

Kommunestyret kan delegerere myndighet til å fastsette kommunedirektørens lønn

Kommunal Rapport 09.09.2024, Jan Fridthjof Bernt, professor emeritus ved Universitetet i Bergen.

Er det i strid med kommuneloven når formannskapet og ikke kommunestyret behandler kommunedirektørens lønnsbetingelser?

SPØRSMÅL: I vår kommune har det alltid vært formannskapet som har behandlet kommunedirektørens lønns- og arbeidsbetingelser. Har de brutt kommuneloven i alle disse årene? Dette skulle jeg veldig gjerne hatt svar på.

SVAR: Utgangspunktet er her bestemmelsen i [kommuneloven § 13–1 første avsnitt](#), der det står at: «Kommunestyret og fylkestinget ansetter selv en kommunedirektør». Dette er da et forbud mot delegering; dette kan ikke overlates til noe annet organ i kommunen. Spørsmålet er da om dette delegeringsforbudet gjelder ikke bare vedtaket om hvem som skal tilsettes, men også arbeidsvilkårene – altså fastsetting av lønn og andre bestemmelser om rettigheter og plikter for den som tilsettes.

I [Bernt svarer 28. mars 2023](#) uttalte jeg at de beste grunner taler for at bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår ses som en del av tilsettingsvedtaket, og vedtak om dette bare kan treffes av kommunestyret eller fylkestinget selv.

Jeg begrunnet dette slik: «Utgangspunktet er altså at det er kommunestyret som er tilsettingsmyndighet, og at dette ikke kan overlates til andre organer. Det er heller ikke tvilsomt at det bare er kommunestyret selv som kan treffe vedtak om avskjed, oppsigelse eller tjenestemessige reaksjoner overfor kommunedirektøren.

I tilsettingsvedtaket som treffes av kommunestyret, ligger også fastsetting av lønns- og arbeidsvilkår, noe som kan være et viktig tema ved vurderingen av om tilsetting skal foretas. Ved vedtaket inngås en tilsettingsavtale på de vilkår som er angitt der. Det må da være tålelig opplagt at det ikke kan overlates til andre organer å treffe vedtak som innebærer en forringelse av disse avtalte tilsettingsvilkårene.

Det som gjenstår, er da om det kan delegeres til andre organer å treffe vedtak om nye og gunstigere arbeidsvilkår, normalt om bedre avlønning. I noen situasjoner vil dette kunne oppfattes som trivielt, men vi ser også eksempler på at det kan være tale om radikalt bedre tilsettingsvilkår, typisk fordi man ønsker å beholde den som er tilsatt.

Slik jeg ser det, taler de beste grunner derfor for at vi må holde fast ved at loven må forstås slik at det også her er kommunestyret som må treffe det formelle vedtaket om slik endring. Noe stort problem er dette ikke. På det praktiske plan kan slike justeringer skje ganske enkelt ved at man delegerer til formannskapet eller annet utvalg å forberede og gi innstilling om saken, slik at vedtaket om justering kan treffes helt sømløst i kommunestyret hvis justeringen er ukontroversiell».

I en tolkningsuttalelse 10.06.2024 til Sunndal kommune har departementet nå foretatt en grundig og nyansert drøftelse av problemstillingen. Utgangspunktet vil være arbeidsavtalen som ble inngått ved tilsettingen av kommunedirektøren. Denne kan bare endres av kommunestyret selv.

Det betyr, uttaler departementet, at «Kommunestyret kan [...] delegerer myndighet til å fastsette lønn og andre arbeidsvilkår, innenfor rammene kommunestyret har bestemt gjennom arbeidsavtalen og eventuelle andre vedtak».

Det betyr at «Hvorvidt fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår anses som en endring av kommunestyrets ansettelsesvedtak som bare kan gjøres av kommunestyret, må vurderes helt konkret ut fra ordlyden i avtalen».

Avgjørende blir dermed i praksis om det er tale om endringer i lønns- og arbeidsvilkår av et slikt omfang eller innhold at det må oppfattes som en vesentlig endring av tilsetningsvilkårene. Dette fremtrer som en avgjort fornuftig tilnærming. Tvil eller uenighet om en slik endring må anses som vesentlig ut fra dette, kan avklares ved lovlighetskontroll av vedtaket, enten etter lovlighetsklage eller ved at statsforvalter tar dette opp av eget tiltak.