

Nytt IKT-samarbeid

-Svar på spørsmål knyttet til interkommunale samarbeid etter kommuneloven § 27.

Jeg viser til spørsmål mottatt fra Bouvet v/Fredrik Grindland på e-post 20.4 og 21.4. Før jeg kommenterer spørsmålene er det hensiktsmessig å oppsummere noen prinsipielle punkter:

1. Begrepsavklaringer

PA-rapporten anbefaler «*vertskommunesamarbeid med eget styre etter kommunelovens §27*». I mitt notat skriver jeg at ordet vertskommunesamarbeid i kombinasjon med kommuneloven § 27 er etter mitt syn ikke helt presis og det er lett å blande det sammen med vertskommunesamarbeid etter kommuneloven § 28-1a)

Dette er også noe som påpekes i rapporten «*Evaluering av interkommunalt samarbeid etter kommunelovens § 27 (2011)*» s. 62:

«Svært mange av samarbeidene benytter begrepet "vertskommune", men da med et annet innhold enn det som angis i kommunelovens § 28. I denne paragrafen innebærer vertskommune at en eller flere kommuner eksplisitt delegerer oppgaver til en annen kommune, enten administrativt eller ved å opprette en felles politisk nemnd. I denne undersøkelsen brukes begrepet som oftest i forbindelse med at ansatte i samarbeidet er ansatt i en av medlemskommunene. Oppgaven er altså ikke delegert til en kommune, men kommunen tar seg kun av det praktiske knyttet til arbeidsforhold, lønn, kontorplasser, m.m.. Vi ser at dette gjelder for 1/4 av regionrådene og 1/3 av produksjonssamarbeidene.»

I Kommunal- og regionaldepartementets veileder til Vertskommunemodellen i kommuneloven § 28 a flg. står under et avsnitt om begrepsavklaring:

*«Vertskommunebegrepet har også vært brukt om samarbeid som er inngått etter organisasjonsmodeller i lovverket, f.eks. § 27-samarbeid eller Interkommunale selskaper. «Vertskommune» blir da ofte brukt om den kommune der samarbeidet har sitt **hovedkontor** eller der tjenesten det samarbeides om faktisk blir utført.»*

Innenfor kommuneloven § 27 kan en ha et samarbeid som er:

- a) En del av kommunen(e)
- b) Eget rettssubjekt

For å unngå begrepsforvirring bruker jeg heretter begrepet *kontorkommune* om alternativ a).

2. Kort oversikt over de ulike former for interkommunalt samarbeid

NOU 2016: 4 kap 18.3 s. 194 inneholder en kort oversikt over ulike typer interkommunalt samarbeid:

3. Tabell 18.1 Forskjeller og likheter mellom ulike typer samarbeid

	Koml. § 27	Administrativt vertskommune– samarbeid, koml. § 28-1 b	Vertskommune– samarbeid med felles folkevalgt nemnd, koml. § 28-1 c	Interkommunalt selskap (IKS)	Aksjeselskap (AS)
Rettssubjekt	Kan være	Nei	Nei	Ja	Ja
Organisatorisk overbygning/ opprettelse av felles organ	Styre	Nei	Felles folkevalgt nemnd	Representant– skap og styre	General– forsamling og styre
Ansvar	Ubegrenset	Uaktuelt	Uaktuelt	Ubegrenset	Begrenset til aksjekapitalen
Krav om kapital	Nei	Uaktuelt	Uaktuelt	Nei	Ja
Hensikten bak modellen	Drift av felles oppgaver	Særlig tilpasset lovpålagte opp– gaver, bl.a. offentlig myndig– hetsutøvelse. Kan delegeres myndighet til å treffe vedtak i saker som ikke er av prinsipiell betydning	Særlig tilpasset lovpålagte opp– gaver, bl.a. offentlig myndig– hetsutøvelse. Kan delegeres myndighet til å treffe vedtak i alle typer saker	Primært oppgaver av forretnings– messig art	Oppgaver av forretnings– messig art

3. Kommuneloven § 27 – rettslige konsekvenser av om det er et eget rettssubjekt

Kommuneloven § 27 bestemmer ikke om et samarbeid etter denne bestemmelsen skal være et eget rettssubjekt. Dette må deltakerkommunene ta stilling til ved opprettelsen. Det er ikke foreslått noen endring på dette. Om spørsmålet om eget rettssubjekt uttaler NOU 2016: 4 Ny kommunelov s. 201:

«Som nevnt over regulerer ikke kommuneloven § 27 om samarbeidet etter denne bestemmelsen er et eget rettssubjekt eller ikke. Dette spørsmålet må vurderes konkret for det enkelte samarbeid. I henhold til høyesterettsdom inntatt i Rt. 1997, side 623, vil vurderingstemaet være bredt – og omfatte flere ulike momenter. Sentrale momenter vil være hvilken grad av selvstendighet styret i samarbeidet har i forhold til deltakerkommunene, herunder det økonomiske fundamentet for samarbeidet. I en del tilfeller har samarbeidet selv regulert om samarbeidet er et eget rettssubjekt, i vedtektene.

At et oppgavefellesskap er et eget rettssubjekt, innebærer at det har partsevne og dermed kan få rettigheter og pådra seg plikter i henhold til rettsregler. Det vil si at oppgavefellesskapet kan forplikte seg overfor en tredjepart, og på selvstendig grunnlag gjøre krav gjeldende overfor en tredjepart. Oppgavefellesskapet vil da blant annet kunne ha arbeidsgiveransvar for eventuelle ansatte.

For at et kommunalt oppgavefelleskap skal kunne forplikte seg på selvstendig grunnlag overfor en tredjepart, for eksempel inngå kontrakter i eget navn og ansette personell, må det opprettes som et eget rettssubjekt. Dersom oppgavefelleskapet ikke skal ansette personell, og heller ikke inngå kontrakter i eget navn, vil oppgavefelleskapet kunne organiseres uten at det dannes et eget rettssubjekt. En av deltakerkommunene må i så fall ansette personellet og inngå eventuelle kontrakter. Der oppgavefelleskapet ikke er et eget rettssubjekt, innebærer det at deltakerkommunene vil stå rettslig og økonomisk ansvarlig for – og på denne måten måtte tre inn i – alle disposisjoner som oppgavefelleskapet foretar seg.

Selv om et oppgavefelleskap opprettes som et eget rettssubjekt, kan de deltakende kommunene bestemme i samarbeidsavtalen at personell som arbeider inn mot samarbeidet, skal være ansatt i en av deltakerkommunene, og ikke i samarbeidet. Ved at kommuner må ta stilling til om det skal være et eget rettssubjekt eller ikke, antar utvalget at det faktisk vil oppstå færre problemsituasjoner ved at partene har et mer bevisst forhold til både hvem som er arbeidsgiver til personell, og hvem som blir forpliktet overfor tredjemann ved inngåelse av kontrakter.

Utvalget antar at kommunene i visse situasjoner vil se seg tjent med at samarbeidet ikke er et eget rettssubjekt. Det vil kunne gi deltakerkommunene mulighet til å beholde større kontroll med samarbeidet, herunder ved at samarbeidet ikke kan binde seg utad. Dette kan være ønskelig ved samarbeid av mer politisk karakter eller om mindre oppgaver, men hvor det likevel er behov for å ha noen rammer rundt samarbeidet, blant annet fordi samarbeidet strekker seg over noe tid. Ved samarbeid om mindre oppgaver kan det også bli vurdert som hensiktsmessig at personell som bidrar inn i samarbeidet, er ansatt i deltakerkommunene, at eventuelle kontrakter med tredjemann inngås av en av deltakerkommunene, mv.

Utvalget mener det ikke bør stilles krav om at et oppgavefelleskap skal være et eget rettssubjekt. Utvalget foreslår i stedet et krav om at deltakerkommunene må ta stilling til om samarbeidet er et eget rettssubjekt, når samarbeidet blir opprettet.»

Merk at § 27 samarbeid er foreslått videreført i ny kommunelov, se NOU 2016: 4 kap. 18, men da under nytt navn: kommunalt oppgavefelleskap. Det er foreslått visse minstekrav til samarbeidsavtale som går noe lengre gjeldende § 27. Reguleringen er foreslått å fortsatt holdes på et minimumsnivå.

4. Ansatteforhold – hvor skal de være ansatt?

Det har vært en diskusjon i arbeidsgruppen rundt hvor de ansatte formelt kan være ansatt.

Utgangspunktet dersom samarbeidet er eget rettssubjekt er at de ansatte er ansatt i samarbeidet og ikke i kontorkommunen. Unntak fra dette jf. gjennomgangen ovenfor, viser at det eksisterer variant hvor samarbeidet er eget rettssubjekt, men hvor de ansatte som arbeider inn mot samarbeidet, skal være ansatt i en av deltakerkommunene, og ikke i samarbeidet.

Hvor samarbeidet ikke er et eget rettssubjekt er de ansatte ansatt i kontorkommunen(e).

Ansatteforhold er kommentert i Kommunal- og regionaldepartementet - rapport "Evaluering av interkommunalt samarbeid etter kommunelovens § 27" (2011) s. 63 hvor det fremgår:

«Som påpekt har svært mange av de interkommunale samarbeidene organisert med utgangspunkt i § 27 egne ansatte. En stor andel anvender likevel en modell som vanlig betegnes som "vertskommune", uten at dette må forstås på samme måte slik det er presisert i Kommunelovens § 28 b eller c. Vertskommunebegreper brukes i denne sammenheng på to ulike måter:

- a) At samarbeidet benytter seg av ressurser som finnes tilgjengelig i en av deltakerkommunene/fylkeskommunene. Dette er typisk en situasjon – spesielt for regionrådene – der sekretariatsoppgaver utføres av deltakerne på ”rundgang”.
- b) At samarbeidet har egne ansatte, men der disse av praktiske grunner er ansatt i en av deltakerkommunene. Dermed får de ansatte kontor plass i den aktuelle kommunen, inngår i personal- og lønnspolitikk i kommunen, m.m.

Den første typen ”vertskommune” virker relativt uproblematisk. Den andre typen åpner derimot for noen mer prinsipielle synspunkter. Gjennom opprettelse av et § 27-samarbeid er ”drift og organisering” – herunder personalansvar – delegert til styrene for samarbeidene. I prinsippet er dermed ansatte i samarbeidet underlagt styret. Samtidig er ansatte i dette tilfellet hierarkisk underordnet i den kommunen de er ansatt i, i siste instans administrasjonssjefen. En slik modell kan selvfølgelig fungere godt i praksis, men den er i sin form grunnleggende uklar. I et tvilstilfelle og/eller en konfliktsituasjon kan det oppstå uklarhet om både hvor den ansattes lojalitet skal ligge, og hvor eventuell styringsrett er plassert.

Vi kan ikke gå inn på en mer grundig drøfting av de praktiske og prinsipielle problemer dette reiser, det ligger i utkanten av prosjektets mandat, men det er likevel viktig å påpeke at dette er en organisasjonsmodell som i tilfelle b) ovenfor medfører en betydelig uklarhet.»

Etter mitt syn må de ansatte være ansatt enten i samarbeidet eller i kontorkommunen(e). Hvem som er arbeidsgiver skal angis i arbeidskontraktene, og det er ikke hensiktsmessig å ta to arbeidsgivere. Det må være klart hvem som har styringsrett over de ansatte og hvem som ansetter og sier opp. Praktiske funksjoner som lønnskjøring mv. må uansett kunne utføres av en utvalgt kontorkommune.

4. Vertskommunesamarbeid etter kommuneloven § 28-1b) – kort om den lovregulerte modellen

For å få frem forskjellen på et § 27-samarbeid og et vertskommunesamarbeid etter kommuneloven § 28, så tar jeg inn en kort tekst om dette hentet fra rapporten Interkommunalt samarbeid om IKT, KS-advokatene, nov. 2015 s. 48:

«Ved vertskommunesamarbeid oppstår ikke et nytt rettssubjekt. Samarbeidet går ut på at samarbeidskommunene overlater oppgaver og beslutningsmyndighet til en annen (eksisterende) kommune. Det opprettes altså ingen sammenslutning. Dette har blant annet den konsekvens at kommuneloven og annen lovgivning som gjelder for kommuner, som hovedregel også vil gjelde for vertskommunen i dens funksjon som vertskommune.

I kommuneloven brukes begrepet «vertskommune» om den kommune som får delegert myndighet fra de andre kommunene. En kommune som har delegert myndighet til vertskommunen betegnes som «samarbeidskommune». Begrepet «deltakerkommune» brukes som en fellesbetegnelse på alle kommunene som deltar i samarbeidet, og omfatter dermed både vertskommunen og samarbeidskommunene.

Det kan bare etableres vertskommunesamarbeid mellom kommuner eller mellom fylkeskommuner. Det er ikke anledning til å etablere et vertskommunesamarbeid mellom kommuner og fylkeskommuner.

Kommuneloven regulerer to ulike varianter av vertskommunemodellen; administrativt vertskommunesamarbeid (§ 28-1b) og vertskommunesamarbeid med nemnd (§ 28-1c). Den vesentligste forskjellen mellom dem er at dersom modellen med folkevalgt nemnd velges, åpner det en mulighet for å delegere større myndighet til vertskommunen.»

5. Til spørsmålene fra Bouvet v/Fredrik Grindland

Gjelder det som står i kulepunktene under både om man velger å etablere samarbeidet i en av kommunene (kontorkommune) eller om man etablerer det som eget rettssubjekt?

- *Når det gjelder myndighet på personalområdet følger det av kommuneloven § 24 nr. 1 at styret kan få myndighet til å opprette og nedlegge stillinger, samt å treffe avgjørelser i personalsaker. Hvor langt styrets myndighet rekker her vil avhenge av en fortolkning av vedtektene.*

Svar: Dersom samarbeidet ikke skal være et eget rettssubjekt vil de ansatte ikke være ansatt i samarbeidet, men i kontorkommunen (eller en eller flere deltakerkommuner). Dette vil da også måtte stå i vedtektene, og det er da også naturlig at vedtektene bestemmer at det er kommunen de er ansatt i som må opprette eller nedlegge stillinger og ha personalansvaret for øvrig. Det bestemmes da i så fall at styret i samarbeidet ikke skal ha personalansvar.

- *Styret for virksomheten kan ansette daglig leder, hvis styret har fått myndighet til det. Daglig leder vil være direkte underlagt styret i og med at virksomheten er et fellestiltak mellom flere kommuner. Daglig leder vil ha den myndighet han eller hun har fått delegert fra styret eller som er bestemt i vedtektene. Hvilken myndighet styret har anledning til å delegere til daglig leder vil måtte avgjøres ut fra en fortolkning av vedtektene.*

Svar: Dersom samarbeidet ikke er et eget rettssubjekt antas at styret likevel i vedtektene kan gis myndighet til å ansette en daglig leder for samarbeidet og delegere myndighet til denne. Men det er da etter mitt syn kontorkommunen som er formell arbeidsgiver for daglig leder.

- *Dersom samarbeidet har kompetanse til å pådra deltakerne økonomiske forpliktelser, vil deltakerne i utgangspunktet ha et solidarisk ansvar overfor kreditorene. Det vil si at de hefter alle for en for samarbeidets samlede forpliktelser, og ikke bare for sin andel av gjelden.*

Svar: For at et § 27-samarbeid skal kunne forplikte seg på selvstendig grunnlag overfor en tredjepart, for eksempel inngå kontrakter i eget navn og ansette personell, må det opprettes som et eget rettssubjekt. Dersom oppgavefellesskapet ikke skal ansette personell, og heller ikke inngå kontrakter i eget navn, vil oppgavefellesskapet kunne organiseres uten at det dannes et eget rettssubjekt. En av deltakerkommunene må i så fall ansette personellet og inngå eventuelle kontrakter. Der oppgavefellesskapet ikke er et eget rettssubjekt, innebærer det at deltakerkommunene vil stå rettslig og økonomisk ansvarlig for – og på denne måten måtte tre inn i – alle disposisjoner som oppgavefellesskapet foretar seg. (Kilde: NOU 2016:4 s. 201).

Vil ansatte i vertskommunen og i IKT Agder overføres til samarbeidet i en av kommunene (kontorkommune) gjennom en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven kapittel 16 på samme måte som i punktet under, og vil det som står om Rettigheter som overføres til ny arbeidsgiver også gjelde en kontorkommune modell?

- *Arbeidsgiverfunksjonene vil da ligge i det nye rettssubjektet med styre og administrasjon. En naturlig konsekvens blir da at de ansatte i vertskommunen og i IKT Agder overføres til det nye rettssubjektet gjennom en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven kapittel 16.*

Svar: Skal alle ansatte overføres til en bestemt kontorkommune så vil reglene om virksomhetsoverdragelse få anvendelse på samme måte. Drøftinger med tillitsvalgte må gjennomføres etter arbeidsmiljøloven og kollektive avtaler.

Hva er hovedforskjellen dersom samarbeidet etableres i en av kommunene (kontorkommune) jfr punktet under:

- *Et felles styre etter kommuneloven § 27 har også flere likhetstrekk med selskaper, i de tilfeller der virksomheten har en slik selvstendighet at den er et eget rettssubjekt.*

Svar: Ettersom kommuneloven ikke har detaljregulering av denne for samarbeid så kan en i vedtektene lage en samarbeidsform som har likhetstrekk med selskaper. I et slikt tilfelle vil et felles styre og dets virksomhet i realiteten ha sterke likhetstrekk med et selskap hvor deltakerkommunene eier virksomheten og har ansvar for virksomhetens gjeld, men uten at virksomheten faller inn under IKS-loven eller annen selskapslovgivning, jf. KS-advokat-rapporten s. 27. Men dersom samarbeidet ikke er et eget rettssubjekt (men en kontorkommunemodell), så vil det motsetningsvis ha få likhetstrekk med selskaper. Eksempelvis vil en da ikke kunne inngå kontrakter i eget navn.

Kan du si noe om hvilke forskjeller det er på et samarbeid etablert i en av kommunene (kontorkommune) og et vertskommunesamarbeid jfr punktet under?

- *Der virksomheten ikke har en slik selvstendighet at den er et eget rettssubjekt, betyr det at den ikke kan ha rettigheter og plikter som sådan. Der det er avtalt at bare en av deltakerne skal være forpliktet, vil samarbeid med eget styre etter § 27 kunne ha likhetstrekk med et vertskommunesamarbeid.*

Svar: Er § 27-samarbeidet ikke et eget rettssubjekt så er det kontorkommunen som blir forpliktet når samarbeidet inngår avtaler. Samarbeidet kan altså ikke inngå avtaler i eget navn. Et vertskommunesamarbeid er beskrevet ovenfor under pkt. 4. Ved vertskommunesamarbeid oppstår ikke et nytt rettssubjekt. Samarbeidet går ut på at samarbeidskommunene overlater oppgaver og beslutningsmyndighet til en annen (eksisterende) kommune. Det opprettes altså ingen sammenslutning.

Vil punktene under også gjelde om man etablerer samarbeidet som eget rettssubjekt?

- *§ 13. Budsjett for interkommunalt samarbeid:
For budsjett for interkommunalt eller interfylkeskommunalt samarbeid etter kommuneloven § 27 gjelder følgende særregler:*
 1. *Den økonomiske rammen for samarbeidets virksomhet i året skal inngå i årsbudsjettet til den kommune eller fylkeskommune hvor samarbeidet har sitt hovedkontor.*
- *«§ 12. Regnskap og beretning for interkommunalt og interfylkeskommunalt samarbeid:
For regnskapet og beretningen for interkommunalt eller interfylkeskommunalt samarbeid etter kommuneloven § 27 gjelder følgende særregler:*
 1. *Regnskapet for samarbeidet skal inngå i årsregnskapet til den kommunen eller fylkeskommunen hvor samarbeidet har sitt hovedkontor.*

Svar:

«Kommuneloven § 48 nr. 1 fastsetter at kommunene skal utarbeide årsregnskaper. Plikten gjelder all virksomhet som er en del av kommunen som rettssubjekt. Etter forskrift 15.12.2000 nr. 1424 om årsregnskap og årsberetning skal kommunene utarbeide eget regnskap for kommunekassen og eget regnskap for eventuelle lånefond. Forskriften gir også adgang til å utarbeide eget regnskap for interkommunalt samarbeid etter

kommuneloven § 27. Etter forskrift 24.8.2006 nr. 1033 om særbudsjett og særregnskap for kommunale foretak skal det også utarbeides eget (sær)regnskap for hvert kommunalt foretak organisert etter dagens kommunelov kapittel 11. Forskriftene stiller ikke krav om å utarbeide ett samlet (konsolidert) regnskap som omfatter all virksomhet som er del av kommunen som rettssubjekt.» (Kilde NOU 2016: 4 s. 227)

Jeg har tatt inn den relevante bestemmelsen fra forskrift 15.12.2000 nr. 1424 om årsregnskap og årsberetning, § 1, 3. ledd:

«Deltakerne i interkommunalt samarbeidstiltak etablert etter [kommuneloven § 27](#), som etter deltakernes vurdering er eget rettssubjekt, kan beslutte at samarbeidstiltaket skal fastsette årsregnskap og avgi årsberetning etter [forskrift 17. desember 1999 nr. 1568](#) om årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for interkommunale selskaper. Årsregnskapet skal fastsettes etter kommunale regnskapsprinsipper. Årsregnskapet med revisjonsberetning og årsberetning skal fastsettes senest seks måneder etter regnskapsårets slutt. Deltakerne kan delegere til styret i samarbeidstiltaket å treffe beslutning både om virksomheten skal anses som eget rettssubjekt, og om den skal føre eget særregnskap. Avgjørelsen av om enheten skal anses for å være et eget rettssubjekt, og beslutningen om å føre eget særregnskap, treffes ved alminnelig flertall. Ved stemmelikhet er stemmen fra den deltakeren som har størst eierandel avgjørende. Er det likevel stemmelikhet, er stemmen til den deltaker hvor virksomheten har sitt hovedkontor avgjørende.»

Er det noe i veien for at vedtektene fastsetter lengre oppsigelsesfrist enn 1 år jfr punktet under?

- *Kommunen kan med 1 års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold og kreve seg utløst. Det er ikke noe i veien for at vedtektene har kortere oppsigelsesfrist.*

Svar: KL. § 27 nr. 3 sier: «Den enkelte kommune og fylkeskommune kan i alle fall med ett års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold i det interkommunale samarbeid og kreve seg utløst av det.»

I forarbeidene til bestemmelsen står det at den fastsetter visse minsterettigheter for de deltakende kommuner/fylkeskommuner som vedtektene ikke kan innskrenke. Første ledd innebærer at avtalen er oppsigelig med ett års varsel, selv om dette ikke er hjemlet i avtalen. Oppsigelsen kan imidlertid ankes inn for departementet etter tredje ledd. Departementet tar i så fall stilling til om samarbeidet skal fortsette.

I juridisk teori v/Professor Bernt, Rettsdata står følgende i note 360: «Denne bestemmelsen kan klart nok fravikes ved at det i vedtektene fastsettes en *kortere oppsigelsesfrist*. Den forbyr egentlig heller ikke at det avtales *lengre oppsigelsesfrist* eller fastsettes at avtalen skal være oppsigelig. Dette hindrer riktignok ikke den enkelte deltaker i å si opp med ett års varsel, men bestemmelser i vedtektene som på en eller annen måte gir uttrykk for at samarbeidet forutsettes opprettholdt for et lengre tidsrom enn dette, vil kunne ha betydning hvis de andre deltakende kommuner eller fylkeskommuner bringer oppsigelsen inn for departementet i medhold av [§ 27](#) nr. 3. Departementet vil da måtte legge vekt også på forventninger som bygger på slike bestemmelser eller uttalte forutsetninger i vedtektene når det skal vurdere om det foreligger tilstrekkelig tungtveiende grunner til å gi pålegg om at samarbeidet skal fortsette ut over ettårsfristen.»

- Det ble hevdet at Arendal kommune har sin egen pensjonskasse. Vil det ha noen betydning ved en evt. virksomhetsoverføring dersom Arendal blir kontorkommune i et §27 samarbeid)

Svar: Det er riktig at mange ansatte i Arendal kommune er medlemmer i Arendal kommunale pensjonskasse (AKP), etablert i 1916. Men en har også ansatte i Statens pensjonskasse (for eksempel lærere/pedagogisk personell). Per i dag er de ansatte i IKT AGDER og DDØ medlem av KLP. Om samarbeidet blir et eget rettssubjekt antas at den nye virksomheten kan velge KLP som pensjonsleverandør, slik at alle fortsetter i samme pensjonsregime. **Dette må imidlertid undersøkes gjennom en formell henvendelse til KLP.** Det kan også undersøkes om den nye virksomheten kan melde seg inn i AKP. Leder i kassen er positiv til dette (men det er ihht. vedtektene for pensjonskassen Arendal bystyre som treffer vedtak).

Dersom den nye virksomheten ikke blir et eget rettssubjekt så må de ansatte overføres til en kontorkommune. Dersom dette er Arendal kommune så kan samarbeidet i kraft av reglene om virksomhetsoverdragelse beslutte at de ansatte overføres til AKP. **Hvorvidt det er mulig å beholde KLP-medlemskapet som ansatt i Arendal kommune må undersøkes nærmere med AKP.**

- Det ble informert om at IKT Agder fører regnskap etter norsk standard og ikke ihht kommuneloven. Slik jeg har forstått det må §27 samarbeid føre regnskap ihht kommuneloven. Kan du bekrefte dette?

Svar: Se ovenfor. «Deltakerne i interkommunalt samarbeidstiltak etablert etter [kommuneloven § 27](#), som etter deltakernes vurdering er eget rettssubjekt, kan beslutte at samarbeidstiltaket skal fastsette årsregnskap og avgi årsberetning etter [forskrift 17. desember 1999 nr. 1568](#) om årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for interkommunale selskaper. **Årsregnskapet skal fastsettes etter kommunale regnskapsprinsipper.** Kilde: forskrift 15.12.2000 nr. 1424 om årsregnskap og årsberetning, § 1, 3. ledd.

Kilder:

NOU 2016: 4 - Ny kommunelov

<https://www.regjeringen.no/contentassets/9da72a7f8f38486e81509be0b2f4818b/no/pdfs/nou201620160004000dddpdfs.pdf>

Kommunal- og regionaldepartementet - rapport "Evaluering av interkommunalt samarbeid etter kommunelovens § 27" (2011).

<https://www.regjeringen.no/contentassets/fd472d06b6ff45a9acedb717d4870057/rapport.pdf>

Interkommunalt samarbeid om IKT, KS-advokatene, nov. 2015

Karnov: Norsk kommentert lovsamling.

Arendal, 2.5.2017

Sindre Kvammen

Jur. seniorrådgiver, Arendal kommune.