

Forvaltningslovens regler gjelder selv om kommunedirektøren har sagt fra seg oppsigelsesvernet

Kommunal Rapport 11.06.2025 Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Kan kommunedirektører nå sparkes på dagen ved et enkelt kommunestyrevedtak?

SPØRSMÅL: Jeg ser i avisene at kommunen nå har fått medhold i en tvist om oppsigelse av sin kommunedirektør, under henvisning til at hun hadde fraskrevet seg sitt oppsigelsesvern etter loven. Betyr dette at det er fritt fram for å etablere et system der kommunedirektører kan oppsies på dagen ved et enkelt kommunestyrevedtak?

SVAR: Kommunedirektørens oppsigelsesvern er en vanskelig problemstilling der tungtveiende reelle hensyn står mot hverandre, både når det gjelder hva som er gjeldende rett, og ved vurderingen av hva som vil være en god regel.

Kommunedirektørens vern mot oppsigelse er i utgangspunktet forankret i den generelle bestemmelsen i [arbeidsmiljøloven § 15–7 nr. 1](#), der det fastslås at «Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold».

Dette oppsigelsesvernet er så innrammet av regler om «Drøfting før beslutning om oppsigelse» ([§ 15-1](#)), oppsigelsesfrister ([§ 15-3](#)), formkrav ved oppsigelse» ([§ 15-4](#)), og som hovedregel ved rett til å fortsette i stillingen hvis det er reist tvist om denne er lovlig ([§ 15-11](#)). Disse reglene er helt generelle og gjelder for alle typer tilsettingsforhold. Det er imidlertid klart at ved forståelsen og anvendelsen av dem må det tas hensyn både karakteren av tilsettingsforholdet og de konkrete omstendighetene i saken. Sentralt i denne sammenhengen er at prosessen ved oppsigelse av kommunedirektør etter lovens regler ikke sjelden vil kunne være tidkrevende og ubehagelig for både kommunedirektøren og kommunen.

Under en slik oppsigelse ligger oftest konfliktfylte forhold, noen ganger internt i administrasjonen, andre ganger mellom kommunedirektøren og folkevalgte, og da typisk med ordfører. Kommunedirektøren har rett til å bli stående i stillingen så lenge det pågår forhandlinger etter loven om oppsigelse, og også under en eventuell rettssak om lovligheten av oppsigelsen, hvis ikke domstolen som har saken, treffer kjennelse om at hen skal fratre fordi den «finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling». I [arbeidsmiljøloven § 15–16 nr. 2](#) er imidlertid kommunen gitt en mulighet til å avdempe dette problemet. Det fastslås her at «reglene om oppsigelse» i lovens kapittel 15 «gjelder ikke [...] dersom vedkommende i forhåndsavtale har sagt fra seg slike rettigheter mot etterlønn ved fratreden».

I den saken som det vises til i dette spørsmålet, forelå en slik avtale, men kommunedirektøren hevdet at oppsigelsen var ugyldig fordi kommunen hadde brutt ulovfestede saklighetsnormer for arbeidsgivers styringsrett, og fordi kommunestyremedlemmene verken hadde korrekte eller tilstrekkelige opplysninger til forsvarlig å vurdere oppsigelsen. Kommunedirektøren fikk medhold i dette i tingretten, men tapte i lagmannsretten.

Jeg kjenner saken bare fra omtalen i media, og har ikke grunnlag for å ha noen sikker mening om dette var en riktig dom. Så vidt jeg forstår var det rimelig klart at kommunedirektøren ikke kunne kreve verken en formell saksbehandling etter reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 15, eller stillingsvern under prosessen og eventuell rettssak om oppsigelsen. I et privat tilsettingsforhold med en slik avtale ville det dermed etter alt å dømme ikke vært grunnlag for å stille noe ytterligere krav om fremgangsmåten og begrunnelsen ved oppsigelsen.

Det springende punkt blir da om det forhold at arbeidsgiver her var et offentlig organ, medførte at kommunen uansett måtte oppfylle lovfestede og ulovfestede krav til saksbehandling og vedtak truffet av et offentlig forvaltningsorgan.

Utgangspunktet er en bestemmelse i [forvaltningsloven § 2](#) andre avsnitt, der det fastslås at blant annet «Avgjørelse som gjelder [...] oppsigelse» skal «regnes som enkeltvedtak». Dette betyr at bestemmelsene i forvaltningsloven om saksbehandling i slike saker, blant om annet varsling, rett til å uttale seg og begrunnelse for vedtaket, må følges. I tillegg er det et generelt krav til alle vedtak av offentlige organer at de skal være forankret i korrekte fakta og saklige hensyn.

Utgangspunktet må her være at både bestemmelsen i forvaltningsloven om krav til saksbehandlingen ved oppsigelse, og kravet om korrekt faktum og saklig begrunnelse for vedtaket, er juridiske rettigheter som en borger ikke kan fraskrive seg ved forhåndsavtale. Det er her tale om regler som skal beskytte ikke bare den som er part i en slik sak, men også ivareta en generell offentlig interesse i at myndighet utøves på en forsvarlig måte. Unntak fra dette må ha klar hjemmel i lov.

Det er så vidt jeg kan se ikke noe som tyder på at man ved vedtakelsen av denne bestemmelsen i arbeidsmiljøloven har tenkt seg at den som blir tilsatt som øverste leder, også kan fraskrive seg rett til saksbehandling etter reglene i forvaltningsloven og til en korrekt og saklig begrunnet vurdering, når det treffes vedtak om oppsigelse. Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven gjelder etter sin ordlyd bare avkall på rettigheter som er fastsatt i generell form i denne lov om fremgangsmåte, og om virkninger av oppsigelse av «virksomhetens øverste leder». Det blir da krevende å hevde at det kan inngås en avtale som også medfører at generelle forvaltningsrettslige regler om forsvarlig saksbehandling, korrekt faktum og saklig vurdering rett og slett ikke gjelder i slike saker.

Men på den andre siden er det et åpenbart poeng at det å stille omfattende krav til saksbehandlingen ved oppsigelse av kommunedirektør, langt på vei vil undergrave det generelle formålet med en slik bestemmelse om forenklet fremgangsmåte ved oppsigelse av øverste leder.

Oppstår det varige samarbeidsproblemer og tillitssvikt mellom tilsatt og politisk ledelse, er det kommunedirektøren som må gå, uten hensyn til skyld. Men det kan ikke bety at det skal være fritt fram for et spontant og formløst vedtak om et så alvorlig spørsmål. Det må stilles visse minimumskrav til saksbehandlingen også i en slik sammenheng, og til den begrunnelsen som gis for vedtaket. Kommunedirektøren må kunne kreve å bli kjent med grunnlaget for beslutningen om å sette i gang en oppsigelsesprosess, og gis mulighet til å svare på det som der er anført før det treffes vedtak om dette. Dette er kjernen i forvaltningslovens regler om saksbehandling også i oppsigelsessaker.

De nærmere krav etter forvaltningsloven når det gjelder saksutredning og begrunnelse, vil her som ellers kunne variere med tema for vedtaket som skal treffes og beslutningssituasjonen. En enkel konstatering av alvorlige samarbeidsproblemer, vesentlige svikt i saksforelegg eller oppfølging av vedtak, vil ofte kunne være tilstrekkelig.

Kommunedirektøren må ha mulighet til å kommentere det som er anført. Det er ikke nødvendig å sette i gang en omfattende prosedyre for å finne ut hvem som har ansvaret for konflikt eller mistillit mellom politisk og administrativt nivå. Men kommunestyret må kunne være sikker på at det har fått all informasjon det trenger.