år – noe som utgjør ca 15 % av Fylkestingsakene pr år.

² <http://www.sfj.no/getfile.php/4274849.2344.lswktzuambtp77/Rekneskap+2017.pdf>

Kontrollsjefen i SFFK har selv anslått at han bruker ca 30 % av tiden på strategiske oppgaver, og ca 70 % av tiden til operative oppgaver.

Se ellers "*Stillingskartlegging kontrollsjef – svar fra Einar Kåre Ulla*" av 2. november 2018, inntatt som Bilag 1.

3.3 Beskrivelse av kontrollsjefstillingen i HFK

HFK er arbeidsgiver for ca 4 400 ansatte. I 2017 brukte HFK ca NOK 8 014 millioner til drift³. HFK består av ca 520 000 innbyggere.

Kontrollsekretariatet i HFK ble opprettet for 14 år siden.

Dagens kontrollsjefstilling i HFK leder et sekretariat bestående av 4 andre medarbeidere, hvor kontrollsjefen har personalansvaret for disse. Kontrollsjefen har fullmakt til å ansette personell, omorganisere/endre avdelingen internt, gi permisjoner, treffe beslutning om personalmessige sanksjoner, gjennomføre lokale lønnsforhandlinger, mv.

Kontrollsjefen har samlet budsjettansvar for NOK 8 686 000 i kostnader og NOK 2 300 000 i inntekter. Kontrollsjefen kan gjøre økonomiske omdisponeringer innenfor sekretariatets samlede budsjett. Fylkestinget har besluttet at kontrollsjefen kan utvide antall ansatte så lenge merkostnadene er dekket av inntektene.

Foruten å levere sekretariattjenester til HFK, har sekretariatet også ansvar for sekretariat-tjenestene overfor 17 kommunale kontrollutvalg og for kontrollutvalget til Bergen kirkelige fellestråd.

Det er kontrollsjefen som gir tilbud om sekretariattjenester til kommuner og andre tredjeparter, og som forhandler med disse. Endelig avtale inngås av fylkesordfører. Sekretariatet v/kontrollsjefen har i den forbindelse utarbeidet et dokument kalt "*Skildring av korleis vi vil gjennomføre oppdraget*", og et sett med standarddokumenter mv som sekretariatet benytter ved innsalg til og utførelse av oppdraget overfor kommuner og andre tredjeparter. Kontrollsjefen har øverste ansvar for fakturering og gjennomgang av fakturaer mv overfor de tredjepartene sekretariatet leverer tjenester til.

Sekretariatet er medlem i Forum for Kontroll og Tilsyn (FKT) som er en interesseorganisasjon for kontrollutvalg i kommuner og fylkeskommuner i Norge og deres sekretariat. Disse har nylig utarbeidet en veileder som etter det opplyste også danner grunnlag for hvorledes kontrollsjefen i HFK arbeider.

Kontrollsjefen er administrativt ansvarlig for fremme saker innenfor sekretariatets mandat overfor alle de 19 kontrollutvalgene som sekretariatet server. Kontrollsjefen er dermed administrativt ansvarlig for at ca 900 – 1000 saker årlig blir fremmet til politisk behandling, hvorav ca 150 saker til kontrollutvalget i HFK.

Kontrollsjefen i HFK har selv anslått at han bruker ca 20-25 % av tiden på strategiske oppgaver, og ca 75-80 % av tiden til operative oppgaver. Kontrollsjefen har flere funksjoner som krever involvering i og kvalitetssikring av oppgaver utført av andre i sekretariatet.

³ <https://www.hordaland.no/nn-NO/om-oss/om-fylkeskommunen/>

Se ellers "Stillingskartlegging kontrollsjef – svar frå Hogne Haktorson" av 1. november 2018 , inntatt som Bilag 2.

3.4 Thommessens vurdering

Dagens kontrollsjefstilling i HFK synes etter vår oppfatning å samsvare i det alt vesentligste både innholdsmessig og funksjonelt med de oppgaver og det ansvar som, slik vi forstår det, vil inngå i kontrollsjefstillingen i VFK.

Vi viser spesielt til at kontrollsjefen i VFK vil:

- være øverste administrative leder for sekretariatet,
- ha personalansvar og –ledelse for medarbeiderne i sekretariatet,
- være øverste leder for et sekretariat som vil fortsette å levere sekretariattjenester ikke bare til VFK, men også til en betydelig andel kommuner og andre.

Dette er tilsvarende som for dagens kontrollsjefstilling i HFK, og etter vår oppfatning en sentral del av stillingen.

Omfanget av oppgaver og ansvarsområder blir naturligvis noe utvidet i kraft av fylkeskommune-sammenslåingen, hvor b.la. innbyggertallet øker fra dagens ca 520 000 i HFK til ca 630 000 i VFK, og hvor det er påregnelig at også antallet kontrolloppgaver mv øker, men den påregnelige økningen fra HFK til VFK anser ikke vi som en så vesentlige økning at det endrer stillingens grunnpreg.

Heller ikke det moment at kontrollsekretariatets geografiske spenn i seg selv utvides, endrer på dette. Her vil det være tale om å finne praktiske ordninger som sikrer sekretariatet og kontrollsjefen tilstrekkelig nærhet til de kontrollutvalg man skal levere tjenester til.

På denne bakgrunn er det vår vurdering at kontrollsjefstillingen i VFK i et arbeidsrettsligperspektiv må anses som en videreføring av kontrollsjefstillingen i HFK, og at dagens kontrollsjef i HFK kan gjøre krav på stillingen i VFK (i ulike sammenhenger omtalt som "rettskrav" på stillingen, hevde "fortrinnsrett" til stillingen, osv).

Når det gjelder stillingen i SFFK stiller det seg noe annerledes, slik vi vurderer det.

Mandat, ansvarsområder mv for de 2 sekretariatene for HFK og SFFK utledes naturligvis av det samme rettsgrunnlaget; kommunelov og Forskriften. I så måte kan man hevde at stillingen i SFFK blir videreført i VFK, idet kontrollsjefstillingen i VFK selvsagt også baseres på det samme rettslige grunnlaget. Dette kan imidlertid ikke i seg selv være avgjørende i den arbeidsrettslige vurderingen av *kontrollsjefstillingen* (satt på spissen kunne man da i prinsippet hevde at alle sekretariatansatte i HFK kunne krevd kontrollsjefstillingen i VFK). Det avgjørende må være den konkrete vurderingen av stillingenes *grunnpreg* før og etter overdragelsen, og her inngår langt mer enn kun det formelle grunnlaget som stillingen utleder sitt mandat og sitt ansvar fra.

Stillingen som kontrollsjef i VFK skal som nevnt være øverste administrative leder for et sekretariat med flere ansatte. Dermed tilkommer personalansvar og –ledelse som en sentral del av stillingen, hvilket ikke er tilfelle for dagens stilling i SFFK.

Videre skal sekretariatet i VFK levere tjenester til en utvidet (sammenslått) fylkeskommune. For SFFKs vedkommende innebærer det en økning fra ca 110 000 innbyggere til ca 630 000

innbyggere, hvor det er påregnelig at antallet saker også øker betraktelig. Einar Kåre Ulla har selv anslått at Kontrollutvalget i SFFK behandler ca 50-60 saker årlig. Tilsvarende tall for Kontrollutvalget til HFK er ifølge Hogne Haktorson ca 150-180. Det innebærer at antallet påregnelige saker for Kontrollutvalget i VFK vil være i overkant av 200 pr år. Økningen fra ca 50-60 saker til ca 200 saker er i seg selv betydelig.

I tillegg kommer det moment at sekretariatet i VFK også skal levere tjenester til andre kontrollutvalg (i kommuner og for andre aktører). Sekretariatet til HFK leverer i dag tjenester til 18 andre aktører, og samlet ca 900 – 1000 saker pr år (inklusive sakene for HFK). Dette antallet vil ytterligere kunne øke i VFK. Det er ikke nødvendigvis slik at antallet saker i seg selv er avgjørende, men slik vi ser det sier antallet saker noe om kontrollspennet for den nye stillingen i VFK. Slik vi vurderer det innebærer denne delen av virksomheten også en sentral del av *stillingsinnholdet* i kontrollsjefstillingen i VFK, idet kontrollsjefen vil være øverste administrative ansvarlige utad mot tredjepartene for de tjenestene som leveres, og som intern må administrere arbeidet, herunder overfor de ansatte i sekretariatet.

Samlet sett er det på denne bakgrunn vår vurdering at stillingen som kontrollsjef i VFK i et arbeidsrettslig perspektiv ikke kan anses som en *videreføring* av stillingen som kontrollsjef i SFFK. Denne vurderingen er etter vår oppfatning også i samsvar med uttalelsene til KS, gjengitt i punkt 2.2 ovenfor.

Vi presiserer avslutningsvis at vår vurdering ikke knytter seg til hvorvidt dagens Kontrollsjef i SFFK er kvalifisert for stillingen i VFK. Det er et annet spørsmål, som etter vår oppfatning ikke er relevant for spørsmålet om videreføring ("rettskrav", "fortrinnsrett", osv).

* * *