



---

## Saksframlegg

Arkivsak-dok. 25/3927-1  
Saksbehandler Carl Jakob Hansen

| Utvalg        | Møtedato   |
|---------------|------------|
| Kommunestyret | 27.11.2025 |

## Lovlighetskontroll - Utlysning av stilling

### Kommunedirektørens forslag til vedtak

Kommunestyrets vedtak i sak 83/2025 opprettholdes, lydende som følger:

*Kultursjefstillingen bemannes ved intern omorganisering og kommunedirektøren finner egnet løsning som ivaretar oppgavene innenfor områdene kunst, kultur, idrett og frivillighet.*

Kommunestyret anser dette å være et lovlig vedtak.

### Vedlegg

Mailkorrespondanse mellom KD og innsender av lovlighetskontroll  
Saksframlegg 83-2025 Vurdering avstilling som kultursjef  
Krav om lovlighetskontroll

### Sammendrag

Stillingen som kultursjef i Risør kommune er holdt vakant etter at tidligere kultursjef sa opp sin stilling mai 2025.

Det er, i kjølvannet av kommunestyrevedtaket i sak 83/2025, fremmet krav om lovlighetskontroll.

Dette knyttet til at kommunedirektørens saksframlegg legger opp til en løsning hvor intern omorganisering gjennomføres uten utlysning av stilling, tenkt gjennomført ved at nåværende stilling som frivillighetskoordinator og stillingen som kultursjef opphører. I stedet opprettes en ny stilling, som skal ivareta funksjonene i begge de gamle stillingene. Kommunedirektørens vurdering er at innehaveren av dagens frivillighetskoordinatorstilling er kvalifisert, og dermed har krav på, den nye stillingen.

Kommunestyret skal nå vurdere sitt vedtak på nytt. Dersom vedtaket blir stående videresendes det til lovlighetskontroll hos departementet (Statsforvalter)

## Saksopplysninger

Krav om lovlighetskontroll er fremmet etter kommunelovens § 27-1 den 30.10.25.

9 av kommunestyrets 29 representanter har signert kravet. (Minstekravet for at lovlighetskontroll fremmes er at 3 representanter signerer kravet)

Lovlighetskontrollen behandles etter kommunelovens kapittel 27.

I § 27-1 fremkommer det at «kravet skal sette fram for det organet som traff vedtaket. Hvis organet opprettholder vedtaket, skal saken sendes til departementet» (i praksis Statsforvalter)

På denne bakgrunn legger kommunedirektøren her frem sak til kommunestyret, med vurdering og innstilling til lovligheten av vedtaket som er fattet av kommunestyret 30.10.25, sak 83/2025

*-Vurdering av stilling som kultursjef.*

Det er konsekvensene av kommunestyrets vedtak, som vil innebære at kommunedirektøren vil gjennomføre en intern omorganisering *uten utlysning* av stilling, som innsenderne ønsker lovlighets-kontrollert.

I fremsatte krav om lovlighetskontroll bes Stasforvalter vurdere om vedtaket fyller kravene til forsvarlig saksbehandling og åpenhet ref kommuneloven § 5-, (korrigert til § 13-1 etter dialog med innsender) og om utredningsplikten er oppfylt ref. forvaltningslovens § 17,

Videre om kvalifikasjonsprinsippet ivaretas ved den interne omorganiseringen, herunder om kommunen har oppfylt plikten til å foreta en konkret vurdering av utlysningsplikten med henvisning til saker som er behandlet av Sivilombudet (2016/2418, 2023/3695 2020/2339 (korrigert til 2007/1957))

### Aktuelle henvisninger:

#### **- Kommunenes personalhåndbok (KS 2025) pkt. 2.4 Krav til utlysning av stilling:**

*«Hverken arbeidsmiljøloven, kommuneloven eller tariffavtaler har bestemmelser som innebærer plikt til å lyse ut ledige stillinger. Det gjelder imidlertid et ulovfestet krav om utlysning av ledige stillinger som følge av det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet i offentlig sektor. I Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 2 punkt 2.2 har partene tariffestet kvalifikasjonsprinsippet...»* Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes.

Pkt 2.4 i personalhåndboka viser også til Hovedavtalen Del B § 3-1d vedr. arbeidsgivers plikt til å informasjon og drøfting med tillitsvalgte i forbindelse med ledige og nyopprettede stillinger.

#### **- Arbeidsmiljølovens § 15-7 Vern mot usaklig oppsigelse**

- (1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomheten, arbeidsgiver eller arbeidstaker forhold.
- (2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker.

- **Kommunenes personalhåndbok (KS 2025) pkt. 2.3.1**  
**Sjekkliste før utlysning av stilling**

Følgende må kvitteres ut før en stilling lyses ut:

- (1) Omplussing av arbeidstakere som ellers kan bli oppsagt på grunn av virksomhetens forhold og arbeidstakere med redusert arbeidsevne.
- (2) Fortrinnsberettigede- finnes det noen som er kvalifisert for den ledige stillingen?

*«Det er ikke noen ledig stilling for intern eller ekstern utlysning dersom en arbeidstaker med redusert arbeidsevne har rett på stillingen jf aml§ 4-6 (1)*

*Det samme gjelder om en overtallig arbeidstaker i henhold til aml § 15-7 (1), jf. (2) har rett på stillingen»*

- **Sivilombudets temahefte – Ansettelser fra A til Å**

Side 11:

vedr. utlysning av stillinger. Hovedregel er at stillinger skal lyses ut. Særlig strenge krav ved ledige lederstillinger.

Unntak: Der interne kandidater har fortrinnsrett til ny ansettelse fordi de sagt opp på grunn av virksomhetens forhold. Ref. aml. § 14.2

Henvisninger fra innspill til lovlighetskontroll:

Sivilombudet sak 2007/1957:

<https://www.sivilombudet.no/uttalelser/utlysning-av-stillinger-i-forbindelse-med-omorganisering/>

Sivilombudet sak 2023/3695:

<https://www.sivilombudet.no/uttalelser/ansettelse-av-kommunedirektor-uten-utlysning/>

Sivilombudet sak 2016/2418:

<https://www.sivilombudet.no/uttalelser/tilsetting-i-kommunale-lederstillinger-uten-utlysning/>

## **Vurderinger**

### **Kvalifikasjonsprinsipp og utlysningsplikt**

Med det mandat som er gitt til å bemanne kultursjefsstillingen ved intern omorganisering, herunder finne egnet løsning som ivaretar oppgavene innenfor områdene kunst, kultur, idrett og frivillighet er det kommunedirektørens plan å løse dette på følgende måte:

Dagens stilling som kultursjef opphører. Det samme gjelder stillingen som frivilligkoordinator. Dette betyr at det er 2 stillinger som legges ned som følge av den interne omorganiseringen. I stedet opprettes det 1 ny, endret stilling, som kultursjef – med ansvar for kultur, kunst, idrett, og frivillighet.

Resultatet av omorganiseringen er besparelse av 1 årsverk.

For den personen som var tilsatt i den nedlagte stillingen som frivilligkoordinator, plikter kommunen som arbeidsgiver å gjøre vurderinger om hvilke rettigheter denne har etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Oppsigelsen av stillingene skjer som følge av *rasjonaliseringstiltak*. Gjennom prosjektet *Bærekraft 25* er det identifisert en rekke tiltak for å sikre kommunen økonomisk bærekraft i årene fremover. Et sentralt tiltak er at det skal gjøres løpende vurderinger om behovet for å erstatte stillinger som blir ledige som følge av naturlig avgang, slik det er gjort i tilfellet her da kultursjefen sa opp sin stilling.

Det er kommunedirektørens vurdering at Arbeidsmiljølovens § 15-7 -*vern mot usaklig oppsigelse*, her kommer til anvendelse. Oppsigelse av vedkommende som hadde frivilligkoordinator-stillingen vil ikke betegnes som saklig begrunnet, dersom kommunen har annet passende arbeid å tilby.

Dette underbygges også i kommunenes personalhåndbok: Det er ikke noen ledig stilling for intern eller ekstern utlysning dersom en overtallig arbeidstaker i henhold til aml. § 15-7 (1) jf. (2) har rett på stillingen.

I debatten omkring saken om kultursjefstilling er det fra talerstolen i kommunestyret vist til Sivilombudets temahefte -*Ansettelse fra A til Å* (2024)

På side 11 peker sivilombudet på «*at utgangspunktet er at ledige stillinger alltid skal lyses ut*». Videre at; «*jo mer ettertraktet eller høyere en stilling er, desto strengere er kravene til ekstern utlysning. Lederstillinger skal så å si alltid lyses ut*»

Sivilombudet viser imidlertid også til flere unntak for ekstern utlysning, på side 11. Relevant for denne sak er kulepunktet som omhandler situasjonen hvor interne kandidater har fortrinnsrett til ny ansettelse fordi de er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold. Ref. arbeidsmiljølovens § 14-2

I fremsatt krav om lovlighetskontroll viser innsenderne eksempel saker som er behandlet av Sivilombudet. Eksemplene bidrar til å underbygge den klare hovedregel om at ledige stillinger skal lyses ut, men omhandler ikke det springende punkt i vår sak; der kommunedirektørens oppfatning er at personen som har mistet sin stilling som frivilligkoordinator har *krav* på den nye stillingen som er opprettet, og derfor ikke skal lyses ut.

Kommunedirektørens vurdering er at den nye stillingen, med kombinert frivilligkoordinator og kultursjef vil falle innenfor definisjonen *passende arbeid* etter aml 15-7, for den personen som har mistet sin stilling som frivilligkoordinator.

I vurderingen er det vektlagt personlig egnethet, formell kompetanse og erfaring. Siden det etter kommunelovens § 13,1,7 er lagt til kommunedirektøren å ha personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse m.v. er det ikke formålstjenlig å gå nærmere inn på disse vurderingene her, utover å nevne at vurderingene er gjennomført og det er fastslått at vedkommende kvalifiserer.

Det er ellers gjennomført drøfting med hovedtillitsvalgte etter Hovedtariffavtalen de B § 4-1-1 «omorganisering» og § 3-1 «Arbeidsgivers plikter overfor de tillitsvalgte»

Tillitsvalgte har gitt tilslutning kommunedirektørens plan for gjennomføring av den interne omorganiseringen.

Arbeidstakerorganisasjonene stiller seg bak at frivilligkoordinator har krav på stillingen, fortrinn ved oppsigelse, og at arbeidstaker er kvalifisert.

Ref Hovedtariffavtalens kapittel 3, del B § 3.1

## **Forsvarlig saksbehandling og åpenhet, utredningsplikt**

Kommunedirektøren skal påse at saker som legges frem for folkevalgte organer, er forsvarlig utredet. Utredningen skal gi et faktisk og rettslig grunnlag for å fatte vedtak. Ref Kommuneleven § 13-1 (3) Videre følger det av forvaltningslovens § 17 at saker skal være så godt opplyst som mulig før vedtak treffes.

I saksfremlegget som er utgangspunktet for denne saken Sak 83/2025- Vurdering av stilling som kultursjef redegjør kommunedirektøren for sin plan om å slå sammen stillingene som kultursjef og frivilligkoordinator.

I saken gir kommunedirektøren en omfattende og detaljert fremstilling av hvordan omorganisering er tenkt gjennomført.

Saken tok ikke for seg lovligheten og prosessen som må ligge til grunn for å kunne gjennomføre omorganiseringen

Dette begrunnes med at det er kommunedirektøren som har det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse m.v (Kommuneleven § 13-1 (7))

Prinsipielt, men også av prosessøkonomiske årsaker, vil det føre for langt om kommunedirektøren i alle saker skal redegjøre til kommunestyret om hvordan håndtering av omorganiseringsprosesser skal gjennomføres.

Hensynet til den berørte ansatte må også vektlegges i denne sammenheng.

## **Konklusjon**

Kommunedirektøren anser at saken er forsvarlig utredet. Planen for hvordan omorganisering er tenkt gjennomført er utførlig beskrevet i saksfremlegget.

Innehaver av frivilligkoordinatorstilling kvalifiserer -og har krav på nye stillingen. Som en følge dette finnes det ingen stilling å lyse ut.

Vedtaket i sak 83/2025 er lovlig.