

Usikkert om ny jobb er gyldig fritaksgrunn

Kommunal Rapport 15.11.2021, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen

Ordfører har fått seg ny jobb og vil be seg fritatt fra vervet som ordfører. Bør hun få fritak?

SPØRSMÅL: Ordføreren i en kommune, har varslet at hun vil be seg fritatt fra ordførervervet, etter [kommunelovens § 7-9](#), fordi hun har blitt tilsatt som regionsjef for en stor bedrift og ønsker å tiltre stillingen ved årsskiftet.

Jeg har sett litt på innstillingen fra kommunelovutvalget (NOU 2016:4). Der heter det (mine understrekninger):

«Utvalget mener at det finnes eksempler på at fritaksregelverket ikke har blitt praktisert i tråd med loven. Et eksempel kan være fritakssøknader fra heltidspolitikere. Utvalget vil vise til at dersom man er valgt til et folkevalgt heltidsverv, ligger det i sakens natur at man ikke samtidig vil kunne utføre både dette vervet og et fulltidsarbeid. Dersom man godtar en fritakssøknad med henvisning til at man ikke klarer å utføre vervet som for eksempel ordfører på grunn av sitt vanlige arbeid, vil dette innebære at det i realiteten ikke foreligger noen plikt til å stå i et folkevalgt heltidsverv for arbeidstakere. Etter utvalgets vurdering bør den klare hovedregelen være at den folkevalgte ikke får fritak i denne type tilfeller.

Utvalget mener at fritak grunnet annet arbeid/andre verv som en hovedregel bare bør innvilges dersom det er snakk om andre heltids folkevalgte verv, herunder statsråd eller statssekretær.»

SVAR: Svaret på dette er usikkert. Det er ikke helt klart ut fra det siterte om Kommunelovutvalget her bare kommer med en anbefaling til kommunestyrene og fylkestingene, eller om det vil trekke en rettslig grense for når fritak kan gis, med den konsekvens at statsforvalteren kan – og skal – oppheve slike fritaksvedtak hvis disse vilkårene ikke er oppfylt. Jeg er imidlertid i tvil om loven skal, kan, bør eller vil bli forstått slik.

Utgangspunktet er at dette er en borgerplikt som skal gå foran private ønsker og behov, og at den som her samtykket til å la seg velge til et verv som folkevalgt, ikke kan *kreve seg fritatt* hvis det blir for vanskelig eller byrdefullt fordi hun har fått en ny jobb, et nytt verv eller påtatt seg nye oppgaver.

Men i [kommuneloven § 7–9](#) andre avsnitt har vi altså en bestemmelse om at kommunestyret – eller fylkestinget – kan frita en folkevalgt som søker om det, for ett eller flere verv, midlertidig eller for resten av valgperioden. Loven sier så at slikt fritak bare skal kunne gis hvis den folkevalgte «ikke kan ivareta vervet sitt uten at det fører til vesentlig ulempe for han eller henne».

Dette er en litt mildere formulering enn det som sto i tilsvarende bestemmelse i kommuneloven 1992, der kravet var at vervet medførte «uforholdsmessig vanskelighet eller belastning», mer det har stadig blitt oppfattet som et rettslig vilkår for at det skal kunne gis fritak. Det har også vært antatt at hvis den store belastningen skyldes forhold som den folkevalgte selv har rådighet over, skal det ikke gis fritak, og heller ikke om belastningen nå så å si er selvforskyldt, f.eks. ved at hun har søkt på en ny og krevende stilling.

I tråd med dette sies i loven at «Når søknaden vurderes, skal det legges vekt på om grunnlaget for søknaden var kjent på det tidspunktet da den folkevalgte samtykket i å bli valgt».

Det er imidlertid mye som taler for at en så streng forståelse av bestemmelsen ikke vil stå seg. I praksis vil det innenfor svært vide rammer være opp til kommunestyret eller fylkestinget å vurdere om det er tilstrekkelig gode grunner til å gi fritak til den som søker om det, i alle fall når det gjelder ordfører eller annet lederverv i folkevalgte organer.

Kommunen eller fylkeskommunen vil ikke se seg tjent med folkevalgte i slike posisjoner som ikke ser seg i stand til – eller ikke er villig til å prioritere – sine forpliktelser i et slikt verv. Jeg tror vi skal vente lenge på et vedtak fra statsforvalter om at det er ulovlig å gi fritak i en slik situasjon.