

Medlemmer i Bodø kommunes kontrollutvalg

## INNKALLING TIL MØTE I KONTROLLUTVALGET

**Møtedato: Fredag 4. mars 2016, kl 10.00**

**Møtested: Formannskapssalen, rådhuset**

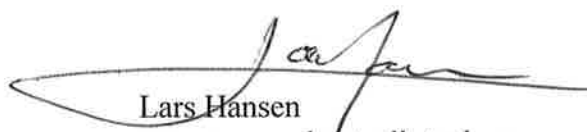
### SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
08/16	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 18. januar 2016
09/16	Redegjørelse om status for kommunens økonomi
10/16	Redegjørelse fra administrasjonen: Rutiner for innkjøp
11/16	Redegjørelse fra administrasjonen: Om rutiner for håndtering av taushetsbelagte opplysninger
12/16	Redegjørelse fra administrasjonen: Erfaringer etter organisasjonsutvalgets sak 15/2- Endringer i arbeidsreglementet - ytringsrett, lojalitetsplikt og varsling
13/16	Orienteringer fra revisjon og sekretariat
14/16	Eventuelt

Eventuelle forfall bes meldt leder eller sekretariat (470 37 452)

Bodø 26. februar 2016

Espen Rokkan (s)  
Leder kontrollutvalget



Lars Hansen  
Sekretær for kontrollutvalget

Kopi sendes: Ordfører, rådmann, Salten kommunerevisjon IKS, varamedlemmer i kontrollutvalget til orientering (eventuell innkalling skjer særskilt).



**SAK 08/16**

## **Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 18. januar 2016**

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
04.03.2016

**Vedlegg:**

- Protokoll fra kontrollutvalgets møte 18. januar 2016


**Bakgrunn for saken:**

Protokoll fra forrige møte i kontrollutvalget legges frem for godkjenning.

**Forslag til vedtak:**

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 18. januar 2016 godkjennes.

**Inndyr, 26. februar 2016**



Lars Hansen  
Sekretær for kontrollutvalget

---

## **PROTOKOLL – BODØ KONTROLLUTVALG**

**Møtedato:** Mandag 18. januar 2016 kl. 10.00 – 13.15

**Møtested:** Møterom 4. etasje, rådhuset

**Saksnr.:** 01/16 - 07/16

**Til stede:**

Espen Rokkan, leder  
Thor Arne Angelsen, nestleder  
Charlotte Ringkjøb  
Åshild Opøyen

**Forfall:**

Lars Vestnes

**Varamedlemmer:**

Bodil Bjørnaali Brattli møtte for Lars Vestnes

**Øvrige:**

Undervisningssjef Tore Tverbakk og konsulent Espen Fjærvoll møtte i tilknytning til sak 04/16  
Avdelingsleder Liv Anne Kildal, og  
Ansvarlig forvaltningsrevisor Svein Erik Moholt, Salten kommunerevisjon IKS  
Sekretariatsleder Lars Hansen, Salten kontrollutvalgsservice

**Godkjenning av innkalling  
sakliste**

Innkalling og sakliste til møtet ble godkjent.

**Merknader:**

Ingen

## SAKSLISTE

Saksnummer	Sakstittel
01/16	Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 23. november 2015
02/16	Rapport fra selskapskontroll: Bodø Energi AS
03/16	Virksomhetsplan for kontrollutvalget
04/16	Oppfølging av bystyrets vedtak i sak om forvaltningsrevisjon: Kvalitet innen spesialundervisning / PPT
05/16	Redegjørelse fra administrasjonen: Om rutiner for håndtering av taushetsbelagte opplysninger
06/16	Orienteringer fra revisjon og sekretariat
07/16	Eventuelt

### 01/16 Godkjenning av protokoll fra kontrollutvalgets møte 23. november 2015

#### **Forslag til vedtak:**

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 23. november 2015 godkjennes.

#### Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak:**

Protokoll fra kontrollutvalgets møte 23. november 2015 godkjennes.

### 02/16 Rapport fra selskapskontroll: Bodø Energi AS

#### **Forslag til vedtak (innstilling til bystyret):**

1. Gjennomført selskapskontroll / eierskapskontroll med Bodø Energi AS er lagt frem for bystyret.
2. Rapporten tas til etterretning.

#### Omforent forslag (innstilling til bystyret):

1. Gjennomført selskapskontroll / eierskapskontroll med Bodø Energi AS er lagt frem for bystyret.
2. Bystyret ber selskapets eierorgan merke seg revisors funn vedrørende kompetanse og manglende kjønnsbalanse i styret i Bodø Energi AS og dets datterselskaper.
3. Rapporten tas for øvrig til etterretning.

#### Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak (innstilling til bystyret):**

1. Gjennomført selskapskontroll / eierskapskontroll med Bodø Energi AS er lagt frem for bystyret.
2. Bystyret ber selskapets eierorgan merke seg revisors funn vedrørende kompetanse og manglende kjønnsbalanse i styret i Bodø Energi AS og dets datterselskaper.

3. Rapporten tas for øvrig til etterretning.

### **03/16 Virksomhetsplan for kontrollutvalget 2016**

#### Kontrollutvalgets behandling:

Tillegg til kontrollutvalgets årsplan 2016: «Rutiner for innkjøp» settes opp til utvalgets møte 4. mars.

#### **Forslag til vedtak (innstilling til bystyret):**

Bystyret tar kontrollutvalgets virksomhetsplan for 2016 til orientering.

#### Votering:

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

#### **Vedtak:**

Bystyret tar kontrollutvalgets virksomhetsplan for 2016 til orientering.

Leder Espen Rokkan ble innvilget permisjon for resten av møtet. Nestleder Thor Arne Angelsen ledet møtet under behandling av sakene 04/16 til og med 07/16.

### **04/16 Oppfølging av bystyrets vedtak i sak om forvaltningsrevisjon: Kvalitet innen spesialundervisning / PPT**

Undervisningssjef Tore Tverbakk og konsulent Espen Fjærvoll møtte fra administrasjonen for å redegjøre og svare på spørsmål.

#### **Forslag til vedtak:**

1. Kontrollutvalget har i medhold av forskrift om kontrollutvalg § 12 gjennomført en oppfølging av bystyrets vedtak i sak 13/134 Kvalitet innen spesialundervisning / PPT.
2. Administrasjonen har redegjort for på hvilken måte bystyrets vedtak er fulgt opp. Kontrollutvalget registrerer følgende:
3. Kontrollutvalgets vedtak oversendes bystyret til orientering.

#### Omforent forslag til vedtak:

1. Kontrollutvalget har i medhold av forskrift om kontrollutvalg § 12 gjennomført en oppfølging av bystyrets vedtak i sak 13/134 Kvalitet innen spesialundervisning / PPT.

2. Administrasjonen har redegjort for på hvilken måte bystyrets vedtak i sak 13/134 er fulgt opp. Kontrollutvalget registrerer følgende:
  - Det er etablert og tatt i bruk et kvalitetssystem
  - Administrasjonen har søkt å bringe saksbehandlingen innen spesialundervisning i samsvar med relevant regelverk på området, gjennom utarbeidelse av ny rutinehåndbok, nye maler, nytt tildelingsregime mv.
  - Administrasjonen har fulgt opp særlige utfordringer knyttet til én skole.
3. Kontrollutvalgets vedtak oversendes bystyret til orientering.

Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

1. Kontrollutvalget har i medhold av forskrift om kontrollutvalg § 12 gjennomført en oppfølging av bystyrets vedtak i sak 13/134 Kvalitet innen spesialundervisning / PPT.
2. Administrasjonen har redegjort for på hvilken måte bystyrets vedtak i sak 13/134 er fulgt opp. Kontrollutvalget registrerer følgende:
  - Det er etablert og tatt i bruk et kvalitetssystem
  - Administrasjonen har søkt å bringe saksbehandlingen innen spesialundervisning i samsvar med relevant regelverk på området, gjennom utarbeidelse av ny rutinehåndbok, nye maler, nytt tildelingsregime mv.
  - Administrasjonen har fulgt opp særlige utfordringer knyttet til én skole.
3. Kontrollutvalgets vedtak oversendes bystyret til orientering.

**05/16 Redegjørelse fra administrasjonen: Om rutiner for håndtering av taushetsbelagte opplysninger**

**Forslag til vedtak:**

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Omforent forslag:

Saken utsettes.

Votering:

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

**Vedtak:**

Saken utsettes.

## **06/16            Orienteringer fra revisjon og sekretariat**

Revisjonen orienterte:

- Om status for regnskapsrevisjon, bl.a når det gjelder Bodø kommunale eiendommer KF.
- Forvaltningsrevisjon: Ingen aktive bestillinger. Forvaltningsrevisorene arbeider for tiden med Overordnet analyse som grunnlag for ny plan for forvaltningsrevisjon.

Sekretariatet orienterte:

- Om dokument vedlagt saken
- Om notat fra Bodø kommunes barneverntjeneste datert 08.01.2016, delt ut i møte.

Kontrollutvalget ber om å få barneverntjenestens svar til fylkesmannens tilsynsrapport datert 16.12.2015. Til utvalgets møte i april 2016 ber utvalget om å få en redegjørelse fra ny barnevernleder om status for kommunens barnevern.

- Om brev til rådmannen datert 14.01.2016: «Rutinemessig oversendelse av innkallinger / sakspapirer til generalforsamlinger i visse selskaper», delt ut i møte.

## **07/16            Eventuelt**

Thor Arne Angelsen tok opp spørsmålet om publisering av informasjon om kommunens eierskap på nett. Sekretariatet sender henvendelse til rådmannen om dette.

Ingen ytterligere saker til behandling.

**Bodø den 18. januar 2016**

Lars Hansen  
Sekretær for kontrollutvalget

Utskrift sendes:  
Kontrollutvalgets medlemmer, varamedlemmer  
Bodø kommune v/ ordfører og rådmann,  
Salten kommunerevisjon IKS

## SAK 09/16

# Redegjørelse om status for kommunens økonomi

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
04.03.2016

### Vedlegg:

- Sak RS 14/10 Bystyret: Status «Framtia vårres del 2», utredninger og gjennomførte tiltak

### Bakgrunn for saken:

Sak med orientering om status for kommunens økonomi er satt på dagsorden i henhold til kontrollutvalgets virksomhetsplan for 2016.

I tillegg til å avgi uttalelse når kommuneregnskapet foreligger, har kontrollutvalget med ujevne mellomrom bedt om og fått informasjon om status for kommunens økonomi. Revisor opplyser at de har mottatt kommunens regnskap for 2015.

I forbindelse med at saken er satt på dagsorden er rådmannen, eller den rådmannen bemyndiger, kalt inn til utvalget for å orientere og svare på eventuelle spørsmål fra kontrollutvalget. Det er bedt om at kontrollutvalget får informasjon om:

- Forventet økonomisk resultat for 2015 for Bodø kommune
- Fremdrift i forhold til avleggelse av kommunens (regnskap og) årsberetning 2015
- Økonomiske utsikter for kommunen så langt i 2016

Derneft er det bedt om at kontrollutvalget blir orientert om følgende innen helse- og sosialområdet:

- I sak 14/59 *Ny virkelighet – ny velferd*, vedtok bystyret 20 «aksjonspunkter» tilknyttet Framtida vårres del 2. Deretter fikk bystyret fremlagt referatsak 10/14 i møte 11.



desember 2014, med status for utredninger og gjennomførte tiltak. I saken nevnes at «Noen punkter er gjennomført og avsluttet, noen er i prosess og andre er skjøvet ut i tid.». På denne bakgrunn er det bedt om at kontrollutvalget får en orientering om samlet status for gjennomføring av Framtida vårres 2.

- I tillegg er administrasjonen bedt om å orientere utvalget om tiltak som er gjennomført, eller planlegges gjennomført, for å styrke økonomistyring og økonomisk kontroll innen helse og sosial.

**Forslag til vedtak:**

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

**Inndyr, 26. februar 2016**



Lars Hansen

Sekretær for kontrollutvalget

Saksnummer	Utvalg	Møtedato
14/13	Eldrerådet	24.11.2014
14/14	Råd for funksjonshemmede	25.11.2014
14/5	Ruspolitisk råd	25.11.2014
14/16	Komitè for levekår	27.11.2014
14/10	Bystyret	11.12.2014
	Eldrerådet	08.12.2014

## Status "Framtida vårres del 2" , utredninger og gjennomførte tiltak

### Sammendrag

Saken lister opp de ulike aksjonspunktene fra PS 14/59 med status i arbeidet.

Noen punkter er gjennomført og avsluttet, noen er i prosess og andre er skjøvet ut i tid.

### Bakgrunn

Som del av prosessene for å redusere merforbruk i Bodø kommune (Fremtida vårres) og få kontroll over veksten i ressursbruken i Helse- og omsorgsavdelingen (Fremtida vårres del 2), har bystyret i PS 14/59 besluttet 20 punkter for videre oppfølging.

### Status i de 20 punktene.

1. Arbeidet med idriftsettelsen av informasjons- og analyseverktøy for Helse- og omsorgsavdelingen forsterkes.

#### Status:

Arbeid en del av prosjektet med utvikling og innføring av helhetlig styringssystem i Bodø kommune, PS 14/128 vedtatt i Formannskapetets møte 25. juni 2014.

2. Det iverksettes et prosjekt for etablering av aktivitetsbasert finansiering av HO-området. I samband med dette skal en ny organisering av forvaltnings-, stabs- og støtteressurser som støtter opp om dette tiltaket implementeres. Prosjektmandat levers til endelig politisk godkjenning i bystyremøtet den 19. juni 2014.

Status:

Prosess for etablering av aktivitetsbasert finansiering er ikke kommet i gang. Prosjektet forutsetter tett samarbeid med økonomiavdelingen og at det er tilstrekkelig kapasitet både i HO og økonomiavdelingen for gjennomføring. Prosjektet og videre prosess planlegges avklart i løpet av november/desember.

3. Det iverksettes en prosess for standardisering av vakttyper, reglement for innleie av vikarer samt en behovsanalyse for rekrutteringsstillinger i HO-avdelingen.
4. Det iverksettes en utredning for opprettelse av et sentralt bemanningskontor i HO-avdelingen.

Status pkt 3 og 4:

PS 14/110 «Prosjektmandat - reduksjon av uønsket deltid» ble behandlet av Bystyret 11.09.14. Bakgrunnen for saken er punktene 3 og 4 i PS 14/59 «Ny virkelighet – ny velferd.»

Vedtak i PS 14/110:

1. Det opprettes et forprosjekt i tråd med sakens opplysninger og vedlagte prosjektmandat.
2. Prosjektet skal utvikle, dokumentere, og anbefale et komplett system for bemanningsplanlegging for pleie og omsorgsenhetene, herunder optimaliserte turnusløsninger og etablering av bemanningskontor.

5. Det iverksettes en utredning for sammenslåing av all akutt/legevakt og alarmhåndtering i Bodø kommune. I tillegg skal en samlokalisering med inntaksteam vurderes. Kommunale øyeblikkelig hjelp plasser skal knyttes til denne enheten og styres av denne.

Status:

Utredningsarbeidet er ikke startet. Man ønsker å ha erfaring fra drift av felles legevaktformidling i Salten før overfor nevnte utredning starter. Felles legevaktformidling i Salten starter opp i løpet av mai 2015. Utredningsarbeidet foreslås startet opp på nyåret 2016.

6. Iverksette prosess med tanke på utvidelse av områder som ikke er omfattet av ordninger med heldøgns hjemmetjenester. Kriterier for avstand fra sonebase, tjenesteomfang og kvalitet skal legges frem for Bystyret før iverksetting tidlig høst 2014.

Status:

Utredning er gjennomført og oppsummeres slik:

Oppdraget forutsatte tilgang på data om ressursbruk i hjemmetjenestene (FRYD). Data fra FRYD er ikke analysert pr oktober 2014.

Innbyggerne mottar i dag tjenester ut fra en individuell vurdering. Hjemmebaserte tjenester er over år utviklet. I dag gis tjenester gjennom hele døgnet i deler av kommunen ut fra 3 geografiske områder – Sentrum, Tverlandet og Saltstraumen/Misvær. Kjøre lengde/tid i bil pr natt er omfattende for deler av personalet.

Pågående prosesser og endringer i samarbeidsstrukturene mellom utøvende tjeneste og Tildelingskontorene har et sterkere fokus på vurdering av hva som er hensiktsmessig måte å tilby nødvendige tjenester til enkeltbrukere i ytterdistriktene.

Lovens krav til individuell vurdering og kommunens ansvar for å bidra til en best mulig forvaltning av ressursene, gjør at en absolutt grense vurderes som uhensiktsmessig.

Samtidig er det nødvendig med en plan for utvikling av hensiktsmessige boliger med nærhet til baser for tjenestene og andre samfunnsstrukturer, og en informasjon til innbyggerne om dette slik at den enkelte selv kan ta ansvar for eventuell flytting.

Utredningen følger som vedlegg til saken.

7. Iverksette prosess med sikte å opprette nye tjenesteformer for å kunne levere rasjonelle tjenester. Tjenester som i dag er ambulante og som kan være stasjonære skal vurderes. I tillegg skal prosessen utarbeide en plan for iverksetting av tilbud som kan leveres til flere samtidig. Forslag om slike tjenesteformer legges fram for bystyret tidlig høst 2014.

Status:

Utredning er gjennomført og oppsummeres slik:

Arbeidet har bragt fram 5 forslag til tiltak som kan effektivisere dagens tjenester, ett forslag for økt inntjening og 6 forslag til nye tiltak som på sikt bidrar til reduksjon av kostnader.

Tiltakene 1-6 vil bli fulgt opp av leder for hjemmetjenestene og leder for Tildelingskontoret umiddelbart.

Tiltakene 7 – 12 må vurderes utredet med tanke på kostnader, kost-nytte, innhold og samhandlingsparter. Disse må sees i sammenheng med videre utvikling av hele helse- og omsorgstjenesten i kommunen og den retningen som er ønsket.

Utredningen følger som vedlegg til saken.

8. Det iverksettes et prosjekt for reorganisering av miljøtjenestene med sikte på et helhetlig tjenestetilbud, god ressursutnyttelse, effektiv drift og en god faglig praksis. Prosjektet skal inneholde en plan for implementering ila 2015. Praksis vedrørende Individuell plan, helhetlig koordinering av tjenester og mer fleksible tjenester både individuelt og i grupper skal vurderes. Tjenesten bør ledes av en virksomhetsleder. Prosjektmandat levers til endelig politisk godkjenning i bystyremøtet den 19. juni 2014.

Status:

Prosjektgruppen har levert sin utredning. Tilrådingene fra prosjektgruppen følges opp i en prosess som innebærer en strukturendring i hele avdelingen. Det vil på nyåret fremmes en egen sak hvor strukturendring er tema. Se også punkt 15.

Utredningen følger som vedlegg til saken.

9. Det iverksettes en utredning der omgjøring av mindre sykehjem til bokollektiv skal belyses. Utredning skal inneholde en ROS-analyse av tiltaket samt plan for gjennomføring av tiltaket. Utredningen legges frem for politisk behandling sen høst 2014.

Status:

Utredning er gjennomført og oppsummeres slik:

Notatet belyser økonomiske konsekvenser av avhjemling av de to minste sykehjemmene i kommunen, bygningsmessige forhold, nødvendighet av å se tjenestetilbudene i sammenheng og befolkningsprognosen for de eldste eldre.

Det konkluderes med at kostnadene knyttet til tilbakebetaling av tilskudd og en ukjent kostnad knyttet til bygningsmessige utbedringer og tilrettelegginger, vil overstige et mulig innsparingspotensial på drift.

På lengre sikt vil disponering av bygningsmassen være nødvendig å vurdere i lys av nye og endrede behov, tjenestemeny og aktuelle målgrupper.

10. Det iverksettes et arbeid for å tydeliggjøre målgruppene i institusjonene. Målgruppene i langtidsinstitusjonene er; somatikk, demens og demens med atferdsproblematikk.

Status:

Arbeidet er avsluttet. Det er konkludert med at en inndeling av målgrupper i institusjonene ikke skal være for spesialisert, dette for å sikre nødvendig fleksibilitet i bruk av plassene.

Hoved inndelingen er somatikk, demens, demens med atferdsproblematikk og alderspsykiatri.

11. For å øke omløpshastigheten ved rehabiliteringsavdelingen skal opphold tidsbegrenses og gjennomsnittlig liggetid reduseres. HO-avdelingen utarbeider standarder og kriterier for rehabiliteringsforløp slik at flere får tilgang til denne tjenesten.

Status:

Rehabiliteringsavdelingen har jobbet aktivt med økt fokus på dette punktet og har innfridd aktuelle målsetning.

Tidligere var gjennomsnittlig liggetid 48 døgn, siste 80 utskrivelser har en gjennomsnittlig liggetid på 45 døgn, og siste 40 utskrivelser viser en gjennomsnittlig liggetid på 36 døgn. Gjennomsnittlig liggetid er altså redusert med 12 døgn siste halve året. Det er for tidlig å si om dette uttrykker en tendens eller om det er tilfeldig, siden antallet pasienter i undersøkelsen er lavt.

Vedrørende utarbeidelse av standarder, se pkt 12.

12. Forløp som innebærer endringer i tjenestetilbud må gjøres mer smidig. HO-avdelingen utarbeider standarder for forløp der en legger vekt på smidige overganger mellom ulike tjenestetilbud. Det bærende prinsipp er hurtig frigjøring av ledig kapasitet.

Status:

Avdelingen har ikke hatt kapasitet til å utarbeide standarder for forløp mellom de ulike tjenestetilbudene. Rapporten for reorganisering av Rehabiliteringsområdet peker på noen utfordringer. Det har tidligere vært forsøkt iverksatt prosjekt vedrørende helhetlig pasientforløp, men dette ble ikke gjennomført på grunn av manglende ressurser for implementering i hjemmetjenestens virksomheter. Avdelingen vil i 2015 re-starte arbeidet og utarbeide standarder for

forløp/ prosedyrer for samhandling med vekt på smidig overganger og et bedre helhetlig tjenestetilbud.

13. Det iverksettes en prosess med siktemål å samle brukere i institusjon som er spesielt ressurskrevende i forhold til bemanning og kompetanse. Prosessen skal være avsluttet tidlig høst 2014.

Status:

Arbeidet er ikke iverksatt, og vil bli sett i sammenheng med full drift i Sølvsuper helse og velferdssenter og Hovdejordet sykehjem.

14. Det iverksettes et prosjekt med siktemål å gjøre endringer av struktur i eksisterende bygg, jf. vedlagt rapport fra arbeidsgruppen for Institusjoner.

Status:

Arbeidet er gjennomført ved Hovdejordet sykehjem med sammenslåing av to bogrupper. Det jobbes kontinuerlig med organisatoriske grep for en best mulig effektiv drift. Dersom bygningsmessige endringer vurderes som hensiktsmessig vil det bli utredet og framlagt som egen sak.

15. Det iverksettes et prosjekt for reorganisering av rehabiliteringstjenestene for en bedre og mer effektiv bruk av terapeutressursene. Det skal også vurderes å knytte seniorhelsetjenesten til Rehabiliteringssenteret. Prosjektmandat levers til endelig politisk godkjenning i bystyremøtet den 19. juni 2014.

Status:

Prosjektgruppen har levert sin utredning. Tilrådingene fra prosjektgruppen følges opp i en prosess som innebærer en strukturendring i hele avdelingen. Det vil på nyåret fremmes en egen sak hvor strukturendring er tema. Se også punkt 8.

Utredningen følger som vedlegg til saken.

16. Det iverksettes en utredning av privatisering av kommunale legesenter.

Status:

Arbeidet er igangsatt. Egen sak vil komme på nyåret.

17. Det iverksettes en utredning for kostnadsreduksjon av interkommunalt overgrepsmottak.

Status:

I statsbudsjettet for 2015 foreslås overføring av overgrepsmottak til Helseforetakene fra 2016: Tjenestene til volds- og overgrepsutsatte skal integreres i de ordinære tjenestene, og spesialisthelsetjenesten vil få hovedansvar for tilbud til barn og voksne utsatt for seksuelle overgrep. Det foreslås at dette skjer fra 2016. Eksisterende, robuste kommunale mottak skal videreføres gjennom avtaler mellom regionale helseforetak og kommuner. Saken prioriteres ikke jobbet med pga. planlagt overføring til spesialisthelsetjenesten.

18. Det iverksettes et prosjekt for å øke graden av samhandling og etablering av konsekvenskultur i grensesnittet mellom NAV Bodø, Boligkontoret og Flyktningkontoret.
19. Det iverksettes et prosjekt for å arbeide etter beste praksis innenfor sosialområdet for alle kommunale aktører. Sosialtjenestene og virkemiddelapparatet synes å være fragmentert og lite koordinert. Bruken av statlige og kommunale virkemidler skal særskilt gjennomgås.

Status pkt 18 og 19:

For pkt. 18 og 19 - Etablering av prosjekt er drøftet i samarbeidsmøte med Nav Bodø og Boligkontoret. Etablering av slikt prosjekt må ses i sammenheng med etablering av Kommunalt Foretak for eiendomsforvaltning (KF) og innhold i dette. Det tas initiativ fra kommunaldirektøren om etablering av overordnet forum når KF sin rolle er avklart. Foreløpig beholdes dagens samarbeidsmøter.

20. I forbindelse med etableringen av Hålogalandsgata 131 vil administrasjonen vurdere å redusere økningen 2 millioner kroner i driften av det samlede botilbudet i rusomsorgen i behandlingen av tertial 1 i 2014.

Status:

Forslag til framtidig struktur på bo- og omsorgstilbud innenfor rusomsorgen og bruk av Hålogalandsgata 131 fremmes som egen sak.

## Vurderinger og konklusjon

Det er arbeidet konstruktivt med de ulike aksjonspunktene slik at avklaring på mulig handlingsrom er avklart. Flere arbeidsoppgaver er ikke avsluttet og noen endringer er ikke påbegynt ennå. De største endringene må gis nødvendig tid for å sikre gode prosesser, at nødvendige strukturer er på plass og god ivaretagelse av berørte parter.

Videre rapportering i oppfølgingsarbeidet av «Framtia vårres del 2» vil gjøres i tilknytning til tertialrapporteringer og enkeltsaker.

Rolf Kåre Jensen  
rådmann

Ingunn Lie Mosti  
kommunaldirektør

Saksbehandler: Mona Karlsen

## Trykte vedlegg:

Utredning pkt 6 i PS 14/59

Utredning pkt 7 i PS 14/59

Utredning pkt 9 i PS 14/59

## **SAK 10/16**

### **Redegjørelse fra administrasjonen: Rutiner for innkjøp**

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
04.03.2016

**Vedlegg:**

- 

**Bakgrunn for saken:**

Saken er satt på dagsorden i henhold til kontrollutvalgets virksomhetsplan for 2016.

I forbindelse med at saken er satt på dagsorden, er rådmannen, eller den rådmannen bemyndiger, bedt om å komme til møtet kl 10.45 for å orientere og svare på eventuelle spørsmål fra utvalget. Det er bedt om at redegjørelsen inkluderer følgende:

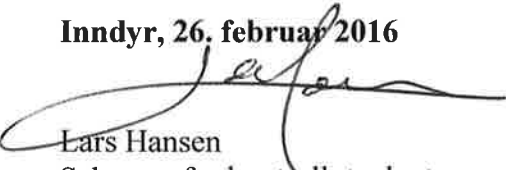
- Hovedtrekkene i kommunens rutiner for innkjøp
- Hvilken opplæring / veiledning gjennomføres for å sikre forståelse av rutiner / systemer
- Systemer eller tiltak som er iverksatt for å sikre etterlevelse av rutine
- Erfaring med bruk av rutine og håndtering av brudd på rutiner



**Forslag til vedtak:**

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

**Inndyr, 26. februar 2016**



Lars Hansen  
Sekretær for kontrollutvalget

**SAK 11/16****Redegjørelse fra administrasjonen: Om rutiner for håndtering av taushetsbelagte opplysninger****Saksgang:**  
Kontrollutvalget**Møtedato:**  
04.03.2016**Vedlegg:**

- Brev datert 20.02.2015 fra rådmannen: Vedr personopplysninger på kommunens nettsider

**Bakgrunn for saken:**

I kontrollutvalgets møte 26. januar 2015 ble kontrollutvalget orientert om at opplysninger om en persons sykdom og uføregrad lå åpent på kommunens hjemmeside, som et vedlegg til en formannskapssak fra 2014. Utvalget ba sekretariatet ta opp dette forholdet skriftlig med rådmannen, og rådmannens svarbrev (vedlegg) lå deretter til grunn for kontrollutvalgets sak 10/15, 9. mars 2015, *Spørsmål om opplysninger om noens personlige forhold på kommunens hjemmeside*. Utvalget fattet følgende vedtak i saken:

*Kontrollutvalget tar rådmannens brev datert 20.02.2015 til etterretning. Utvalget ber om å bli holdt orientert om de rutiner som utarbeides for å håndtere sensitive personopplysninger og taushetsbelagt informasjon.*

I brevet fra rådmannen nevnes at kommunen har under utarbeidelse en arkivplan, bl.a med «spesifiserte rutiner for håndtering av saker med denne type informasjon». I forbindelse med at saken er satt på dagsorden er rådmannen, eller den rådmannen bemyndiger, bedt om å møte i utvalget klokken 11.00 for å redegjøre om saken. Det er bedt om at kontrollutvalget får informasjon om innholdet i de nevnte rutinene, samt i hvilken grad rutinene er iverksatt. I

tillegg er det bedt om at utvalget blir orientert om eventuelt andre tiltak som er iverksatt eller planlagt iverksatt for å sikre god håndtering av taushetsbelagte opplysninger med at saken er

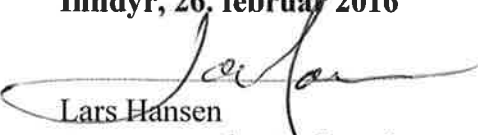
**Forslag til vedtak:**

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

**Behandling 18. januar 2016**

Saken utsettes.

**Inndyr, 26. februar 2016**



Lars Hansen  
Sekretær for kontrollutvalget

SKU  
25-02-15  
JNR 15/105ARK 412  
6-1

Unntatt off. etter offl §13, jfr. fvl §13

Salten Kontrollutvalgsservice

Postboks 54  
8138 INNDYRDato: ..... 20.02.2015  
Saksbehandler: ..... Rolf Kåre Jensen  
Telefon direkte: ..... 75555011  
Deres ref.: .....  
Løpenr.: ..... 13922/2015  
Saksnr./vår ref.: ..... 2015/738  
Arkivkode: ..... 041

## Vedr. personopplysninger på kommunens nettsider

Vi viser til brev av 26. januar 2015. I det følgende gjennomgås de problemstillinger som fremmes, som svar til kontrollutvalget:

1. I den konkrete saken det vises til sørget vi umiddelbart for - etter å ha blitt gjort kjent med forholdet - å sladd de personopplysninger som fremgikk av saken og som skulle vært unntatt offentlighet. Saken ligger fortsatt på kommunens hjemmesider, men sensitive opplysninger er nå sladdet.

At saken ikke ble unntatt offentlighet skyldes en kombinasjon av saksbehandlingsfeil og avvikende rutiner for behandling av innkommende post. Normalt journalføres all post som kommer til Bodø kommune gjennom arkivet, hvorpå arkivet har rutiner for å håndtere opplysninger som skal unntas offentlighet gjennom tilgangskoder. Denne konkrete søknaden ble levert til saksbehandler direkte, og gikk således ikke gjennom arkivet. Søknaden ble deretter knyttet som vedlegg til saksframlegget som lå til behandling av formannskapet, og man overså at vedlegget inneholdt sensitive personopplysninger.

2. Bodø kommune forholder seg selvsagt til gjeldende regelverk for håndtering av taushetsbelagte opplysninger som følger av forvaltningsloven og offentlighetsloven. I tillegg har vi under utarbeidelse en arkivplan, der bl.a spesifiserte rutiner for håndtering av saker med denne type informasjon vil inngå. Å sørge for at saksbehandlere og utvalgssekretærer har oppdatert kompetanse i forhold til denne problematikken er en sentral oppgave, og vi planlegger å gjennomføre et seminar på forvaltningsregler og saksbehandlingsrutiner i nær fremtid, hvor kommuneadvokaten og arkivtjenesten er sentrale bidragsyttere.
3. Bodø kommune har fra januar 2015 tatt i bruk eInnsyn. Dette stiller skjerpede krav til kvalitetssikring av saksframlegg og møtedokumenter, ettersom disse nå publiseres direkte fra vårt saksarkivsystem ePhorte. Vi mener de tiltakene som er nevnt i pkt 2 vil være et bidrag til nettopp dette.
4. Bodø kommune etterstreber til enhver tid å oppfylle gjeldende krav ihht lover og instruksjoner når det gjelder håndtering av taushetsbelagt informasjon. Til tross for dette kan feil dessverre forekomme.

### Rådmannen

Postadresse:  
Postboks 319, 8001 Bodø  
Besøksadresse:Telefoner:  
Sentralbord: 75 55 50 00  
Ekspedisjon: 75 55 50 00Elektroniske adresser:  
postmottak@bodo.kommune.no  
Rolf.Kåre.Jensen@bodo.kommune.noOrgnr.:  
972 418 013  
Bankkonto:

Så snart vi får kjennskap til at slike feil har oppstått forventes det at forholdet selvfølgelig rettes umiddelbart.

Med hilsen  
  
Rolf Kåre Jensen  
Rådmann

---

**SAK 12/16****Redegjørelse fra administrasjonen: Erfaringer etter organisasjonsutvalgets sak 15/2- Endringer i arbeidsreglementet - ytringsrett, lojalitetsplikt og varsling****Saksgang:**  
Kontrollutvalget**Møtedato:**  
04.03.2016**Vedlegg:**

- Organisasjonsutvalgets sak 15/2: Endringer i arbeidsreglementet – ytringsrett, lojalitetsplikt og varsling

**Bakgrunn for saken:**

I sitt møte 9. mars 2015, sak 15/2, behandlet og vedtok organisasjonsutvalget endringer i arbeidsreglementet som vedrører ytringsrett, lojalitetsplikt og varsling.

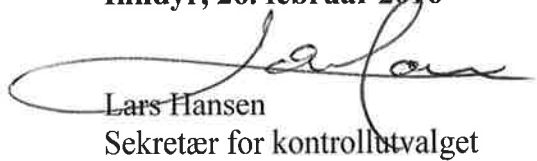
Vedlagt saken er saksfremlegg for den nevnte saken i organisasjonsutvalget, samt det vedtak utvalget fattet.

I forbindelse med at saken er satt på dagsorden er rådmannen, eller den rådmannen bemyndiger, bedt om å møte i utvalget klokken 11.30 for å redegjøre om hvilke erfaringer som er gjort, nå ett år etter at endringene i arbeidsreglementet ble innført.

**Forslag til vedtak:**

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

**Inndyr, 26. februar 2016**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lars Hansen', written over the printed name and title.

Lars Hansen

Sekretær for kontrollutvalget

Saksnummer	Utvalg	Møtedato
15/2	Organisasjonsutvalget	09.03.2015
15/8	Bystyret	26.03.2015

## Endringer i arbeidsreglementet - yringsrett, lojalitetsplikt og varsling

### Forslag til vedtak

Rådmannens forslag til endringer i arbeidsreglementet hva angår tema yringsfrihet, lojalitetsplikt og varsling vedtas.

Rådmannen gis fullmakt til å korrigere etiske retningslinjer og skriftlig kommunikasjonsstrategi slik at disse blir språklig forenlig med vedtatt arbeidsreglement.

Bystyret orienteres om dette vedtaket.

### Innhold

<b>Endringer i arbeidsreglementet</b> .....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
<b>- yringsrett, lojalitetsplikt og varsling</b> .....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
Forslag til vedtak .....	1
<b>1. Sammendrag</b> .....	2
<b>2. Saksopplysninger</b> .....	2
<b>2.1 Innledning</b> .....	2
<b>2.2 Bakgrunn</b> .....	2
2.3 Rettskilder .....	3
<b>3. Vurderinger</b> .....	5
3.1 Rettslig utgangspunkt .....	5
3.2 Gjeldende reglement .....	6
3.3 Forslag .....	6
3.4 Arbeidstakersidens uttalelser .....	7
3.5 Organisasjonsutvalget sak 18/2014 .....	7
3.6 Nærmere om de foreslåtte endringer i regelverket .....	8
3.7 Avsluttende merknader .....	11
<b>4. Oppsummering</b> .....	12
<b>5. Konklusjon og anbefaling</b> .....	12



## **Protokoll - Organisasjonsutvalgets møte 09.03.2015**

### **PS 15/2 Endringer i arbeidsreglementet -ytringsfrihet, lojalitetsplikt og varsling.**

#### **Forslag til vedtak:**

Rådmannens forslag til endringer i arbeidsreglementet hva angår tema ytringsfrihet, lojalitetsplikt og varsling vedtas.

Rådmannen gis fullmakt til å korrigere etiske retningslinjer og skriftlig kommunikasjonsstrategi slik at disse blir språklig forenlig med vedtatt arbeidsreglement.

Bystyret orienteres om dette vedtaket.

#### **Organisasjonsutvalgets behandling i møte den 09.03.2015:**

HR-sjef Per Gunnar Pedersen og rådgiver Marianne Bjørklund presenterte rådmannens forslag til endringer.

#### **Forslag:**

**Rødt – endringer i arbeidsreglementet – ytringsfrihet, lojalitetsplikt og varsling – Rødts forslag til endringer er markert med kursivskrift:**

##### **1.Ytringsfrihet og lojalitetsplikt.**

###### **1.1.Ytringsfrihet**

Alle ansatte i kommunen har ytringsfrihet.

###### **1.2.Lojalitetsplikt**

Arbeidstaker plikter å opptre lojalt overfor Bodø kommune .

Den enkelte arbeidstaker som uttaler seg offentlig har ansvar for å gjøre det klart om vedkommende uttaler seg på vegne av Bodø kommune eller på egne vegne.

*3.og 4.setning : "Det er ønskelig ....." strykes.*

*Tillegg: Ansatte skal lojalt gjennomføre kommunale vedtak, men må også når vedtak er fattet kunne påtale kritikkverdige forhold eller utilsiktede virkninger.*

Dersom arbeidstaker uttaler seg på vegne av Bodø kommune gjelder de regler som er presisert i pkt. 6 bokstav d og e.

##### **2.Varsling**

Ved varsling av kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljølovens §2-4 forventes det at arbeidstaker *har forsøkt å benytte seg av kommunens interne rutiner for varsling før en eventuell offentlig varsling finner sted.*

#### **6.Pressekontakt**

*f)Alle ansatte kan gi faktaopplysninger om eget arbeidsfelt, så lenge disse ikke omfattes av lovbestemt taushetsplikt.*

### **Votering:**

Rødts forslag om at 3. og 4. setning i 2. avsnitt av pkt. 1.2 strykes fikk 1 stemme (Rødt) og falt. Rødts tilleggsforslag i pkt. 1.2 ble vedtatt med 5 mot 2 stemmer (1H og 1SP). Rødts forslag til endring av pkt. 2 fikk 2 stemmer (Rødt og AP) og falt. Rødts tilleggsforslag til pkt. 6 ble vedtatt med 5 mot 2 stemmer (1H og 1SP). Innstillingen med endringer ble enstemmig vedtatt.

### **Vedtak:**

Rådmannens forslag til endringer i arbeidsreglementet hva angår tema yringsfrihet, lojalitetsplikt og varsling vedtas med de endringer som fremkommer nedenfor.

Rådmannen gis fullmakt til å korrigere etiske retningslinjer og skriftlig kommunikasjonsstrategi slik at disse blir språklig forenlig med vedtatt arbeidsreglement.

Bystyret orienteres om dette vedtaket.

#### **1. Ytringsfrihet og lojalitetsplikt.**

##### **1.1 Ytringsfrihet**

Alle ansatte i kommunen har ytringsfrihet.

##### **1.2 Lojalitetsplikt**

Arbeidstaker plikter å opptre lojalt overfor Bodø kommune .

Den enkelte arbeidstaker som uttaler seg offentlig har ansvar for å gjøre det klart om vedkommende uttaler seg på vegne av Bodø kommune eller på egne vegne. Det er ønskelig at arbeidstaker informerer sin leder før vedkommende ytrer seg offentlig om eget faglige ansvarsområde og/eller egen arbeidsplass. Slike offentlige ytringer krever likevel ikke leders godkjenning. Dersom arbeidstaker uttaler seg på vegne av Bodø kommune gjelder de regler som er presisert i pkt. 6 bokstav d og e.

##### **Nytt avsnitt:**

*Ansatte skal lojalt gjennomføre kommunale vedtak, men må også når vedtak er fattet kunne påtale kritikkverdige forhold eller utilsiktede virkninger.*

Dersom arbeidstaker uttaler seg på vegne av Bodø kommune gjelder de regler som er presisert i pkt. 6 bokstav d og e.

## **2. Varsling**

Ved varsling av kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljølovens §2-4 forventes det at arbeidstaker benytter seg av kommunens interne rutiner for varsling før en eventuell offentlig varsling finner sted.

## **6. Pressekontakt – ny bokstav f**

*f) Alle ansatte kan gi faktaopplysninger om eget arbeidsfelt, så lenge disse ikke omfattes av lovbestemt taushetsplikt.*

## 1. Sammendrag

Den 25. november 2014 la rådmannen frem forslag til endringer i arbeidsreglementet hva angår følgende tema: ansattes rett til å ytre seg offentlig om kommunens virksomhet, arbeidstakers lojalitetsplikt og retten til varsling. Saken ble returnert for ny behandling med følgende vedtak:

*«Saken utsettes slik at Sivilombudsmannens kommentarer i sak 2014/91 vurderes og sees i sammenheng med ny tekst.»*

Rådmannen har etter dette vurdert saken på nytt i lys av ovennevnte uttalelse fra Sivilombudsmannen. Det er rådmannens vurdering at forslag til endringer er i samsvar med gjeldende rett generelt og de uttalelser ombudsmannen har gitt i nevnte sak spesielt.

Rådmannens forslag til endring i arbeidsreglementet fastholdes i det alt vesentlige, med noen justeringer etter drøftinger med arbeidstakersiden.

## 2. Saksopplysninger

### 2.1 Innledning

Saksfremlegg til møte 25. november 2014 med forslag til endring i arbeidsreglementet var ikke tilstrekkelig klargjørende hva angår sakens bakgrunn og rådmannens intensjoner. Fra administrasjonens side erkjennes at saken burde vært beskrevet bedre, og at tema burde vært drøftet med arbeidstakersiden før politisk behandling.

Etter drøftinger med hovedtillitsvalgte legger administrasjonen nå frem en mer grundig saksutredning. Utover saksfremlegget vedlegges supplerende dokumentasjon/saksopplysninger.

### 2.2 Bakgrunn

Høsten 2013 presenterte Avisa Nordland en artikkel der en av kommunens medarbeidere uttalte seg kritisk til deler av kommunens virksomhet. Arbeidstakeren ble etter dette kritisert av arbeidsgiver. I brev av 22. januar 2014 fra Sivilombudsmannen til Bodø kommune refereres det til episoden, og ombudsmannen anmoder om å få tilsendt *«kopi av interne reglementer som kan ha betydning for ansattes yringsrett»*. Dette som ledd i den undersøkelse av kommunens generelle regulering av yringsretten som ombudsmannen på eget initiativ iverksatte i anledning ovennevnte sak.

Bodø kommunes arbeidsreglement, etiske retningslinjer og skriftlige kommunikasjonsstrategi ble oversendt til Sivilombudsmannen den 20. mars 2014. Samtidig informerte kommunen ombudet om at kommunen ville revidere de eksisterende reglementer uavhengig av ombudets undersøkelse.

I brev datert 4. april 2014 informerte ombudet om at undersøkelsessaken ble avsluttet med bakgrunn i at Bodø kommune har igangsatt et kvalitetssikringsarbeid hva angår aktuelle reglementer. Ombudet siteres:

*«Ombudsmannens kontroll med forvaltningen skal være etterfølgende. Det vil si at ombudsmannen normalt ikke skal behandle en sak før den er endelig avgjort i forvaltningen. Ettersom kommunen er i gang med å revidere det relevante regelverket anses det best i samsvar med prinsippet om etterfølgende behandling at ombudsmannen avslutter undersøkelsene i saken.»*

Sivilombudsmannen ba samtidig om at kommunen oversender kopi av det reviderte regelverket når dette er endelig vedtatt.

Ettersom ombudet har avsluttet sine undersøkelser vil ikke kommunen få den kvalitetssjekk av eksisterende reglementer slik saken først ble initiert.

Rådmannen la frem forslag til revidert arbeidsreglement for organisasjonsutvalget den 25. november 2014. Saken ble returnert med anmodning om at administrasjonen vurderer forslaget på nytt i lys av Sivilombudsmannens uttalelse i sak 91/2014.

Administrasjonen har gjort en vurdering av sak 91/2014, og har drøftet forslag til endring av arbeidsreglement med arbeidstakersiden (30. januar 2014). Etter dette legges herved frem nytt forslag.

Dette saksfremlegget må ses i sammenheng med utredningen til sak 18/2014 av 25. november 2014.

## **2.3 Rettskilder**

Noen av de rettskilder som er relevant for saken:

### **Grunnloven § 100**

*«Ytringsfrihet bør finne sted.  
Ingen kan holdes rettslig ansvarlig for å ha meddelt ... opplysninger, ideer og budskap ...  
Frimodige ytringer ... er tillatt for enhver. Det kan bare settes klart definerte grenser for denne rett der særlig tungtveiende hensyn gjør det forsvarlig holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelser.  
Det påligger statens myndigheter å legge forholdene til rette for en åpen og opplyst offentlig samtale.»*

### **Den Europeiske Menneskerettskonvensjon art. 10**

*«Enhver har rett til ytringsfrihet. Denne rett skal omfatte frihet til å ha meninger og til å motta og meddele opplysninger og ideer uten inngrep av offentlig myndighet og uten hensyn til grenser. ...»*

### **Konvensjonen om sivile og politiske rettigheter art. 19**

*«1. Enhver skal ha rett til meningsfrihet uten inngrep.  
2. Enhver skal ha rett til ytringsfrihet; denne rett omfatter frihet til å søke, motta og meddele opplysninger og tanker av alle slag, uten hensyn til landegrenser, enten i muntlig, skriftlig eller trykt form, eller ved kunstneriske eller andre uttrykksmidler etter eget valg...»*

### **Ulovfestede regler om arbeidstakers lojalitetsplikt**

Det rettslige grunnlaget for lojalitetsplikten er arbeidskontrakten. Arbeidstakers lojalitetsplikt følger av ulovfestede regler nedfelt i rettspraksis og utviklet i juridisk teori.

Høyesterett har fastslått at det gjelder en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i et ansettelsesforhold, jf. Rt. 1990 s. 607.

I forarbeidene til GrL § 100 St. meld. Nr. 26 (2003-2004) side 108, pkt. 4.11.5 uttales:

*"Det må anses som fullt forsvarlig, vurdert opp mot ytringsfrihetens begrunnelser, å holde fast ved at det foreligger et lojalitetsforhold mellom den ansatte og arbeidsgiveren (og andre overordnede i arbeidsforholdet). Som en del av dette lojalitetsforholdet kan inngå at den ansatte ikke offentlig skal fremsette illojale ytringer. Det vil derfor ikke i seg selv være i strid med grunnleggende ytringsfrihetsprinsipper å reagere med negative sanksjoner mot illojale ytringer."*

I de samme forarbeider skrives det på side 101, pkt. 4.11.2:

*"Vedrørende EMK artikkel 10 følger det av praksis fra Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD) at begrensninger i ansattes ytringsfrihet – som sådan – er akseptabelt i forhold til artikkel 10. Hvor omfattende begrensninger som vil bli akseptert, vil bero på om de er nødvendige i et demokratisk samfunn, og vil avhenge av en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Til grunn for denne vurderingen ligger et proporsjonalitetsprinsipp, som innebærer at det må være et rimelig forhold mellom den arbeidsrettslige reaksjonen og bruddet på lojalitetsplikten."*

Prinsippet om arbeidstakers troskapsplikt er definert i juridisk litteratur slik:

*«...plikt til...å fremme arbeidsgivers interesser...og ...plikt til å avstå fra å tilsidesette arbeidsgivers interesser...»* (Borgerud/Due/Nordaas/Næss, 2. opplag, s. 371)

*«...ansatte ikke skal ytre seg på en måte som ødelegger eller skader virksomhetens legitime og saklige interesse.»* (Stueland/Sønsteli Johansen, Arbeidsmiljøloven Kommentarer og praksis, 1. utgave, s.105).

### **Øvrig retts- og forvaltningspraksis**

Det finnes et omfattende og relevant materiale i retts- og forvaltningspraksis. Administrasjonen vil fremheve følgende tre uttalelser fra Sivilombudsmannen og tre dommer, i tillegg til den uttalelse organisasjonsutvalget selv har trukket frem fra Sivilombudsmannens praksis (91/2014):

SOMB-2014-379  
SOMB-2014-91  
SOMB-2006-12  
SOMB-2007-32  
HR Rt-2003-1614  
LF-2009-14161  
LH-2011-81291

Det vil føre for langt å referere alle sakene her, slik at uttalelsene og dommene legges ved i sin helhet. En oppsummering av ovennevnte saker viser at ethvert tilfelle må vurderes konkret, og at

både arbeidstakers rett til å ytre seg og arbeidstakers plikt til å opptre lojalt utgjør to vel etablerte prinsipper i norsk rett.

### 3. Vurderinger

#### 3.1 Rettslig utgangspunkt

Arbeidstakernes yringsfrihet dreier seg om frihet til å ytre seg om *egne* meninger og synspunkter i  *eget* navn. Gjennom styringsretten har Bodø kommune rett til å bestemme hvilke ytringer som skal fremmes i kommunens navn, og hvem som skal gjøre det.

Friheten til å ytre seg slik man ønsker, er et utslag av den alminnelige handlefrihet. Arbeidstakere har slik alminnelig frihet, og yringsfriheten er en grunnleggende rettighet som har et særlig rettskildemessig vern. Ansattes yringsfrihet er således en del av den alminnelige yringsfriheten. Det betyr at alle ansatte i Bodø kommune har en grunnleggende rett til å uttale seg om kommunens virksomhet, både positivt og negativt. Dette gjelder også omstridte temaer.

For at noen lovlig skal kunne begrense yringsfriheten må det finnes et rettslig grunnlag for dette. Lojalitetsplikten i arbeidsforhold er et slikt rettsgrunnlag, men den gir ikke arbeidsgiver generell kompetanse til å regulere ansattes ytringer. Lojalitetsplikten er begrenset til ytringer som påviselig skader arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte. I og med at yringsfriheten er forankret i Grunnlov og EMK, kan det altså ikke utelukkes at det vil være tilfeller hvor ansattes yringsfrihet vil gå foran lojalitetsplikten, selv om arbeidsgiver interesser vil bli skadelidende.

Generelt skal det mye til før lojalitetshensynet tilsier begrensninger i yringsfriheten.

Hvor grensen går mellom ansattes yringsfrihet på den ene side og lojalitetsplikt på den andre vil være gjenstand for en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering i det enkelte tilfelle. For å illustrere dette kan nevnes Sivilombudsmannens innledning i sak 91/2014:

*«Når lovligheten av en ansatts ytring skal vurderes, må hensynene bak lojalitetsplikten i det konkrete tilfellet veies mot hensynene bak yringsfriheten, ... Ved avveiningen må det tas hensyn til at yringsfriheten er en menneskerett, beskyttet av Grunnloven og EMK, mens lojalitetsplikten er et ulovfestet prinsipp, som skal ivareta arbeidsgiverens interesser. Dette betyr at det er begrensninger i yringsfriheten som må begrunnes. Begrunnelsen må være relevant og tilstrekkelig i den enkelte sak, og begrensningene må være forholdsmessige. Generelt skal det mye til før lojalitetshensynet tilsier begrensninger i yringsfriheten.*

*Justisdepartementet har ... gitt uttrykk for at det som et utgangspunkt bare bør være ytringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgiverens interesser på en unødvendig måte som må anses som illojale. I noen tilfeller vil heller ikke dette være tilstrekkelig til å begrense den ansattes yringsfrihet. Dersom hensynene bak yringsfriheten veier tyngre, vil en ytring fra en ansatt kunne være vernet også når arbeidsgiverens interesser kan bli skadelidende. Avveiningen mellom den ansattes yringsfrihet på den ene siden og lojalitetsplikten til arbeidsgiveren på den annen, må vurderes konkret. Det er i utgangspunktet arbeidsgiveren som må bevise at ytringen påfører eller kan påføre virksomheten skade.»*

Ombudet angir kjernen i spenningsfeltet mellom retten til å ytre seg og plikten til å forholde seg lojal, som kan oppsummeres slik:

- Arbeidstakers har et stort spillerom for å ytre sine meninger både i form og innhold, dette gjelder også egen arbeidsplass. Det går en grense ved uttalelser som påviselig påfører arbeidsgiver skade på en unødvendig måte.
- Grensen mellom retten til å uttale seg og plikten til å forholde seg lojal må vurderes konkret.
- Arbeidsgiver vil ha bevisbyrden for at ytringene har medført skade i en slik grad at lojalitetsplikten er brutt.

Fra rettspraksis kan nevnes dom fra Frostating lagmannsrett (LF-2009-14161), der en ansatt ble avskjediget etter skriftlig å ha formulert seg på en slik måte at retten konkluderte med at det forelå brudd på arbeidskontrakten. Saken gjaldt konkret en leder ved en helseinstitusjon som i brev form til 20 eksterne personer formulerte kritikk mot driften i følgende ordelag:

*«demobilisere... totalt uakseptabel rent faglig og etisk, ..usikkerheten som begynner å bre seg blant personalet og pasienter, ..den kollapser som et korthus, ..faglig og etisk uforsvarlig, .. Derav erklæres det med dette unntakstilstand, ... for eksempel tilbakeholdelse og grensesetting av pasienter... i de fall man må velge mellom personellsikkerhet og krav om tilbakeholdelse, vil personellens sikkerhet bli prioritert.»*

Et annet eksempel er en dom fra Høyesterett (Rt-2003-1614) der arbeidsgiver fikk medhold i avskjed av ansatt på grunn av arbeidstakers uttalelser. Arbeidstaker hadde i e-post blant annet til en av arbeidsgiverens kunder rettet alvorlige beskyldninger om straffbare forhold, også hos egen ledelse. Fra dommen siteres:

*«... ytringsfriheten kan ikke i denne saken etablere noe vern mot reaksjoner fra en arbeidsgiver når ytringene rettet mot ledende medarbeidere om alvorlige straffbare forhold helt savner grunnlag i reelle forhold.»*

### 3.2 Gjeldende reglement

Dagens reglement følger vedlagt. Det er pkt 6 bokstav f) som er gjenstand for revisjon. Denne lyder slik:

#### 6. Pressekontakt

a) ...

f) *Alle ansatte i kommunen har full ytringsfrihet som privatpersoner. Den enkelte har selv et ansvar for å presisere at man uttaler seg som privatperson i saker innenfor Bodø kommunes arbeidsområde. Kritikk som gjelder eget fagområde og egen arbeidsplass skal søkes løst tjenestevei. Ansatte skal opptre lojalt ovenfor politiske og administrative vedtak.*

g) ...

### 3.3 Forslag

Etter drøftinger med arbeidstakersiden har administrasjonen følgende forslag til endring i reglementet:

#### 1. Ytringsfrihet og lojalitetsplikt

##### 1.1 Ytringsfrihet

*Alle ansatte i kommunen har ytringsfrihet.*

##### 1.2 Lojalitetsplikt

*Arbeidstaker plikter å opptre lojalt overfor Bodø kommune.*

*Den enkelte arbeidstaker som uttaler seg offentlig har et ansvar for å gjøre det klart om vedkommende uttaler seg på vegne av Bodø kommune eller på egne vegne. Det er ønskelig at arbeidstaker informerer sin leder før vedkommende ytrer seg offentlig om eget faglige ansvarsområde og/eller egen arbeidsplass. Slike offentlige ytringer krever likevel ikke leders godkjenning. Dersom arbeidstaker uttaler seg på vegne av Bodø kommune gjelder de regler som er presisert i pkt 6 bokstav d og e.*

#### 2. Varsling

*Ved varsling av kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven § 2-4 forventes det at arbeidstaker benytter seg av kommunens interne rutiner for varsling før en eventuell offentlig varsling finner sted.*



### 3.4 Arbeidstakersidens uttalelser

Etter avholdt drøftingsmøte inviterte HR-kontoret Unio, LO, Akademikerne og YS til å uttale seg til et nytt utkast via e-post. HR-kontoret mottok uttalelser fra Unio og LO (vedlagt).

Administrasjonen vil kommentere uttalelsene slik:

Alle ansatte i Bodø kommune har en grunnleggende rett til å uttale seg fritt om kommunens virksomhet. Det er ikke slik at for eksempel en lærer ikke har anledning til å uttale seg om skole drift og – politikk. Det reglementet slår fast er for det første at ansatte har en lojalitetsplikt som danner en ytre grense for ytringsfriheten. For det andre slår reglementet fast at en ansatt ikke kan uttale seg om slike tema *på vegne av kommunen* uten fullmakt.

Kommunens medarbeidere er den viktigste ressursen i arbeidet med kontinuerlig kvalitetsforbedring. Arbeidsgiver støtter en åpen og informert offentlig debatt hvor ansatte bidrar med sine vurderinger og erfaringer. Samtidig bør arbeidstaker gjøres oppmerksom på at retten til å uttale seg offentlig om kommunens virksomhet er regulert.

For øvrig er intensjonen at ansatte i Bodø kommune, også ledere, skal oppleve at det nye reglementet gir bedre veiledning enn det nåværende med hensyn til hva som er forsvarlig eksponering, eksempelvis i media.

Administrasjonen har ingen kommentar til LO`s uttalelse utover at teksten er litt omarbeidet hva angår informasjon om at arbeidstaker har et ansvar for å avklare sin rolle.

### 3.5 Organisasjonsutvalget sak 18/2014

Administrasjonen har foretatt den analyse av Sivilombudsmannens uttalelse slik organisasjonsutvalget har bedt om:

#### 3.5.1 Sivilombudsmannen sak 91/2014

Saken gjaldt spørsmålet om kommune X` interne regelverk om ansattes rett til å ytre seg offentlig, var i samsvar med gjeldende rett.

Ombudsmannen fant grunnlag for kritiske merknader til følgende formuleringer i kommunens mediereglement og etiske retningslinjer:

1. *«privatpersoner»*
2. *«Kritikk som gjelder eget fagområde og egen arbeidsplass skal søkes løst tjenestevei»*
3. *«Kommunens ansatte bør unngå å kommentere forhold på egen arbeidsplass i det offentlige rom»*
4. *«Arbeidstaker skal bare påberope seg fakta som er korrekte.»* (gjelder varsling etter aml § 2-4)

Videre var ombudet kritisk til innholdet i følgende e-post fra rådmannen til ledergruppa:

5. «Rådmannen har poengtert igjen at det er rådmannen, og kun han, som på vegne av X kommune skal uttale seg offentlige om budsjett-/økonomiplan og konsekvenser i de ulike avdelinger». Kritikken var basert på hvordan e-posten kunne forstås sett i lys av et konkret forutgående medieoppslag, og må leses i sammenheng med dette.
6. Så var ombudet kritisk til kommunens praksis som gikk ut på at kommunen la vekt på hvilken signaleffekt eller virkning en ytring kunne ha på øvrige medarbeidere.

### 3.5.2 Sammenligning av sak 91/2014 og administrasjonens forslag

Til 1: Administrasjonen har foreslått å fjerne ordet «privatpersoner» i tråd med ombudets anvisning.

Til 2: Setningen er identisk med Bodø kommunes reglement, og er foreslått fjernet, i tråd med ombudets anvisning.

Til 3: Bodø kommune har ikke i sitt nåværende eller forslag til nytt reglement en tilsvarende tekst.

Til 4: Som over.

Til 5: Et enkeltstående tilfelle for kommune X som ikke har paralleller til Bodø kommune.

Til 6: Som for pkt 3 og 4.

### 3.5.3 Konklusjon

Det er administrasjonens vurdering at forslag til endringer i reglementet ikke står i misforhold til de uttalelser Sivilombudsmannen har gitt i sak 91/2014.

## 3.6 Nærmere om de foreslåtte endringer i regelverket

### 3.6.1 Endringer i setningsoppbygging; sammenhengen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt

Begrepene ytringsfrihet og lojalitetsplikt er etter drøftinger med tillitsvalgte skilt fra hverandre som to selvstendige punkter. Dette av hensyn til arbeidstakersidens betenkeligheter hva angår faren for at ansatte kan forstå lojalitetsplikten som en større begrensning i ytringsfriheten enn den faktisk er.

Det bemerkes dog at Sivilombudsmannen i sak 91/2014 ikke har hatt noen merknader til at X kommune i sitt reglement har behandlet de to punkter i umiddelbar sammenheng:

*«Ytringsfrihet er et grunnleggende prinsipp. Som alle andre borgere kan ansatte i X kommune delta i samfunnsdebatten og uttale seg på egne vegne. Kommunens ledelse har rett til å avgjøre hvem som uttaler seg på kommunens vegne. Ansatte har en lojalitetsplikt overfor den virksomheten man arbeider i...»*

### 3.6.2 Om pkt. 1.1 Ytringsfrihet

Ordet «full» er fjernet som referanse til ordet «ytringsfrihet». Dette fordi ordet «full» ikke forekommer i Grunnlovens § 100: «Ytringsfrihet bør finne sted», ei heller i EMK art 10 eller Konvensjonen om sivile og politiske rettigheter. Bruk av ordet «full» i denne sammenheng er misvisende i den forstand at dette kan bidra til at leseren forstår ytringsfrihet som noe ubegrenset. Både lov- og avtalefestet taushetsplikt, og den ulovfestede lojalitetsplikten danner konkrete grenser for hvor langt ytringsfriheten strekker seg.

Ordene "som privatpersoner" er fjernet. Dette fordi ordet «privatpersoner» er feilaktig i den forstand at det kan bli forstått slik at det kun er som privatperson en ansatt kan ytre seg fritt. En slik forståelse vil være i strid med ytringsrettens grunnprinsipper, og kan gi inntrykk av en mer begrenset frihet til å uttale seg enn hva som er tilfelle rettslig sett.

### 3.6.3 Om pkt. 1.2 Lojalitetsplikt første setning

Endringen består for det første i at ordet «skal» er byttet ut med «plikter å» uten at dette innebærer noen form for realitetsendringer. Gjeldende rett er eksemplifisert under pkt 3.1. Lojalitetsplikten er begrenset til ytringer som påviselig skader arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte.

Videre har administrasjonen foreslått å bytte ut ordene «politiske og administrative vedtak» med «Bodø kommune». Dagens formulering kan gi inntrykk av at det bare er vedtak som er/kan være gjenstand for arbeidstakers lojalitet. Det er ikke i samsvar med gjeldende rett. Som vist over er det arbeidsgiver som er gjenstand for den ansattes lojalitet.

### 3.6.4 Om pkt. 1.2 Lojalitetsplikt andre setning

Gjeldende reglement lyder slik: "...ansvar for å presisere at man uttaler seg som privatperson i saker innenfor Bodø kommunes arbeidsområde".

Dette er foreslått endret til følgende formulering: "Den enkelte ansatte som uttaler seg offentlig har et ansvar for å gjøre det klart om vedkommende uttaler seg på vegne av Bodø kommune eller på egne vegne." Arbeidsgiver har rett til å regulere både hva som skal sies, og hvem som skal si det, når det er Bodø kommune som sådan som uttaler seg. Ansatt som ytrer seg offentlig om det fagområdet de arbeider med har stor frihet til å gjøre det, men de må gjøre det tydelig for omverden om at de ytrer seg på egne vegne, og ikke på vegne av Bodø kommune.

Sivilombudsmannen har vist til at begrepet «privatperson» i denne sammenheng er uheldig, da det feilaktig kan gi inntrykk av at ansatte ikke kan uttale seg som *fagpersoner*. Omformuleringen er ment å gjenspeile dette.

### 3.6.5 Om pkt. 1.2 Lojalitetsplikt tredje setning

Dagens reglement har her følgende ordlyd: «Kritikk som gjelder eget fagområde og egen arbeidsplass skal søkes løst tjenestevei. Den kan leses som et uttrykk for at den ansatte ikke kan rette kritikk mot kommunens virksomhet offentlig. En slik forståelse har formodningen mot seg fordi det i så fall vil være i strid med gjeldende rett. Muligheten for misforståelse bør uansett fjernes i tråd med administrasjonens nye forslag.

Administrasjonen har følgende forslag til ny setning: *«Det er ønskelig at ansatte informerer sin leder før vedkommende ytrer seg offentlig om eget faglige ansvarsområde og/eller egen arbeidsplass.»*

Forslaget er et uttrykk for kommunens ønske om å være i dialog med sine medarbeidere om forhold arbeidstaker er kritisk til. Formuleringen gjør de ansatte oppmerksom på dette. De ansatte kan fritt delta i den offentlige debatt uten å ta dette opp med ledelsen, men forslaget oppfordrer til å søke samarbeid med arbeidsgiver i sakens anledning. Intensjonen er å legge til rette for å unngå den unødige støy som av ulike grunner og fra forskjellig hold kan følge i kjølvannet av arbeidsgivers manglende medvirkning ved og/eller kunnskap om kommende negativ offentlig eksponering av vanskelige saker.

Administrasjonens forslag er ment som en moderat anmodning om å gi arbeidsgiver en mulighet til å forberede seg til den offentlige debatten, et incitament til å gripe fatt i det endringspotensiale kritikk innebærer og anledning til å initiere dialog med arbeidstakersiden om saken. Her vil ikke bare arbeidstaker selv, men også de tillitsvalgte være en ressurs.

Følgende uttalelse fra Sivilombudsmannens i sak 91/2014 har relevans her:

*«Når det skal vurderes om en kritisk ytring som er fremsatt offentlig innebærer brudd på lojalitetsplikten, vil det kunne ha betydning om den ansatte først har forsøkt å finne en løsning ved å fremme kritikken internt i virksomheten. Det er imidlertid ikke forenlig med Grunnloven § 100 å oppstille et alminnelig ubetinget krav om intern varslings/bruk av tjenestevei før en ansatt uttaler seg om sine private synspunkter til media.»*

### **3.6.6 Om pkt 1.2 Lojalitetsplikt fjerde setning**

Følgende setning er ny: *"Slike offentlige ytringer krever likevel ikke leders godkjenning"*. Setningen presiserer at arbeidstaker uansett står fritt til å uttale seg offentlig uten å være i dialog med arbeidsgiver i den anledning.

### **3.6.7 Om pkt. 1.2 Lojalitetsplikt femte setning**

Fra administrasjonens side anses det som tilstrekkelig å gjøre oppmerksom på at det finnes regler for pressekontakt.

Henvisningen til punkt 6 bokstav d) og e) er en følge av at punktet om ytringsfrihet ikke lengre vil være et underpunkt til nåværende arbeidsreglement pkt. 6 om pressekontakt. Hele dagens pkt 6 f) foreslås tatt ut av punkt 6 og endres til et eget hovedpunkt om ytringsfrihet og lojalitetsplikt.

### **3.6.8 Om varslings**

Arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelse (§ 2-4) har betydning for ytringsfrihet og lojalitetsplikt. Ytringsretten regulerer primært arbeidstakers rett til å si sin mening, og lojalitetsplikten regulerer arbeidstakers plikt til å støtte opp om arbeidsgivers *legitime* interesser. Varslingsbestemmelsen er en rettighet for arbeidstaker til å si ifra ved mistanke om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Med «kritikkverdige» menes ikke omstendigheter som det etter arbeidstakers subjektive oppfatning er grunn til å kritisere, men forhold som objektivt sett er uforsvarlig ut fra almene normer. Bestemmelsen er både et ekstra vern for ansatte, og en viktig sikkerhetsventil for arbeidsgiver hva angår muligheten til å avdekke uakseptable og objektivt sett uønskede forhold i egen virksomhet. Klassiske eksempler på saker som varsles er mistanke om korrupsjon, utroskap og brudd på sikkerhetsinstruks (dette jfr media, og ikke gjeldende for Bodø kommune).

Når det gjelder varslingssaker har arbeidsgiver en noe større anledning til å kreve at saken bør søkes løst internt før arbeidstaker eksponerer sin mistanke offentlig. Dette reguleres gjennom egne regler for varsling internt i Bodø kommune.

Sitat fra forarbeidene til loven (Ot.prp.nr.84 (2005-2006) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling) s. 51):

*«Begrepet kritikkverdige forhold gjelder for det første opplysninger om kriminelle (dvs. straffesaksjonte) forhold og mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud. Det samme gjelder brudd med virksomhetens etiske retningslinjer. Her bør det imidlertid være tale om rutiner som er tydelig uttalte og som er nedfelt i skriftlige dokumenter som er gjort kjent for ansatte og ledelse. I tillegg omfattes alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet. Hva som er kritikkverdig bør fortolkes i lys av at forholdene normalt bør ha en viss allmenn interesse før arbeidstaker kan gå ut med dem. Forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdige ut fra egen politisk eller etisk overbevisning omfattes dermed ikke av bestemmelsen.*

*Ytringer om spørsmål som gjelder arbeidsplassen og som etter dette ikke regnes som varsling, omfattes uansett av vernet etter Grunnloven § 100...*

*... Kravet til forsvarlig framgangsmåte vil variere etter hvem arbeidstaker varsler til, dvs. om arbeidstaker tar opp forholdene internt, om arbeidstaker varsler tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter eller om arbeidstaker går til media.*

*Intern varsling vil for alle praktiske tilfeller være rettmessig etter denne bestemmelsen.»*

### 3.7 Avsluttende merknader

Saksfremlegg og vedlagt dokumentasjon viser at friheten til å delta i den offentlige debatten strekker seg langt, men også at lojalitetsplikten danner en grense for ytringsfriheten.

Et internt reglement kan ikke detaljert regulere alle aspekter knyttet til ytringsfrihet/lojalitetsplikt. Konkrete grensdragning lar seg vanskelig angi i reglements form, jfr ombudsmannens uttalelse i sak 91/2014 (pkt 5. Avslutning - vår understrekning):

*«... Hvorvidt en ytring er illojal på en slik måte at den er ulovlig, beror på en sammensatt, skjønnsmessig vurdering, som vil kunne gi ulikt resultat i forskjellige situasjoner. Blant annet vil vurderingen kunne falle ulikt ut for ansatte på forskjellige stillingsnivåer. Dette medfører at det kan være vanskelig å gi klare, generelle retningslinjer for grensene for hva ansatte kan ytre seg om. Offentlige arbeidsgivere må bestrebe seg på å være presise og forsiktige ved utarbeidelsen av slikt regelverk.....»*

Forslag til nytt reglementet gir etter administrasjonens vurdering en bedre informasjon og er en mer korrekt gjengivelse av gjeldende rett enn det som er tilfelle for dagens reglement. Ordlyden åpner samtidig for intern dialog og samarbeid parallelt med offentlig debatt.

Til saken opplyses at reglementene skal legges frem for Sivilombudsmannen etter dennes anmodning i brev av 4. april 2014. Dette innebærer en uhildet kvalitetssikring av kommunens arbeid, for det tilfelle at besluttede organ skulle være i tvil om forslaget legitimitet.

## 4. Oppsummering

Følgende er til behandling:

Dagens reglement, pkt 6 Pressekontakt, f)	Forslag til nytt punkt
<i>f) Alle ansatte i kommunen har full yringsfrihet som privatpersoner. Den enkelte har selv et ansvar for å presisere at man uttaler seg som privatperson i saker innenfor Bodø kommunes arbeidsområde. Kritikk som gjelder eget fagområde og egen arbeidsplass skal søkes løst tjenestevei. Ansatte skal opptre lojalt ovenfor politiske og administrative vedtak.</i>	<p><b>1. Ytringsfrihet og lojalitetsplikt</b></p> <p><b>1.1 Ytringsfrihet</b> <i>Alle ansatte i kommunen har ytringsfrihet.</i></p> <p><b>1.2 Lojalitetsplikt</b> <i>Arbeidstaker plikter å opptre lojalt overfor Bodø kommune.</i></p> <p><i>Den enkelte arbeidstaker som uttaler seg offentlig har et ansvar for å gjøre det klart om vedkommende uttaler seg på vegne av Bodø kommune eller på egne vegne. Det er ønskelig at arbeidstaker informerer sin leder før vedkommende ytrer seg offentlig om eget faglige ansvarsområde og/eller egen arbeidsplass. Slike offentlige ytringer krever likevel ikke leders godkjenning. Dersom arbeidstaker uttaler seg på vegne av Bodø kommune gjelder de regler som er presisert i pkt 6 bokstav d og e.</i></p> <p><b>2. Varsling</b></p> <p><i>Ved varsling av kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven § 2-4 forventes det at arbeidstaker benytter seg av kommunens interne rutiner for varsling før en eventuell offentlig varsling finner sted.</i></p>

## 5. Konklusjon og anbefaling

De foreslåtte formuleringer i arbeidsreglementet

- synliggjør gjeldende rett,
- gir god informasjon til ledere og øvrige medarbeidere om ytringsfrihet og troskapsplikt i arbeidsforholdet,
- gir god veiledning til arbeidstaker med hensyn til ønsket saksgang,
- fjerner den tvil som kan leses ut av dagens reglement, og
- avviker ikke i for stor grad fra eksisterende reglement

Reglementet vil gi det nødvendige handlingsrom for arbeidstaker og samtidig danne et godt grunnlag for konstruktiv samhandling mellom leder og ansatt slik at den av partene som ønsker det på et så tidlig tidspunkt som mulig kan ta et initiativ til internt endringsskapende arbeid i anledning arbeidstakers offentlige kritikk av kommunens virksomhet.

Administrasjonen anbefaler at arbeidsreglementet endres i samsvar med rådmannens forslag.

Rolf Kåre Jensen  
Rådmann

Per Gunnar Pedersen  
HR-sjef

## SAK 13/16

### Orienteringer fra revisjon og sekretariat

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
04.03.2016

**Vedlegg:**

- Skatteetaten 15. februar 2016: Kontrollrapport 2015 vedrørende skatteoppkreverfunksjonen for **Bodø**, Saltdal, Beiarn, Gildeskål og Bø kommune
- Klagenemnda for offentlig anskaffelse 01. desember 2015: Klagenemndas avgjørelse 01. desember 2015 i sak 2015/107 (Klager: Moldjord Bygg og Anlegg AS, Innklaget Bodø kommune)
- E-post til Nordisk Skibsrederforening 26.01.2016: Oversendelse av saker fra kontrollutvalgets møter

**Bakgrunn for saken:**

Kontrollutvalget gis orienteringer fra revisjon og sekretariat om status når det gjelder arbeidet med kontroll og tilsyn.

I tråd med tidligere praksis legges Skatteetatens kontrollrapport for samme år frem til orientering. Skatteetaten gir uttrykk for tilfredshet når det gjelder intern kontroll, regnskapsføring og skatte- og avgiftsinnkreving, samt omfanget av arbeidsgiverkontroll.

Avgjørelser fra KOFA (Klagenemnda for offentlige anskaffelser) som vedrører kommunen legges også frem til utvalget til orientering.

## SAK 13/16

### Orienteringer fra revisjon og sekretariat

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

**Møtedato:**  
04.03.2016

**Vedlegg:**

- Skatteetaten 15. februar 2016: Kontrollrapport 2015 vedrørende skatteoppkreverfunksjonen for **Bodø**, Saltdal, Beiarn, Gildeskål og Bø kommune
- Klagenemnda for offentlig anskaffelse 01. desember 2015: Klagenemndas avgjørelse 01. desember 2015 i sak 2015/107 (Klager: Moldjord Bygg og Anlegg AS, Innklaget Bodø kommune)
- E-post til Nordisk Skibsrederforening 26.01.2016: Oversendelse av saker fra kontrollutvalgets møter
- Norges Domstoler: Berammingsliste saks nr 15-154550TVI-SALT (tvistesak Hurtigruten AS – Bodø kommune)

**Bakgrunn for saken:**

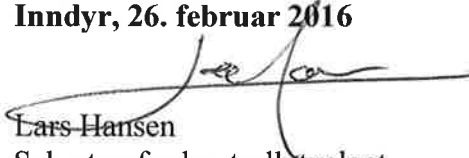
Kontrollutvalget gis orienteringer fra revisjon og sekretariat om status når det gjelder arbeidet med kontroll og tilsyn.

I tråd med tidligere praksis legges Skatteetatens kontrollrapport for samme år frem til orientering. Skatteetaten gir uttrykk for tilfredshet når det gjelder intern kontroll, regnskapsføring og skatte- og avgiftsinnkreving, samt omfanget av arbeidsgiverkontroll.

Avgjørelser fra KOFA (Klagenemnda for offentlige anskaffelser) som vedrører kommunen legges også frem til utvalget til orientering.



**Inndyr, 26. februar 2016**



Lars Hansen

Sekretær for kontrollutvalget



Kommunestyret i Bodø kommune, postmottak@bodo.kommune.no  
Kommunestyret i Saltdal kommune, postmottak@saltdal.kommune.no  
Kommunestyret i Beiarn kommune, post@beiarn.kommune.no  
Kommunestyret i Gildeskål kommune, postmottak@gildeskål.kommune.no  
Kommunestyret i Bø kommune, post@boe.kommune.no

## Kontrollrapport 2015 vedrørende skatteoppkreverfunksjonen for Bodø, Saltdal, Beiarn, Gildeskål og Bø kommune

### 1. Generelt om faglig styring og kontroll av skatteoppkreverfunksjonen

Skatteoppkreverens ansvar og myndighet følger av "Instruks for skatteoppkrevere" av 8. april 2014.

Skattekontoret har faglig ansvar og instruksjonsmyndighet overfor skatteoppkreverne i saker som vedrører skatteoppkreverfunksjonen, og plikter å yte veiledning og bistand i faglige spørsmål. Skattekontoret søker gjennom mål- og resultatstyring å legge til rette for best mulig resultater for skatteoppkreverfunksjonen. Grunnlaget for skattekontorets styring av skatteoppkreverfunksjonen er "Instruks for skattekontorenes styring og oppfølging av skatteoppkrevere" av 1. januar 2014.

Grunnlaget for skattekontorets kontroll av skatteoppkreverfunksjonen er "Instruks for skattekontorenes kontroll av skatteoppkrevere" av 1. februar 2011.

Skattekontoret har ansvaret for å avklare at skatteoppkreverfunksjonen utøves tilfredsstillende i henhold til gjeldende regelverk på følgende områder:

- Intern kontroll
- Regnskapsføring, rapportering og avleggelse av skatteregnskapet
- Skatte- og avgiftsinnkreving
- Arbeidsgiverkontroll

Riksrevisjonen har ansvaret for revisjon av skatteoppkreverfunksjonen. Skatteetaten utfører oppgavene med kontroll av skatteoppkreverfunksjonen.

### 2. Om skatteoppkreverkontoret

#### 2.1 Bemanning

Sum årsverk til skatteoppkreverfunksjonen iht. skatteoppkreverens årsrapporter:

Antall årsverk 2015	Antall årsverk 2014
14,2*	14,70**

\*Årsverk for å ivareta skatteoppkreverfunksjonen for Bodø, Beiarn, Bø og Gildeskål og Saltdal i 2015.

\*\*Årsverk for å ivareta skatteoppkreverfunksjonen for Bodø, Bø og Beiarn i 2014.

## 2.2 Organisering

Bodø kemnerkontor har i 2015 ivaretatt skatteoppkreverfunksjonen for Bodø, Beiarn, Bø, Gildeskål og Saltdal.

På arbeidsgiverkontrollområdet utfører Bodø kontroller for Bodø og Bø. Kommunene Gildeskål, Beiarn og Saltdal er med i den interkommunale kontrollordningen Salten Interkommunale Regnskapskontroll (SIRK), sammen med kommunene Fauske, Sørfold og Røst.

Fra 1. januar 2016 skal Bodø kemnerkontor ikke ivareta skatteoppkreverfunksjonen Saltdal kommune.

(I 2014 hadde Bodø kemnerkontor skatteoppkreverfunksjonen for Bodø, Beiarn og Bø).

## 3. Måloppnåelse

### 3.1 Skatte- og avgiftsinngang

Skatteregnskapet for Bodø kommune viser per 31. desember 2015 en skatte- og avgiftsinngang<sup>1</sup> til fordeling mellom skattekreditorene (etter fradrag for avsetning til margin) på kr 5 549 712 629 og utestående restanser<sup>2</sup> på kr 83 406 111, herav berostilte krav på kr 11 797. Skatteregnskapet er avlagt av kommunens skatteoppkrever 19. januar 2016.

Skatteregnskapet for Saltdal kommune viser per 31. desember 2015 en skatte- og avgiftsinngang<sup>1</sup> til fordeling mellom skattekreditorene (etter fradrag for avsetning til margin) på kr 394 499 665 og utestående restanser<sup>2</sup> på kr 7 566 112, herav ingen berostilte krav. Skatteregnskapet er avlagt av kommunens skatteoppkrever 19. januar 2016.

Skatteregnskapet for Beiarn kommune viser per 31. desember 2015 en skatte- og avgiftsinngang<sup>1</sup> til fordeling mellom skattekreditorene (etter fradrag for avsetning til margin) på kr 82 673 578 og utestående restanser<sup>2</sup> på kr 1 786 945, herav berostilte krav på kr 442 845. Skatteregnskapet er avlagt av kommunens skatteoppkrever 19. januar 2016.

Skatteregnskapet for Gildeskål kommune viser per 31. desember 2015 en skatte- og avgiftsinngang<sup>1</sup> til fordeling mellom skattekreditorene (etter fradrag for avsetning til margin) på kr 148 733 236 og utestående restanser<sup>2</sup> på kr 1 641 051, herav ingen berostilte. Skatteregnskapet er avlagt av kommunens skatteoppkrever 19. januar 2016.

Skatteregnskapet for Bø kommune viser per 31. desember 2015 en skatte- og avgiftsinngang<sup>1</sup> til fordeling mellom skattekreditorene (etter fradrag for avsetning til margin) på kr 178 614 730 og utestående restanser<sup>2</sup> på kr 2 631 972, herav ingen berostilte krav. Skatteregnskapet er avlagt av kommunens skatteoppkrever 19. januar 2016.

### 3.2 Innkrevingsresultater

Vi har gjennomgått innkrevingsresultatene per 31. desember 2015 for Bodø kemnerkontor (kommunene Bodø, Beiarn, Bø, Gildeskål og Saltdal).

---

<sup>1</sup> Sum innbetalt og fordelt til skattekreditorene

<sup>2</sup> Sum åpne (ubetalte) forfalte debetkrav

Resultatene viser følgende:

	<b>Totalt innbetalt i MNOK</b>	<b>Innbetalt av sum krav (i %)</b>	<b>Resultatkrav (i %)</b>	<b>Innbetalt av sum krav (i %) forrige år*</b>	<b>Innbetalt av sum krav (i %) regionen</b>
<b>Restskatt personlige skattytere 2013</b>	141,36	96,35	96,30	96,30	94,65
<b>Arbeidsgiveravgift 2014</b>	1026,93	99,92	99,90	99,87	99,86
<b>Forskuddsskatt personlige skattytere 2014</b>	193,37	99,42	99,00	99,69	99,32
<b>Forskuddstrekk 2014</b>	3679,99	99,97	100	99,99	99,98
<b>Forskuddsskatt upersonlige skattytere 2014</b>	222,58	99,84	99,90	99,87	99,81
<b>Restskatt upersonlige skattytere 2013</b>	107,07	98,13	99,00	98,35	98,64

\*Resultat forrige år gjelder for kommunene Bodø, Beiarn og Bø

Særskilte merknader til innkrevingsresultatene: Skattekontoret vektlegger samlet resultatoppgjør i sin styringsdialog med kemneren. Skattekontoret er tilfreds med kemnerkontorets stabilt gode resultater på innkrevingsområdet.

Kommunevise resultater:

**Bodø**

	<b>Totalt innbetalt i MNOK</b>	<b>Innbetalt av sum krav (i %)</b>	<b>Resultatkrav (i %)</b>	<b>Innbetalt av sum krav (i %) forrige år</b>	<b>Innbetalt av sum krav (i %) regionen</b>
<b>Restskatt personlige skattytere 2013</b>	118,10	96,14	96,30	96,16	94,65
<b>Arbeidsgiveravgift 2014</b>	957,66	99,92	99,90	99,87	99,86
<b>Forskuddsskatt personlige skattytere 2014</b>	157,26	99,39	99,00	99,74	99,32
<b>Forskuddstrekk 2014</b>	3345,15	99,97	100	99,99	99,98
<b>Forskuddsskatt upersonlige skattytere 2014</b>	187,82	99,88	99,90	99,86	99,81
<b>Restskatt upersonlige skattytere 2013</b>	85,66	97,79	99,00	98,30	98,64

**Beiarn**

	<b>Totalt innbetalt i MNOK</b>	<b>Innbetalt av sum krav (i %)</b>	<b>Resultatkrav (i %)</b>	<b>Innbetalt av sum krav (i %) forrige år*</b>	<b>Innbetalt av sum krav (i %) regionen</b>
<b>Restskatt personlige skattytere 2013</b>	5,21	99,29	96,30	98,34	94,65
<b>Arbeidsgiveravgift 2014</b>	7,63	99,93	99,90	99,83	99,86
<b>Forskuddsskatt personlige skattytere 2014</b>	5,74	98,93	99,00	97,55	99,32
<b>Forskuddstrekk 2014</b>	33,73	99,89	100	99,79	99,98
<b>Forskuddsskatt upersonlige skattytere 2014</b>	8,94	98,91	99,90	100	99,81
<b>Restskatt upersonlige skattytere 2013</b>	0,88	100	99,00	100	98,64

**Bø**

	<b>Totalt innbetalt i MNOK</b>	<b>Innbetalt av sum krav (i %)</b>	<b>Resultatkrav (i %)</b>	<b>Innbetalt av sum krav (i %) forrige år*</b>	<b>Innbetalt av sum krav (i %) regionen</b>
<b>Restskatt personlige skattytere 2013</b>	3,30	97,73	96,30	98,47	94,65
<b>Arbeidsgiveravgift 2014</b>	13,73	99,58	99,90	99,98	99,86
<b>Forskuddsskatt personlige skattytere 2014</b>	9,65	100	99,00	100	99,32
<b>Forskuddstrekk 2014</b>	75,40	99,66	100	100	99,98
<b>Forskuddsskatt upersonlige skattytere 2014</b>	3,53	100	99,90	100	99,81
<b>Restskatt upersonlige skattytere 2013</b>	10,75	99,92	99,00	100	98,64

## Gildeskål

	Totalt innbetalt i MNOK	Innbetalt av sum krav (i %)	Resultatkrav (i %)	Innbetalt av sum krav (i %) forrige år*	Innbetalt av sum krav (i %) regionen
Restskatt personlige skattytere 2013	8,69	99,42	96,30	95,94	94,65
Arbeidsgiveravgift 2014	14,09	100	99,90	99,95	99,86
Forskuddsskatt personlige skattytere 2014	7,88	100	99,00	99,38	99,32
Forskuddstrekk 2014	68,19	100	100	99,62	99,98
Forskuddsskatt upersonlige skattytere 2014	6,06	99,85	99,90	100	99,81
Restskatt upersonlige skattytere 2013	1,47	100	99,00	100	98,64

## Saltdal

	Totalt innbetalt i MNOK	Innbetalt av sum krav (i %)	Resultatkrav (i %)	Innbetalt av sum krav (i %) forrige år*	Innbetalt av sum krav (i %) regionen
Restskatt personlige skattytere 2013	6,06	93,00	96,30	90,47	94,65
Arbeidsgiveravgift 2014	33,82	99,94	99,90	99,71	99,86
Forskuddsskatt personlige skattytere 2014	12,84	99,11	99,00	96,59	99,32
Forskuddstrekk 2014	157,51	99,97	100	99,85	99,98
Forskuddsskatt upersonlige skattytere 2014	16,23	99,97	99,90	100	99,81
Restskatt upersonlige skattytere 2013	8,31	98,87	99,00	98,64	98,64

### 3.3 Arbeidsgiverkontroll

Skattekontoret vurderer resultatene på arbeidsgiverkontrollområdet delt. Ett samlet resultat for Bodø og Bø, og ett resultat for Gildeskål, Beiarn og Saltdal sammen med kommunene Fauske, Sørfold og Røst som er med i SIRK jf. pkt. 2.2 over.

Resultater for kommunene Bodø og Bø per 31. desember 2015 viser følgende iht. skatteoppkreverens resultatrapportering:

Antall arbeidsgivere	Minstekrav antall kontroller (5 %)	Antall utførte kontroller i 2015	Utført kontroll 2015 (i %)	Utført kontroll 2014 (i %)	Utført kontroll 2013 (i %)	Utført kontroll 2015 regionen (i %)
1874	94	94	5,0	5,1	*	3,3

\*Ikke vurdert samlet for Bodø og Bø i 2013

Resultater for den interkommunale kontrollordningen SIRK per 31. desember 2015 viser følgende iht. skatteoppkreverens resultatrapportering:

Antall arbeidsgivere	Minstekrav antall kontroller (5 %)	Antall utførte kontroller i 2015	Utført kontroll 2015 (i %)	Utført kontroll 2014 (i %)	Utført kontroll 2013 (i %)	Utført kontroll 2015 regionen (i %)
816	41	38	4,7	5,2	6,8	3,3

### 4. Kontroll av skatteoppkreverfunksjonen

Skattekontoret har i 2015 gjennomført stedlig kontroll av skatteoppkreverkontoret for områdene skatteregnskap og innkreving. Siste stedlige kontroll ble avholdt 15.-16. april 2015.

Skattekontoret har i 2015 i tillegg gjennomført kontorkontroll av skatteoppkreverkontoret for områdene intern kontroll, skatteregnskap og arbeidsgiverkontroll.

## 5. Resultat av utført kontroll

- **Intern kontroll**

Basert på de kontrollene som skattekontoret har gjennomført, finner vi at skatteoppkreverens overordnede interne kontroll i det alt vesentlige er i samsvar med gjeldende regelverk.

- **Regnskapsføring, rapportering og avleggelse av skatteregnskap**

Basert på de kontrollene som skattekontoret har gjennomført, finner vi at regnskapsføringen, rapporteringen og avleggelsen av skatteregnskapet i det alt vesentlige er i samsvar med gjeldende regelverk og gir et riktig uttrykk for skatteinngangen i regnskapsåret.

- **Skatte- og avgiftsinnkreving**

Basert på de kontrollene som skattekontoret har gjennomført, finner vi at utførelsen av innkrevingsarbeidet og oppfølgingen av restansene i det alt vesentlige er i samsvar med gjeldende regelverk.

- **Arbeidsgiverkontroll**

Bodø og Bø:

Basert på de kontrollene som skattekontoret har gjennomført, finner vi at utførelsen av arbeidsgiverkontrollen i det alt vesentlige er i samsvar med gjeldende regelverk og utføres i tilstrekkelig omfang.

Gildeskål, Beiarn og Saltdal:

Den interkommunale kontrollordningen SIRK har i 2015 gjennomført 38 stedlige kontroller. Dette gir et resultat på 4,7 %. Kravet var på 5 %. Skattekontoret finner at arbeidsgiverkontrollen ikke utføres i tilstrekkelig omfang.

## 6. Ytterligere informasjon

Skattekontoret har gjennom sine kontrollhandlinger for 2015 gitt anbefalinger som er meddelt skatteoppkreveren i rapport av 4. mai 2015.

Skatteoppkreverkontoret har gitt tilbakemelding på anbefalinger som er gitt.

Vennlig hilsen

Gøril Heitmann  
Avdelingsdirektør Innkreving  
Skatt nord

Marita Ryeng

Kopi til:

- Kontrollutvalget for Bodø kommune
- Kontrollutvalget for Saltdal
- Kontrollutvalget for Beiarn
- Kontrollutvalget for Gildeskål
- Kontrollutvalget for Bø
- Skatteoppkreveren for Bodø kommune
- Riksrevisjonen

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer.



**Klagenemnda  
for offentlige anskaffelser**

**Saken gjelder:** Avvisning av leverandør

*Innklagede gjennomførte en åpen anbudskonkurranse for etablering av vann og avløp for seks boliger og fremtidige hytter med pumpestasjon og bygging av vei. Klagenemnda kom til at innklagede hadde brutt regelverket ved ikke å avvise valgte leverandør fra konkurransen, ettersom valgte leverandør ikke hadde dokumentert oppfyllelse av kvalifikasjonskravet om tekniske og faglige kvalifikasjoner knyttet til ansvarsområdet "Innmåling og utstikking av tiltak".*

**Klagenemndas avgjørelse 01. desember 2015 i sak 2015/107**

**Klager:** Moldjord Bygg og Anlegg AS

**Innklaget:** Bodø kommune

**Klagenemndas medlemmer:** Arve Rosvold Alver, Finn Arnesen og Marianne Dragsten

**Bakgrunn:**

- (1) Bodø kommune (heretter innklagede) kunngjorde 17. juli 2015 en åpen anbudskonkurranse for etablering av vann og avløp for seks boliger og fremtidige hytter, levering og etablering av ny pumpestasjon og bygging av vei til pumpestasjonen. Anskaffelsen er kunngjort i henhold til forskriften del I og II. Tilbudsfrist var 2. september 2015.
- (2) I konkurransegrunnlaget var det oppstilt kvalifikasjonskrav til "Økonomi og finansiell stilling", med tilhørende dokumentasjonskrav:

**Økonomi og finansiell stilling:**

*Tilbyder skal ha god kredittverdighet sett i forhold til den kontrakten som skal gjennomføres.*

*Firmaets siste revisorgodkjente årsregnskap.*

*Kredittvurdering av tilbyderen, som ved tilbudsfristen ikke er eldre enn 3 måneder. Vurderingen skal være utferdiget av uavhengig aktør som har konsesjon for dette. Resultatet av kredittvurderingen skal fremkomme som en gradert verdi (tall eller bokstaver, for eksempel AA) mot en definert skala.*

**Postadresse**  
Postboks 439 Sentrum  
5805 Bergen

**Besøksadresse**  
Rådhusgaten 4  
5014 Bergen

Tlf.: 55 59 75 00  
Faks: 55 59 75 99

E-post:  
postmottak@kofa.no  
Nettside: www.kofa.no



- (3) Det var også oppstilt kvalifikasjonskrav om "*Tekniske og faglige kvalifikasjoner*":

<p><b><i>Tekniske og faglige kvalifikasjoner</i></b></p> <p><i>Tilbyderen skal ha kvalifikasjoner tilsvarende det som kreves for sentral godkjenning for ansvarsrett i tiltaksklasse 2 for:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ <i>Utførelse av Grunnarbeid og landskapsutforming</i></li><li>➤ <i>Utførelse av Innmåling og utstikking av tiltak</i></li><li>➤ <i>Utførelse av Overordnet ansvar for utførelse (bygning, anlegg eller konstruksjon, tekniske installasjoner).</i></li></ul> <p><i>Det stilles krav om at det på hvert grøftelag på anlegget skal være minst én person med ADK 1 sertifikat.</i></p>	<p><i>Relevant dokumentasjon på at ansvarsrett for funksjoner og tiltaksklasser som nevnt kan påregnes.</i></p> <p><i>Dokumentasjon f.eks. ved navneliste, kopi av sertifikater eller på annen måte, på at kravet kan og vil bli oppfylt.</i></p>
--	---

- (4) Innen tilbudsfristens utløp mottok innklagede fire tilbud, heriblant fra Moldjord Bygg og Anlegg AS (heretter klager) og Saltdal Rør og Entreprenør AS (heretter valgte leverandør).
- (5) Kredittvurderingen vedlagt valgte leverandørs tilbud ga en rating på 6, høyeste kredittverdighet. Kredittvurderingen var utstedt 20. januar 2015, og inneholdt en rekke nøkkeltall fra regnskapsårene 2011, 2012 og 2013.
- (6) Saken ble brakt inn for klagenemnda for offentlige anskaffelser 9. oktober 2015.
- (7) Kontrakt mellom innklagede og valgte leverandør ble inngått 30. oktober 2015.
- (8) Nemndsmøte i saken ble avholdt 30. november 2015.

**Anførsler:**

***Klager har i det vesentlige anført:***

- (9) Innklagede har brutt forskriften § 11-10 (1) bokstav a, ved ikke å avvise valgte leverandør.
- (10) Valgte leverandør oppfyller ikke kvalifikasjonskravet om økonomi og finansiell stilling. Valgte leverandør har ikke levert regnskap for siste regnskapsår, og kredittvurderingen er eldre enn tre måneder – basert på regnskapet for 2013.
- (11) Valgte leverandør oppfyller ikke kvalifikasjonskravet om tekniske og faglige kvalifikasjoner. Valgte leverandørs sentrale godkjenning for områdene "*Grunnarbeid og landskapsutforming*" og "*Overordnet ansvar for utførelse*" utløp 21. august 2015. Valgte leverandør hadde altså ikke sentral godkjenning på tilbudstidspunktet, og det var ikke på annen måte dokumentert at kvalifikasjonskravet var oppfylt.

- (12) Under alle omstendigheter har valgte leverandør ikke tidligere hatt sentral godkjenning for området "*Innmåling og utstikking av tiltak*", og det er ikke dokumentert i tilbudet at valgte leverandør har tilstrekkelig kompetanse på dette området.
- (13) Klagenemnda bes uttale seg om vilkårene for erstatning er oppfylt.

***Innklagede har i det vesentlige anført:***

- (14) Valgte leverandør skulle ikke vært avvist.
- (15) Valgte leverandør oppfylte kvalifikasjonskravet knyttet til økonomi og finansiell stilling basert på en svært god kredittrating, og det ble ikke ansett nødvendig å be om supplerende opplysninger.
- (16) Valgte leverandør har tidligere hatt sentral godkjenning for områdene "*Grunnarbeid og landskapsutforming*" og "*Overordnet ansvar for utførelse*", og fremla søknad om fornyelse av disse med tilhørende dokumentasjon og referanseprosjekter. Dette må anses tilstrekkelig.
- (17) Det er riktig at valgte leverandør ikke oppfyller faglige krav for området "*Innmåling og utstikking av tiltak*". Den underentreprenøren som valgte leverandør leier inn har imidlertid slik godkjenning. Siden valgte leverandør har godkjenning for overordnet ansvar for utførelse, vil firmaet kun ha en tilsynsrolle ved denne delen av leveransen.

**Klagenemndas vurdering:**

- (18) Klager har deltatt i konkurransen, og har saklig klageinteresse, jf. forskrift om klagenemnd for offentlige anskaffelser § 6. Klagen er rettidig. Konkurransen gjelder etablering av vann og avløp, levering og etablering av pumpestasjon, og bygging av vei til pumpestasjonen, og er således en bygge- og anleggsanskaffelse. Anskaffelsen er kunngjort med skjema for anskaffelser under EØS-terskelverdi. I tillegg til lov om offentlige anskaffelser følger anskaffelsen etter sin opplyste art og verdi forskrift om offentlige anskaffelser av 7. april 2006 nr. 402 del I og II, jf. forskriften §§ 2-1 og 2-2.
- (19) Klager anfører at innklagede har brutt regelverket ved ikke å avvise valgte leverandør fra konkurransen. Det følger av forskriften § 11-10 (1) bokstav a, at oppdragsgiver skal avvise leverandører som "*ikke oppfyller krav som er satt til leverandørens deltakelse i konkurransen*".
- (20) Klager fremholder for det første at valgte leverandør ikke oppfylte kvalifikasjonskravet til økonomi og finansiell stilling. Det vises til at valgte leverandør ikke la ved regnskap fra siste regnskapsår, og at den vedlagte kredittvurderingen var eldre enn tre måneder.
- (21) Tilbyderne skulle ifølge kvalifikasjonskravet ha "*god kredittverdighet sett i forhold til den kontrakten som skal gjennomføres*". Kravet skulle dokumenteres med "*Firmaets siste revisorgodkjente årsregnskap*" og "*Kredittvurdering av tilbyderen, som ved tilbudsfristen ikke er eldre enn 3 måneder*."
- (22) Måten kvalifikasjonskravet om "*god kredittverdighet*", og tilhørende dokumentasjonskrav er utformet, avskjærer ikke i seg selv innklagede fra å vektlegge annen dokumentasjon for leverandørens kredittverdighet. Kvalifikasjonskravet angir en skjønsmessig terskel som i begrenset grad kan overprøves av klagenemnda.

- (23) Valgte leverandør leverte ikke årsregnskap for siste regnskapsår. Videre var den vedlagte kredittvurderingen utstedt 20. januar 2015, og var dermed fire måneder og to uker eldre enn etterspurt i konkurransegrunnlaget. Valgte leverandør oppfylte altså ikke dokumentasjonskravet. Innklagede har forklart at valgte leverandørs kredittverdighet likevel ble vurdert som tilfredsstillende på bakgrunn av dokumentasjonen som ble levert.
- (24) Saken gjelder etablering av vann og avløp for seks boliger og fremtidige hytter med pumpestasjon og bygging av vei. Leverandørens tilbudte priser lå mellom ca. 3 og 4,6 millioner kroner. Kredittvurderingen basert på nøkkeltall fra regnskapsårene 2011, 2012 og 2013 viste kredittrating 6, den høyeste kredittverdigheten som kunne oppnås. Som nevnt kunne ikke kravet forstås på den måten at manglende oppfyllelse av dokumentasjonskravet uten videre ville medføre avvisning. Klager har ikke nærmere begrunnet hvorfor innklagede, basert på den innleverte dokumentasjonen, ikke kunne vurdere valgte leverandørs økonomiske og finansielle stilling som tilfredsstillende. Selv om heller ikke innklagede på en god måte har begrunnet hvorfor valgte leverandørs økonomiske og finansielle stilling ble ansett å oppfylle kvalifikasjonskravet, har ikke klagenemnda tilstrekkelige holdepunkter for å underkjenne innklagedes vurdering av at dokumentasjonen viste at valgte leverandør hadde *"god kredittverdighet sett i forhold til den kontrakten som skal gjennomføres"*. Klagers anførsel fører ikke frem.
- (25) Klager anfører videre at valgte leverandør skulle vært avvist fordi leverandøren ikke oppfylte kvalifikasjonskravet til tekniske og faglige kvalifikasjoner.
- (26) Tilbyderne skulle ifølge kvalifikasjonskravet ha kvalifikasjoner *"tilsvarende"* det som kreves for sentral godkjenning for ansvarsrett i tiltaksklasse 2 på områdene *"Overordnet ansvar for utførelse"*, *"Grunnarbeid og landskapsutforming"* og *"Innmåling og utstikking av tiltak"*. Kravet skulle dokumenteres med relevant dokumentasjon på at oppfyllelse av kravet *"kan påregnes"*.
- (27) Valgte leverandør vedla sentral godkjenning for *"Overordnet ansvar for utførelse"* i tiltaksklasse 3 og for *"Grunnarbeid og landskapsutforming"* i tiltaksklasse 2. Disse utløp imidlertid 21. august 2015. Søknad av 14. august 2015 om fornyelse var vedlagt tilbudet sammen med tilhørende dokumentasjon og referanseprosjekter.
- (28) Det foreligger på denne bakgrunn ikke holdepunkter for underkjenne innklagedes vurdering av at dokumentasjonen viste at valgte leverandør hadde kvalifikasjoner *"tilsvarende"* det som kreves for sentral godkjenning for ansvarsrett for disse ansvarsområdene, og at oppnåelse av slik godkjenning kunne *"påregnes"*.
- (29) Innklagede har ikke forklart på hvilket grunnlag kvalifikasjonskravet ble ansett oppfylt for ansvarsområdet *"Innmåling og utstikking av tiltak"* på tidspunktet for tildeling av kontrakt. Innklagede har opplyst for klagenemnda at valgte leverandør i kontraktsmøtet informerte om at det skulle brukes en underentreprenør til innmålingen i prosjektet. På denne bakgrunn ble valgte leverandør ansett å oppfylle kvalifikasjonskravet for ansvarsområdet.
- (30) Det fremgår imidlertid ingen informasjon i valgte leverandørs tilbud om kvalifikasjoner for ansvarsområdet *"Innmåling og utstikking av tiltak"*. Det fremgår heller ikke av tilbudet at leverandøren ville benytte seg av en underentreprenør til oppfyllelse av kvalifikasjonskravet på dette ansvarsområdet. Innklagede kunne derfor ikke vurdere

tilbudet slik at valgte leverandør hadde dokumentert å oppfylle kvalifikasjonskravet knyttet til tekniske og faglige kvalifikasjoner for dette ansvarsområdet.

- (31) Innklagede hadde heller ikke hjemmel til å vektlegge den etterfølgende informasjonen som kom frem i kontraktsmøtet i vurderingen av kvalifikasjonskravet, da det i valgte leverandørs tilbud ikke forelå "*fremlagte attester og dokumenter vedrørende krav[et]*" som kunne "*suppleres eller utdypes*", jf. forskriften § 12-4.
- (32) Klagenemnda har etter dette kommet til at valgte leverandør ikke oppfylte kvalifikasjonskravet knyttet til tekniske og faglige kvalifikasjoner. Innklagede har dermed brutt kravet til forutberegnelighet i loven § 5, ved ikke å avvise valgte leverandør fra konkurransen.
- (33) Nemnda finner, jf. klagenemndforskriften § 12 annet ledd, ikke grunn til å uttale seg om hvorvidt vilkårene for erstatning anses oppfylt.

***Konklusjon:***

Bodø kommune har brutt kravet til forutberegnelighet i loven § 5 ved ikke å avvise valgte leverandør fra konkurransen som følge av at leverandøren ikke oppfylte kvalifikasjonskravet om tekniske og faglige kvalifikasjoner knyttet til "*Innmåling og utstikking av tiltak*".

De øvrige anførselene vedrørende avvising av valgte leverandør fører ikke frem.

For Klagenemnda for offentlige anskaffelser,

Finn Arnesen

*Dokumentet er godkjent elektronisk*

Svar Svar til alle Videre-send

SKU  
26.01.16  
ARK 412  
6.1  
JNR 16/106

## Lars Hansen

**Til:** hfredly@nordisk.no

**Vedlegg:** (8) Last ned alle vedlegg

Protokoll 23102015.pdf (803 kB) [Åpne i webleser]; Protokoll Bodø 23112015.pdf (1 MB) [Åpne i webleser]; Protokoll Bodø 05102015.pdf (1 MB) [Åpne i webleser]; Protokoll Bodø 17082015.pdf (127 kB) [Åpne i webleser]; Innkalling Bodø 23112015.pdf (2 MB) [Åpne i webleser]; Innkalling Bodø

26. januar 2016 10:11

Hei!

Viser til telefonsamtale tidligere i dag, og sender som avtalt innkallinger / saker og protokoller fra kontrollutvalgets møter etter 1. juni 2015. Dette gjelder møtene som ble holdt

17. august

5. oktober

23. oktober, og

23. november 2015.

Med vennlig hilsen  
Lars Hansen  
Sekretariatsleder  
Saltens kontrollutvalgsservice  
Postboks 54, 8138 Inndyr  
Telefon 470 37 452


---

**For publikum**


---

**For pressen**


---

## For publikum

Norges domstoler > Når går rettssaken? > For publikum

Her finner du **berammingslister med informasjon om når og hvor en rettssak går, samt rettens administrator og advokater**. Etter å ha søkt på saker innen et visst tidsrom, får du en liste over rettssaker. Klikk på saksnummeret for å få mer informasjon om saken.

[Saklisten for Norges Høyesterett finner du her.](#)

I sivile saker vil navn på partene framgå, hvis det ikke er [saker som skal unntas fra offentlighet](#) i tråd med domstolloven. Det gjelder for eksempel familiesaker.

Vær oppmerksom på at det i langvarige saker av og til legges inn rettsmøtefrie dager. Dette fremkommer ikke alltid på berammingslisten.

[Pressen har egne berammingslister.](#)

<< Tilbake til søk

**Domstol:** Salten tingrett

**Rettsmøtetype:** Hovedforhandling

**Saksnr:** 15-15450TVI-SALT

**Sakstype:** Alminnelig tvistesak

**Saken gjelder:** Lov om havner og farvann (havne- og farvannsloven) (Havne- og farvannsloven)

**Parter:** Hurtigruten AS - Bodø kommune

**Advokater:** Heidi Fredly; Mats Erik Sæther - Brynjar Østgård

**Rettsformann:** Engelund, Ingar

**Start-slutt dato:** 04.04.2016 - 08.04.2016

Dato	Tid	Sal	Adresse
04.04.2016	09:00 - 16:00	Sjøgt. 1, Bodø, sal 5	Sjøgt 1 8006 Bodø
05.04.2016	09:00 - 16:00	Sjøgt. 1, Bodø, sal 5	Sjøgt 1 8006 Bodø
06.04.2016	09:00 - 16:00	Sjøgt. 1, Bodø, sal 5	Sjøgt 1 8006 Bodø
07.04.2016	09:00 - 16:00	Sjøgt. 1, Bodø, sal 5	Sjøgt 1 8006 Bodø
08.04.2016	09:00 - 16:00	Sjøgt. 1, Bodø, sal 5	Sjøgt 1 8006 Bodø

### FINN DIN DOMSTOL

Fyll inn postnummer, kommune, fylke.

### AKTUELT

Stort trykk på domstolene 2015 (15.02.16)

Rettsgebyret økes (02.01.16)

Nytt nummer av Rett på sak (18.12.15)  
Høy tiltro til domstolene

Ny jordskiftelov

Kollegaveiledning blant dommere

Domstoladministrasjonen Postadresse

Org.nr. 584 193 705  
Personvern

Postadresse

Postboks 5678 Stuppen  
7485 Trondheim

Besøksadresse

Dronningensgate 2  
7011 Trondheim

Kontakt

73 36 70 00  
postmottaksformaling

Følg oss på

TWITTER  
FACEBOOK

**SAK 14/16**

## **Eventuelt**

**Saksgang:**  
Kontrollutvalget

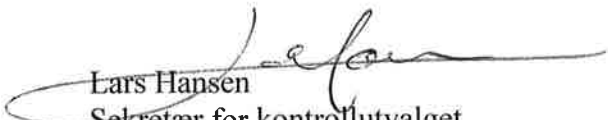
**Møtedato:**  
04.03.2016

**Vedlegg:**

•

**Forslag til vedtak:**

**Inndyr, 26. februar 2016**

  
Lars Hansen  
Sekretær for kontrollutvalget