



Kommunesammenslåing – særlig om lederstillinger og rettskrav

Fræna/Eide 8. november 2016

Alf Åge Berg, seniorrådgiver KS M&R

Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger

- Et juridisk verktøy for de kommuner som omfattes av en sammenslåing

Særlig om leder- og nøkkelstillinger

- Flere ledere og ansatte i nøkkelstillinger vil ved en kommunesammenslåing bli overtallige som følge av at funksjonen som ligger til stillingen kun kan eller bør innehas av en person. Det vil typisk gjelde for rådmann, kommunalsjefer (etatsjefer), personalsjef, økonomisjef mv.. I den utstrekning kommunesammenslåingen også vil medføre sammenslåinger av enheter, vil tilsvarende gjelde for enhetsledere.

Når kan prosjektleder og ny rådmann ansettes?

- Prosjektleder ansettes så tidlig som mulig i prosessen
 - Ansettes av fellesnemnda – forutsetter innenfor mandatet
 - Hva bør en tenke på ved ansettelsen?
- Prosjektleder bør ha god kunnskap om kommuner, fordel at vedkommende er fra en av kommunene – og blir værende i den nye kommunen – i alle fall en periode for å sikre at kommunen ikke mister viktig kunnskap
- Ansettelse av rådmann:
- Rådmann må ansettes etter nasjonalt vedtak om sammenslåing (kgl.res.)

Nærmere om «rettskrav»

«Rettskrav» på stilling er ikke et begrep som benyttes i arbeidsmiljøloven. Det følger imidlertid av rettspraksis at dersom en nyopprettet stilling medfører en vesentlig grad av videreføring av en nedlagt/bortfalt stilling, vil ikke arbeidsgiver stå fritt til å bytte ut vedkommende med en ny.

Det må foretas en kartlegging av eksisterende lederstillinger innhold, ansvar og krav til kompetanse. Dette må vurderes opp mot hva som er satt av krav for de tilsvarende stillingene i den nye kommunen. Kravene som stilles til den nye stillingen må være saklig begrunnet og ikke for å omgå enkelte som kan ha rettskrav.

Rettskrav, forts..

Det å være 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, holdninger og rutiner skal forenes. Dette kan være utfordringer utover det å ha vært leder i en kommune som eventuelt har gjennomført en større omorganisering.

Ovennevnte gjør seg særlig gjeldende for rådmannsstillingen.

Generell oppsummering:

- ✓ Kartlegge hvilke lederstillinger/nøkkelstillinger som blir overtallige basert på organisasjonskartet/bemanningsplanen for den nye kommunen.
- ✓ Kartlegge hvorvidt den enkelte er interessert i å fortsette i tilsvarende stilling mv. (kartleggingssamtaler).
- ✓ Har en av de ansatte rettskrav på stillingen?
- ✓ Hvis nei:
 - Vurdere ut fra utvelgelseskriterier om noen skal tilbys stillingen som «annet passende arbeid»
 - Om ingen er kvalifisert for stillingen skal den lyses ut eksternt
 - Alle har mulighet til å søke på ledige stillinger.

Nøtterøy og Tjøme vedtok å skape Færder kommune

I felles kommunestyremøte den 20.januar vedtok Nøtterøy og Tjøme å sende søknad om sammenslåing av de to kommunene til kommunal- og moderniseringsminister Jan Tore Sanner.



Ansettelse av rådmann i Færder kommune

Orientering gitt i Partssammensatt utvalg 7.3 v/ Varaordfører Tjøme, Carl-Erik Grimstad

[mars 9, 2016](#) • [carlerikgrimstad](#)

Arbeidsutvalget for Fellesnemda la mandag 7.3. frem en innstilling som anbefaler at rådmann i Nøtterøy kommune skal tilbys stillingen som den første rådmann i Færder kommune. Innstillingen tar forbehold om kongelig resolusjon vedrørende opprettelsen av kommunen. Denne er for øvrig ventet i løpet av dette halvåret.

Hvorfor slikt hastverk? vil noen spørre seg.

Til det vil jeg si: Vi har med mange hundre ansatte å gjøre – to administrasjoner som er utålmodige når det gjelder den fremtidige strukturen i kommunen. Vi har garantert at alle ansatte får beholde jobben, men det kan selvsagt ikke være slik at alle nøyaktig skal få fortsette å gjøre det de gjør i dag. Mange steder i organisasjonen vil det for eksempel være dobbelt sett med kandidater til enkelte jobber og dette må selvsagt utredes og fattes vedtak om. Da trenger den nye kommunen en kompetent prosjektleder. Det vil være temmelig meningsløst om dette ikke skal være samme person som rådmannen i Færder. Hadde vi ansatt en person som på prosjekt fram til 1.1.2018, ville den nye rådmannen ha måttet overta en administrasjon som han/hun ikke hadde hatt mulighet til å påvirke sammensettingen av. En slik situasjon er ikke bare lite ønskelig, men også egnet til å sette arbeidstakerne i kommunen under unødvendig stress.

AU har lagt til grunn at arbeidsmengde, endringen i antall innbyggere, arbeidsfelt mv. ikke vil endre seg nevneverdig for den rådmannen vi har innstilt til stillingen. Vi har også lagt til grunn at arbeidsfelt, organisasjon etc. er av en slik karakter at også rådmannen i Tjøme vil ha rettskrav på rådmannstillingen i Færder selv om forskjellen på Tjøme og Færder befolkningsmessig er betydelig. Med dette mener jeg å si at vi alle anså rådmannen i Tjøme som kvalifisert til stillingen. Det heter for øvrig i sluttrapporten til DeLoitte:

”Hvorvidt den enkelte leder er kvalifisert for den noenlunde tilsvarende lederstillingen i den nye kommunen, er irrelevant for spørsmålet om rettskrav. Det må legges til grunn at den enkelte leder har vært kvalifisert i den lederstillingen vedkommende har innehatt. I og med at rettskrav kun oppstår der det kan være tale om videreføring av stillingen, må det være en forutsetning at vedkommende er kvalifisert. ”