



Utvalg: Kommunestyret
Møtested: Kommunestyresalen
Dato: 28.05.2026
Tidspunkt: Kl 09:00 - 13:00

Tilstede faste medlemmer	Parti
Fred Frivåg	AP
Lill-Kristin Johannessen	AP
Mette Røkenes	AP
Tove Mette Bjørkmo	AP
Maroun Abou Zeid	FRP
Ann Cathrin Stafseth	H
Beate Bø Nilsen	H
Einar Mårstad	H
Frank Ludvigsen	H
Helene Enoksen	H
Kristian Barstad Ellingsen	H
Liv Tjønsø	H
Marius Enoksen	H
Roar Wessel-Olsen	H
Lasse Marthinussen	INP
Toine Catharine Sannes	MDG
Christoffer Ellingsen	R
Ragnhild Mari Ovesen	SP
Ina Beathe A. Jensen	SV
Sigrid Randers-Pehrson	SV

Forfall faste medlemmer:

Jan Berg Pedersen	FRP
Grete Ellingsen	H
Nina Kraknes	H
Jørn Hermod Martinussen	V
Truls Bang	H
Johnny Torgersen	R

Tilstede varamedlemmer:

Elin Synnøve Johnsen	FRP
Arne Emil Iversen	H
Kjell Hugo Hanssen	H
Rune Tjønsø	H

Kjærsti Ellingsen
Willfred Nordlund
Dag Erik Hovlund

R
SP
U

Maroun Abou Zeid
Fungerende ordfører

Eva Merethe Bergli
møtesekretær

Protokoll fra Kommunestyrets møte 28.05.2026 godkjennes:



Maroun Abou Zeid (Frp)



Kjell Hugo Hanssen (H)



Beate Bø Nilsen (H)



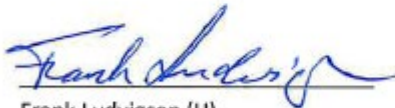
Einar Mårstad (H)



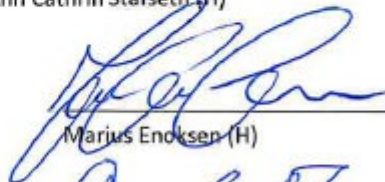
Roar Wessel-Olsen (H)



Ann Cathrin Stafseth (H)



Frank Ludvigsen (H)



Marius Enoksen (H)



Liv Tjønseth (H)



Arne Emil Iversen (H)



Rune Tjønseth (H)



Helene Enoksen (H)



Kristian Barstad Ellingsen (H)



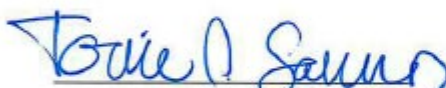
Elin Synnøve Johnsen (Frp)



Ragnhild Ovesen (SP)



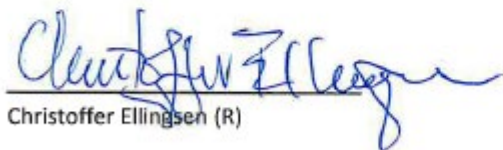
Willfred Nordlund (SP)



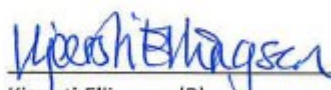
Toine Catarine Sannes (MDG)



Lasse Marthinussen (INP)



Christoffer Ellingsen (R)



Kjærsti Ellingsen (R)



Tove Mette Bjørkmo (AP)



Fred Frivåg (AP)



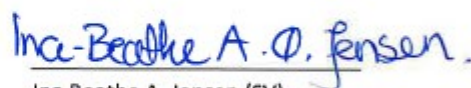
Mette Røkenes (AP)



Lill-Kristin Johannessen (AP)



Sigrid Randers-Pehrson (SV)



Ina Beathe A. Jensen (SV)



Dag Erik Hovlund (U)

SAKLISTE

Saksnummer	Innhold	Gradering
PS - 022/26	Dagsorden	
FS - 009/26	Innkalling	
FS - 010/26	Saksliste	
FS - 011/26	Habilitet	
FS - 012/26	Protokollunderskrivere	
PS - 023/26	Oppfølging av kommunedirektøren	Unntatt offentlighet
PS - 024/26	Konstituering av kommunedirektør	Unntatt offentlighet

PS - 022/26: DAGSORDEN

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
PS - 022/26	Kommunestyret	28.05.2026

Kommunestyret VEDTAK:

- Beate Bø Nilsen (H) velges som settevaraordfører.
- Med hjemmel i kommunelovens § 11-5 annet ledd, første setning, vedtok formannskapet å behandle sak 023/26 for lukkede dører. Begrunnelsen er at saken angår en arbeidstakers tjenstlige forhold.

Kommunestyret behandling 28.05.2026 - PS-022/26

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere:

Taleopptak av behandling av PS 023/26, foreslått av Christoffer Ellingsen, Rødt

1. Sortland kommunestyret ber ordfører sikre at at det gjøres taleopptak av behandling av PS-sak 023/26
2. I ettertid skal dette lagres på egnet måte som sikres at opptaket ikke tilfaller uvedkommende
3. Opptak som det ikke er grunnlag for å unnta offentlighet, kan vurderes åpnet for offentlighet.

Representanten Christoffer Ellingsen (R) la frem forslag om å gjøre taleopptak av møtet (forslaget ble lagt inn i sak 023/26).

Votering:

- Fremlagte forslag på valg av settevaraordfører, Beate Bø Nilsen (H), ble enstemmig vedtatt (12 H, 2 Frp, 2 SP, 1 MDG, 1 INP, 2 R, 4 AP, 2 SV og 1 U).
- Fremlagte forslag fra representanten Ellingsen falt med 5 stemmer (2 R, SV og 1 U), mot 22 stemmer (12 H, 2 Frp, 2 SP, 1 MDG, 1 INP, 4 AP).
- Møteleder ba om at sak 023/26 skulle behandles for lukkede dører. Debatten ble holdt for lukkede dører. Dørene ble så åpnet og organet stemte over forslaget om lukking.

Kommunestyret PS - 022/26 VEDTAK:

- Beate Bø Nilsen (H) velges som settevaraordfører.
- Med hjemmel i kommunelovens § 11-5 annet ledd, første setning, vedtok formannskapet å behandle sak 023/26 for lukkede dører. Begrunnelsen er at saken angår en arbeidstakers tjenstlige forhold.

FS - 009/26: INNKALLING

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
FS - 009/26	Kommunestyret	28.05.2026

Kommunestyret VEDTAK:

Innkallingen godkjennes.

Kommunestyret behandling 28.05.2026 - FS-009/26**BEHANDLING I MØTE****Votering:**

Innkallingen ble enstemmig godkjent (12 H, 2 Frp, 2 SP, 1 MDG, 1 INP, 2 R, 4 AP, 2 SV og 1 U).

Kommunestyret FS - 009/26 VEDTAK:

Innkallingen godkjennes.

FS - 010/26: SAKSLISTE

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
FS - 010/26	Kommunestyret	28.05.2026

Kommunestyret VEDTAK:

Sakslisten godkjennes.

Kommunestyret behandling 28.05.2026 - FS-010/26**BEHANDLING I MØTE****Votering:**

Sakslisten ble enstemmig godkjent (12 H, 2 Frp, 2 SP, 1 MDG, 1 INP, 2 R, 4 AP, 2 SV og 1 U).

Kommunestyret FS - 010/26 VEDTAK:

Sakslisten godkjennes.

FS - 011/26: HABILITET

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
FS - 011/26	Kommunestyret	28.05.2026

Kommunestyret VEDTAK:**Kommunestyret behandling 28.05.2026 - FS-011/26****BEHANDLING I MØTE**

Det fremkom ingen habilitetsvurderinger til møtet.

Kommunestyret FS - 011/26 VEDTAK:

FS - 012/26: PROTOKOLLUNDERSKRIVERE

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
FS - 012/26	Kommunestyret	28.05.2026

Kommunestyret VEDTAK:

Protokollen godkjennes ved fysisk signering av alle møtedeltakere.

Kommunestyret behandling 28.05.2026 - FS-012/26**BEHANDLING I MØTE**

Fungerende ordfører, Maroun Abou Zeid (Frp), orienterte om at protokollen godkjennes ved fysisk signering av alle møtedeltakere. Det legges til rette for dette i protokollen.

Kommunestyret FS - 012/26 VEDTAK:

Protokollen godkjennes ved fysisk signering av alle møtedeltakere.

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
PS - 023/26	Kommunestyret	28.05.2026

Kommunestyret VEDTAK:

Vedtak om avslutning av arbeidsforhold

1. Vedtak om avskjed

Sortland kommune viser til varsel av 22. april 2026 om avslutning av arbeidsforhold og drøftinger gjennomført ved skriftutveksling.

Sortland kommune fatter slikt

vedtak:

1. Trond Stenhaug avskjediges fra sitt arbeidsforhold som kommunedirektør i Sortland kommune, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-14, med virkning fra 28. mai 2026.

2. Den nærmere begrunnelse for avgjørelsen følger av punkt 2 i vedtaket.

* * *

Dette vedtaket er overlevert arbeidstaker ved e-post til hans advokat, advokat Jostein Nordbø.

Arbeidsgiver legger etter dette til grunn at avgjørelse om avslutning av arbeidsforholdet fant sted den 28. mai 2026 og at denne datoen er utgangspunkt for fristene i arbeidsmiljøloven § 17-3, se punkt 3 i vedtaket.

2. Begrunnelse

2.1. Rettslig grunnlag

2.1.1. Rettslig grunnlag for avskjed

Arbeidsmiljøloven § 15-14 sier at en arbeidstaker kan avskjediges «dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen».

Høyesterett har i sak HR-2005-649-A uttalt seg nærmere om hvordan disse kravene er å forstå, se avsnitt 40 og 41:

«(40) Uenigheten gjelder om deres opptreden berettiget selskapet til avskjed, eventuelt oppsigelse. Hovedspørsmålet i saken er om avskjed fremstår som en uforholdsmessig reaksjon. Om utgangspunktet for vurderingen har lagmannsretten uttalt:

«Gyldig avskjed forutsetter at arbeidstaker har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, jf arbeidsmiljøloven § 66 nr 1. Det samme følger av arbeidsreglementet for ConocoPhillips § 13. Etter rettspraksis beror ikke vurderingen kun på det aktuelle misligholdets art og alvor. Avskjed må – etter en bredere helhetsvurdering hvor det tas hensyn til de ansattes og bedriftens forhold – ikke fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon, jf for eksempel Rt-1988-1188.»

(41) Lagmannsretten tar her et riktig rettslig utgangspunkt. (...)»

Terskelen for å avslutte arbeidsforholdet til en leder, er lavere enn for andre ansatte. Det har Høyesterett uttalt i sak HR-1997-44-A side 1133:

«Vilkåret for å gi en arbeidstaker avskjed er etter arbeidsmiljøloven § 66 nr 1 at arbeidstakeren "... har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen". Selv om

bestemmelsen ikke uttrykkelig sonderer etter arbeidstakerens stilling, er det på det rene at det må stilles særlige krav til en leder. Det samme forhold vil altså lettere kunne anses som "grovt pliktbrudd" eller "vesentlig mislighold" når arbeidstakeren har en ledende stilling enn når det gjelder en underordnet, jf blant annet Rt-1993-300. Dette har sammenheng både med det særlige behovet for tillit til en leder, og med den signaleffekt en leders handlemåte har overfor andre ansatte.»

Det er som hovedregel skjerpede krav til bevisene i avskjedssaker. Dette har Høyesterett uttalt i sak HR-2014-2364-A avsnitt 22:

«(22) Beviskravet er i disse tilfellene formulert som sterk, klar eller kvalifisert sannsynlighetsovervekt. Det kreves her altså mer enn alminnelig sannsynlighetsovervekt, men ikke at enhver rimelig tvil skal komme arbeidstakeren til gode på samme måte som om han hadde vært tiltalt i en straffesak, se også Rt-1996-864 på side 870 hvor dette presiseres.»

I den samme saken sier Høyesterett i avsnitt 24 også noe om hvilke saker som kan avgjøres ut fra alminnelig sannsynlighetsovervekt:

«(24) Jeg nevner at selv om avskjedssaker ofte vil være basert på sterkt belastende omstendigheter for arbeidstakeren, kan det tenkes at det i enkelte tilfeller foreligger forhold som gjør at det likevel vil være riktig å anvende det alminnelige beviskravet. Ett typetilfelle er saker hvor hensynet til tredjeparter veier tungt, for eksempel ved mistanke om at en ansatt har begått overgrep mot barn eller har opptrådt uforsvarlig overfor pasienter eller klienter. Dette er ikke situasjonen i vår sak, og jeg går derfor ikke inn på de spørsmål som her kan reises.»

2.2. Faktisk grunnlag

2.2.1. Mangelfulle arbeidsprestasjoner – faglig uforsvarlighet – avvik – lovbrudd

Kommunedirektøren har ansvar for internkontrollen etter kommuneloven § 25-1. Formålet med internkontrollen «er å sikre at lover og forskrifter følges». Saken viser at det ikke er etablert gode nok systemer til å sikre at kommunedirektørens reiseregninger og kommunedirektørens bruk av kommunens kredittkort håndteres riktig.

En kommunedirektør skal være særlig aktpågivende når det gjelder forhold som angår kommunedirektøren selv. Det har kommunedirektøren ikke vært.

2.2.2. Brudd på lojalitetsplikten – manglende ivaretagelse av arbeidsgivers interesser

Det forventes at en kommunedirektør ivaretar arbeidsgivers interesser i at virksomhetens øverste administrative leder er særlig nøye med egne forhold. Det ligger ikke i dette at kommunedirektøren ikke skal få oppfylt de rettighetene kommunedirektøren har i sin arbeidsavtale, men det ligger i dette at kommunedirektøren må ha lav terskel for å søke avklaringer med politisk ledelse om hvordan arbeidsavtalen er å forstå.

Det er ikke å ivareta arbeidsgivers interesse å bestille flybillett til datteren, uten å avklare dette med politisk ledelse først. Det er ikke tilstrekkelig som avklaring at det påføres på bilag til reiseregning at kommunedirektøren overdrar sin personlige rett til pendlerreise til egen datter. Dette er et forhold som skulle vært eksplisitt tatt opp med politisk ledelse. Det er ikke gjort, og er et eksempel på brudd på lojalitetsplikten.

2.2.3. Økonomiske misligheter

Det er avdekket misligheter knyttet til utfylling av reiseregninger og bruk av kommunens kredittkort. Dette har vært et pågående forhold mellom kommunens økonomiavdeling og kommunedirektøren fra kort tid etter tiltredelse og fram til dags dato. Saken viser at kommunedirektøren har krevd og fått dekket utgifter som ikke skulle vært dekket. Kommunen har utestående beløp, som kommunedirektøren ennå ikke har betalt tilbake.

2.2.4. Tillitssvikt

Kommunedirektøren ble ansatt under dissens. Mindretallet viste til at kommunedirektøren var dømt for unndragelse av merverdiavgift i 2015, samtidig som han hadde en statlig lederstilling. Mindretallet hadde ikke tillit til kommunedirektøren.

Forholdet var tatt opp med kommunedirektøren, som erklærte at han hadde lært av hendelsen.

Flertallet mente kommunedirektøren hadde tatt lærdom av saken, og viste tillit ved å tilby ham stillingen. Kommunedirektøren har ved sin adferd sviktet den tilliten som er gitt ham.

Dette har medført at kommunalsjefene og noen hovedtillitsvalgte nylig har gitt uttrykk for at det vil være vanskelig å ha et samarbeid med kommunedirektøren ut fra hva som er avdekket.

2.3. Skjønnsmessig grunnlag

Sortland kommune mener vilkårene i arbeidsmiljøloven § 15-14 om «*grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen*» for avskjed er oppfylt.

Sortland kommune er avhengig av at arbeidstaker ikke bryter pliktene sine etter arbeidsavtalen slik som gjort her. Dette av hensyn til det samfunnsoppdraget kommunen har og at innbyggere og de som møter kommunalt ansatte har tillit til at det blir levert tjenester som oppfyller alle lovmessige krav. Det er også viktig av hensyn til andre ansatte og det interne arbeidsmiljøet at det blir reagert på slike forhold som i denne saken.

Sortland kommune finner ikke å kunne legge avgjørende vekt på forhold på arbeidstakersiden. Det er ikke lagt fram forhold som tilsier at arbeidstaker vil stå i en annen situasjon enn andre som blir gitt avskjed. Det er så at et vedtak om avskjed vil være sterkt tyngende for arbeidstaker, men Sortland kommune mener at avskjed ikke er uforholdsmessig eller urimelig ut fra en vekting av interessene til arbeidsgiver og arbeidstaker.

* * *

3. Informasjon om rettigheter etter vedtak om avslutning av arbeidsforhold

3.1. Opplysningsplikt som arbeidsgiver har

Arbeidsmiljøloven § 15-4 pålegger arbeidsgiver å gi følgende opplysninger i forbindelse med avslutning av arbeidsforhold:

3.2. Rett til å kreve forhandlinger

Dersom arbeidstaker vil gjøre gjeldende at avskjeden ikke er gyldig, har arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven § 17-3 rett til å kreve forhandlinger. Fristen for å kreve forhandlinger er to uker etter at denne avskjeden «*fant sted*», det vil si når den er kommet fram til deg. Arbeidstaker kan ikke utsette fristen ved å utsette å gjøre seg kjent med innholdet i vedtaket.

3.3. Rett til å ta ut søksmål

Arbeidstaker kan videre ta ut søksmål etter arbeidsmiljøloven § 17-4 dersom arbeidstaker mener avskjeden er usaklig og ugyldig. Søksmål må reises innen åtte uker etter at vedtaket er mottatt eller at forhandlinger etter § 17-3 er avsluttet. Dersom arbeidstaker bare vil kreve erstatning, så er søksmålsfristen seks måneder etter avskjeden er gitt, eventuelt etter at forhandlinger er avsluttet.

3.4. Rett til å fortsette i stillingen

Når det er fattet vedtak om avskjed, har arbeidstaker ikke uten videre rett til å holde fram i stillingen. Arbeidstaker kan sette fram krav overfor retten om å få holde fram i stillingen. Da skal retten ta stilling til kravet. Arbeidsgiver kan ta til motmæle og be retten om ikke å ta kravet til følge.

3.5. Hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt

Sortland kommune er arbeidsgiver. Rett saksøkt er Sortland kommune ved ordfører. Søksmål tas ut for Midtre Hålogaland tingrett, Postboks 343,8505 Narvik. Advokat Frode Lauareid, KS Advokatene, Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo kan oppføres som prosessfullmektig for kommunen.

3.6. Opplysninger om grunnlaget for avskjeden

Sortland kommune viser til den dokumentasjonen som arbeidstaker har mottatt som grunnlag for avskjeden. Sortland kommune mener all relevant dokumentasjon er gjort tilgjengelig for arbeidstaker. Har arbeidstaker likevel spørsmål om grunnlaget for oppsigelsen, rettes disse til kommunens advokat.

INNSTILLING

Kommunestyret behandling 28.05.2026 - PS-023/26

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

Oppfølging av vedtak, foreslått av Maroun Abou Zeid, Fremskrittspartiet

Vedtak om avslutning av arbeidsforhold

1. Vedtak om avskjed

Sortland kommune viser til varsel av 22. april 2026 om avslutning av arbeidsforhold og drøftinger gjennomført ved skriftutveksling.

Sortland kommune fatter slikt

vedtak:

1. Trond Stenhaug avskjediges fra sitt arbeidsforhold som kommunedirektør i Sortland kommune, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-14, med virkning fra 28. mai 2026.

2. Den nærmere begrunnelse for avgjørelsen følger av punkt 2 i vedtaket.

* * *

Dette vedtaket er overlevert arbeidstaker ved e-post til hans advokat, advokat Jostein Nordbø.

Arbeidsgiver legger etter dette til grunn at avgjørelse om avslutning av arbeidsforholdet fant sted den 28. mai 2026 og at denne datoen er utgangspunkt for fristene i arbeidsmiljøloven § 17-3, se punkt 3 i vedtaket.

2. Begrunnelse

2.1. Rettslig grunnlag

2.1.1. Rettslig grunnlag for avskjed

Arbeidsmiljøloven § 15-14 sier at en arbeidstaker kan avskjediges «*dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen*».

Høyesterett har i sak HR-2005-649-A uttalt seg nærmere om hvordan disse kravene er å forstå, se avsnitt 40 og 41:

«(40) Uenigheten gjelder om deres opptreden berettiget selskapet til avskjed, eventuelt oppsigelse. Hovedspørsmålet i saken er om avskjed fremstår som en uforholdsmessig reaksjon. Om utgangspunktet for vurderingen har lagmannsretten uttalt:

«Gyldig avskjed forutsetter at arbeidstaker har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, jf arbeidsmiljøloven § 66 nr 1. Det samme følger av arbeidsreglementet for ConocoPhillips § 13. Etter rettspraksis beror ikke vurderingen kun på det aktuelle misligholdets art og alvor. Avskjed må – etter en bredere helhetsvurdering hvor det tas hensyn til de ansattes og bedriftens forhold – ikke fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon, jf for eksempel Rt-1988-1188.»

(41) Lagmannsretten tar her et riktig rettslig utgangspunkt. (...)»

Terskelen for å avslutte arbeidsforholdet til en leder, er lavere enn for andre ansatte. Det har Høyesterett uttalt i sak HR-1997-44-A side 1133:

«Vilkåret for å gi en arbeidstaker avskjed er etter arbeidsmiljøloven § 66 nr 1 at arbeidstakeren "... har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen". Selv om bestemmelsen ikke uttrykkelig sonderer etter arbeidstakerens stilling, er det på det rene at det må stilles særlige krav til en leder. Det samme forhold vil altså lettere kunne anses som "grovt pliktbrudd" eller "vesentlig mislighold" når arbeidstakeren har en ledende stilling enn når det gjelder en underordnet, jf blant annet Rt-1993-300. Dette har sammenheng både med det særlige behovet for tillit til en leder, og med den signaleffekt en leders handlemåte har overfor andre ansatte.»

Det er som hovedregel skjerpede krav til bevisene i avskjedssaker. Dette har Høyesterett uttalt i sak HR-2014-2364-A avsnitt 22:

«(22) Beviskravet er i disse tilfellene formulert som sterk, klar eller kvalifisert sannsynlighetsovervekt. Det kreves her altså mer enn alminnelig sannsynlighetsovervekt, men ikke at enhver rimelig tvil skal komme arbeidstakeren til gode på samme måte som om han hadde vært tiltalt i en straffesak, se også Rt-1996-864 på side 870 hvor dette presiseres.»

I den samme saken sier Høyesterett i avsnitt 24 også noe om hvilke saker som kan avgjøres ut fra alminnelig sannsynlighetsovervekt:

«(24) Jeg nevner at selv om avskjedssaker ofte vil være basert på sterkt belastende omstendigheter for arbeidstakeren, kan det tenkes at det i enkelte tilfeller foreligger forhold som gjør at det likevel vil være riktig å anvende det alminnelige beviskravet. Ett typetilfelle er saker hvor hensynet til tredjeparter veier tungt, for eksempel ved mistanke om at en ansatt har begått overgrep mot barn eller har opptrådt uforsvarlig overfor pasienter eller klienter. Dette er ikke situasjonen i vår sak, og jeg går derfor ikke inn på de spørsmål som her kan reises.»

2.2. Faktisk grunnlag

2.2.1. Mangelfulle arbeidsprestasjoner – faglig uforsvarlighet – avvik – lovbrudd

Kommunedirektøren har ansvar for internkontrollen etter kommuneloven § 25-1. Formålet med internkontrollen «er å sikre at lover og forskrifter følges». Saken viser at det ikke er etablert gode nok systemer til å sikre at kommunedirektørens reiseregninger og kommunedirektørens bruk av kommunens kredittkort håndteres riktig.

En kommunedirektør skal være særlig aktpågivende når det gjelder forhold som angår kommunedirektøren selv. Det har kommunedirektøren ikke vært.

2.2.2. Brudd på lojalitetsplikten – manglende ivaretagelse av arbeidsgivers interesser

Det forventes at en kommunedirektør ivaretar arbeidsgivers interesser i at virksomhetens øverste administrative leder er særlig nøye med egne forhold. Det ligger ikke i dette at kommunedirektøren ikke skal få oppfylt de rettighetene kommunedirektøren har i sin arbeidsavtale, men det ligger i dette at kommunedirektøren må ha lav terskel for å søke avklaringer med politisk ledelse om hvordan arbeidsavtalen er å forstå.

Det er ikke å ivareta arbeidsgivers interesse å bestille flybillett til datteren, uten å avklare dette med politisk ledelse først. Det er ikke tilstrekkelig som avklaring at det påføres på bilag til reiseregning at kommunedirektøren overdrar sin personlige rett til pendlerreise til egen datter. Dette er et forhold som skulle vært eksplisitt tatt opp med politisk ledelse. Det er ikke gjort, og er et eksempel på brudd på lojalitetsplikten.

2.2.3. Økonomiske misligheter

Det er avdekket misligheter knyttet til utfylling av reiseregninger og bruk av kommunens kredittkort. Dette har vært et pågående forhold mellom kommunens økonomiavdeling og kommunedirektøren fra kort tid etter tiltredelse og fram til dags dato. Saken viser at kommunedirektøren har krevd og fått dekket utgifter som ikke skulle vært dekket. Kommunen har utestående beløp, som kommunedirektøren ennå ikke har betalt tilbake.

2.2.4. Tillitssvikt

Kommunedirektøren ble ansatt under dissens. Mindretallet viste til at kommunedirektøren var dømt for unndragelse av merverdiavgift i 2015, samtidig som han hadde en statlig lederstilling. Mindretallet hadde ikke tillit til kommunedirektøren.

Forholdet var tatt opp med kommunedirektøren, som erklærte at han hadde lært av hendelsen.

Flertallet mente kommunedirektøren hadde tatt lærdom av saken, og viste tillit ved å tilby ham stillingen. Kommunedirektøren har ved sin adferd sviktet den tilliten som er gitt ham.

Dette har medført at kommunalsjefene og noen hovedtillitsvalgte nylig har gitt uttrykk for at det vil være vanskelig å ha et samarbeid med kommunedirektøren ut fra hva som er avdekket.

2.3. Skjønnsmessig grunnlag

Sortland kommune mener vilkårene i arbeidsmiljøloven § 15-14 om «*grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen*» for avskjed er oppfylt.

Sortland kommune er avhengig av at arbeidstaker ikke bryter pliktene sine etter arbeidsavtalen slik som gjort her. Dette av hensyn til det samfunnsoppdraget kommunen har og at innbyggere og de som møter kommunalt ansatte har tillit til at det blir levert tjenester som oppfyller alle lovmessige krav. Det er også viktig av hensyn til andre ansatte og det interne arbeidsmiljøet at det blir reagert på slike forhold som i denne saken.

Sortland kommune finner ikke å kunne legge avgjørende vekt på forhold på arbeidstakersiden. Det er ikke lagt fram forhold som tilsier at arbeidstaker vil stå i en annen situasjon enn andre som blir gitt avskjed. Det er så at et vedtak om avskjed vil være sterkt tyngende for arbeidstaker, men Sortland kommune mener at avskjed ikke er uforholdsmessig eller urimelig ut fra en vekting av interessene til arbeidsgiver og arbeidstaker.

* * *

3. Informasjon om rettigheter etter vedtak om avslutning av arbeidsforhold

3.1. Opplysningsplikt som arbeidsgiver har

Arbeidsmiljøloven § 15-4 pålegger arbeidsgiver å gi følgende opplysninger i forbindelse med avslutning av arbeidsforhold:

3.2. Rett til å kreve forhandlinger

Dersom arbeidstaker vil gjøre gjeldende at avskjeden ikke er gyldig, har arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven § 17-3 rett til å kreve forhandlinger. Fristen for å kreve forhandlinger er to uker etter at denne avskjeden «fant sted», det vil si når den er kommet fram til deg. Arbeidstaker kan ikke utsette fristen ved å utsette å gjøre seg kjent med innholdet i vedtaket.

3.3. Rett til å ta ut søksmål

Arbeidstaker kan videre ta ut søksmål etter arbeidsmiljøloven § 17-4 dersom arbeidstaker mener avskjeden er usaklig og ugyldig. Søksmål må reises innen åtte uker etter at vedtaket er mottatt eller at forhandlinger etter § 17-3 er avsluttet. Dersom arbeidstaker bare vil kreve erstatning, så er søksmålsfristen seks måneder etter avskjeden er gitt, eventuelt etter at forhandlinger er avsluttet.

3.4. Rett til å fortsette i stillingen

Når det er fattet vedtak om avskjed, har arbeidstaker ikke uten videre rett til å holde fram i stillingen. Arbeidstaker kan sette fram krav overfor retten om å få holde fram i stillingen. Da skal retten ta stilling til kravet. Arbeidsgiver kan ta til motmæle og be retten om ikke å ta kravet til følge.

3.5. Hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt

Sortland kommune er arbeidsgiver. Rett saksøkt er Sortland kommune ved ordfører. Søksmål tas ut for Midtre Hålogaland tingrett, Postboks 343,8505 Narvik. Advokat Frode Lauareid, KS Advokatene, Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo kan oppføres som prosessfullmektig for kommunen.

3.6. Opplysninger om grunnlaget for avskjeden

Sortland kommune viser til den dokumentasjonen som arbeidstaker har mottatt som grunnlag for avskjeden. Sortland kommune mener all relevant dokumentasjon er gjort tilgjengelig for arbeidstaker. Har arbeidstaker likevel spørsmål om grunnlaget for oppsigelsen, rettes disse til kommunens advokat.

Votering:

Fremlagte forslag kommunestyret ble enstemmig vedtatt (12 H, 2 Frp, 2 SP, 1 MDG, 1 INP, 2 R, 4 AP, 2 SV og 1 U).

Kommunestyret PS - 023/26 VEDTAK:

Vedtak om avslutning av arbeidsforhold

1. Vedtak om avskjed

Sortland kommune viser til varsel av 22. april 2026 om avslutning av arbeidsforhold og drøftinger gjennomført ved skriftutveksling.

Sortland kommune fatter slikt

v e d t a k:

1. Trond Stenhaug avskjediges fra sitt arbeidsforhold som kommunedirektør i Sortland kommune, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-14, med virkning fra 28. mai 2026.

2. Den nærmere begrunnelse for avgjørelsen følger av punkt 2 i vedtaket.

* * *

Dette vedtaket er overlevert arbeidstaker ved e-post til hans advokat, advokat Jostein Nordbø.

Arbeidsgiver legger etter dette til grunn at avgjørelse om avslutning av arbeidsforholdet fant sted den 28. mai 2026 og at denne datoen er utgangspunkt for fristene i arbeidsmiljøloven § 17-3, se punkt 3 i vedtaket.

2. Begrunnelse

2.1. Rettslig grunnlag

2.1.1. Rettslig grunnlag for avskjed

Arbeidsmiljøloven § 15-14 sier at en arbeidstaker kan avskjediges «*dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen*».

Høyesterett har i sak HR-2005-649-A uttalt seg nærmere om hvordan disse kravene er å forstå, se avsnitt 40 og 41:

«(40) Uenigheten gjelder om deres opptreden berettiget selskapet til avskjed, eventuelt oppsigelse. Hovedspørsmålet i saken er om avskjed fremstår som en uforholdsmessig reaksjon. Om utgangspunktet for vurderingen har lagmannsretten uttalt:

«Gyldig avskjed forutsetter at arbeidstaker har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, jf arbeidsmiljøloven § 66 nr 1. Det samme følger av arbeidsreglementet for ConocoPhillips § 13. Etter rettspraksis beror ikke vurderingen kun på det aktuelle misligholdets art og alvor. Avskjed må – etter en bredere helhetsvurdering hvor det tas hensyn til de ansattes og bedriftens forhold – ikke fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon, jf for eksempel Rt-1988-1188.»

(41) Lagmannsretten tar her et riktig rettslig utgangspunkt. (...)»

Terskelen for å avslutte arbeidsforholdet til en leder, er lavere enn for andre ansatte. Det har Høyesterett uttalt i sak HR-1997-44-A side 1133:

«Vilkåret for å gi en arbeidstaker avskjed er etter arbeidsmiljøloven § 66 nr 1 at arbeidstakeren "... har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen". Selv om bestemmelsen ikke uttrykkelig sonderer etter arbeidstakerens stilling, er det på det rene at det må stilles særlige krav til en leder. Det samme forhold vil altså lettere kunne anses som "grovt pliktbrudd" eller "vesentlig mislighold" når arbeidstakeren har en ledende stilling enn når det gjelder en underordnet, jf blant annet Rt-1993-300. Dette har sammenheng både med det særlige behovet for tillit til en leder, og med den signaleffekt en leders handlemåte har overfor andre ansatte.»

Det er som hovedregel skjerpede krav til bevisene i avskjedssaker. Dette har Høyesterett uttalt i sak HR-2014-2364-A avsnitt 22:

«(22) Beviskravet er i disse tilfellene formulert som sterk, klar eller kvalifisert sannsynlighetsovervekt. Det kreves her altså mer enn alminnelig sannsynlighetsovervekt, men ikke at enhver rimelig tvil skal komme arbeidstakeren til gode på samme måte som om han hadde vært tiltalt i en straffesak, se også Rt-1996-864 på side 870 hvor dette presiseres.»

I den samme saken sier Høyesterett i avsnitt 24 også noe om hvilke saker som kan avgjøres ut fra alminnelig sannsynlighetsovervekt:

«(24) Jeg nevner at selv om avskjedssaker ofte vil være basert på sterkt belastende omstendigheter for arbeidstakeren, kan det tenkes at det i enkelte tilfeller foreligger forhold som gjør at det likevel vil være riktig å anvende det alminnelige beviskravet. Ett typetilfelle er saker hvor hensynet til tredjeparter veier tungt, for eksempel ved mistanke om at en ansatt har begått overgrep mot barn eller har opptrådt uforsvarlig overfor pasienter eller klienter. Dette er ikke situasjonen i vår sak, og jeg går derfor ikke inn på de spørsmål som her kan reises.»

2.2. Faktisk grunnlag

2.2.1. Mangelfulle arbeidsprestasjoner – faglig uforsvarlighet – avvik – lovbrudd

Kommunedirektøren har ansvar for internkontrollen etter kommuneloven § 25-1. Formålet med internkontrollen «er å sikre at lover og forskrifter følges». Saken viser at det ikke er etablert gode nok systemer til å sikre at kommunedirektørens reiseregninger og kommunedirektørens bruk av kommunens kredittkort håndteres riktig.

En kommunedirektør skal være særlig aktpågivende når det gjelder forhold som angår kommunedirektøren selv. Det har kommunedirektøren ikke vært.

2.2.2. Brudd på lojalitetsplikten – manglende ivaretagelse av arbeidsgivers interesser

Det forventes at en kommunedirektør ivaretar arbeidsgivers interesser i at virksomhetens øverste administrative leder er særlig nøye med egne forhold. Det ligger ikke i dette at kommunedirektøren ikke skal få oppfylt de rettighetene kommunedirektøren har i sin arbeidsavtale, men det ligger i dette at kommunedirektøren må ha lav terskel for å søke avklaringer med politisk ledelse om hvordan arbeidsavtalen er å forstå.

Det er ikke å ivareta arbeidsgivers interesse å bestille flybillett til datteren, uten å avklare dette med politisk ledelse først. Det er ikke tilstrekkelig som avklaring at det påføres på bilag til reiseregning at kommunedirektøren overdrar sin personlige rett til pendlerreise til egen datter. Dette er et forhold som skulle vært eksplisitt tatt opp med politisk ledelse. Det er ikke gjort, og er et eksempel på brudd på lojalitetsplikten.

2.2.3. Økonomiske misligheter

Det er avdekket misligheter knyttet til utfylling av reiseregninger og bruk av kommunens kredittkort. Dette har vært et pågående forhold mellom kommunens økonomiavdeling og kommunedirektøren fra kort tid etter tiltredelse og fram til dags dato. Saken viser at kommunedirektøren har krevd og fått dekket utgifter som ikke skulle vært dekket. Kommunen har utestående beløp, som kommunedirektøren ennå ikke har betalt tilbake.

2.2.4. Tillitssvikt

Kommunedirektøren ble ansatt under dissens. Mindretallet viste til at kommunedirektøren var dømt for unndragelse av merverdiavgift i 2015, samtidig som han hadde en statlig lederstilling. Mindretallet hadde ikke tillit til kommunedirektøren.

Forholdet var tatt opp med kommunedirektøren, som erklærte at han hadde lært av hendelsen.

Flertallet mente kommunedirektøren hadde tatt lærdom av saken, og viste tillit ved å tilby ham stillingen. Kommunedirektøren har ved sin adferd sviktet den tilliten som er gitt ham.

Dette har medført at kommunalsjefene og noen hovedtillitsvalgte nylig har gitt uttrykk for at det vil være vanskelig å ha et samarbeid med kommunedirektøren ut fra hva som er avdekket.

2.3. Skjønnsmessig grunnlag

Sortland kommune mener vilkårene i arbeidsmiljøloven § 15-14 om «*grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen*» for avskjed er oppfylt.

Sortland kommune er avhengig av at arbeidstaker ikke bryter pliktene sine etter arbeidsavtalen slik som gjort her. Dette av hensyn til det samfunnsoppdraget kommunen har og at innbyggere og de som møter kommunalt ansatte har tillit til at det blir levert tjenester som oppfyller alle lovmessige krav. Det er også viktig av hensyn til andre ansatte og det interne arbeidsmiljøet at det blir reagert på slike forhold som i denne saken.

Sortland kommune finner ikke å kunne legge avgjørende vekt på forhold på arbeidstakersiden. Det er ikke lagt fram forhold som tilsier at arbeidstaker vil stå i en annen situasjon enn andre som blir gitt

avskjed. Det er så at et vedtak om avskjed vil være sterkt tyngende for arbeidstaker, men Sortland kommune mener at avskjed ikke er uforholdsmessig eller urimelig ut fra en vekting av interessene til arbeidsgiver og arbeidstaker.

* * *

3. Informasjon om rettigheter etter vedtak om avslutning av arbeidsforhold

3.1. Opplysningsplikt som arbeidsgiver har

Arbeidsmiljøloven § 15-4 pålegger arbeidsgiver å gi følgende opplysninger i forbindelse med avslutning av arbeidsforhold:

3.2. Rett til å kreve forhandlinger

Dersom arbeidstaker vil gjøre gjeldende at avskjeden ikke er gyldig, har arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven § 17-3 rett til å kreve forhandlinger. Fristen for å kreve forhandlinger er to uker etter at denne avskjeden «*fant sted*», det vil si når den er kommet fram til deg. Arbeidstaker kan ikke utsette fristen ved å utsette å gjøre seg kjent med innholdet i vedtaket.

3.3. Rett til å ta ut søksmål

Arbeidstaker kan videre ta ut søksmål etter arbeidsmiljøloven § 17-4 dersom arbeidstaker mener avskjeden er usaklig og ugyldig. Søksmål må reises innen åtte uker etter at vedtaket er mottatt eller at forhandlinger etter § 17-3 er avsluttet. Dersom arbeidstaker bare vil kreve erstatning, så er søksmålsfristen seks måneder etter avskjeden er gitt, eventuelt etter at forhandlinger er avsluttet.

3.4. Rett til å fortsette i stillingen

Når det er fattet vedtak om avskjed, har arbeidstaker ikke uten videre rett til å holde fram i stillingen. Arbeidstaker kan sette fram krav overfor retten om å få holde fram i stillingen. Da skal retten ta stilling til kravet. Arbeidsgiver kan ta til motmæle og be retten om ikke å ta kravet til følge.

3.5. Hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt

Sortland kommune er arbeidsgiver. Rett saksøkt er Sortland kommune ved ordfører. Søksmål tas ut for Midtre Hålogaland tingrett, Postboks 343,8505 Narvik. Advokat Frode Lauareid, KS Advokatene, Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo kan oppføres som prosessfullmektig for kommunen.

3.6. Opplysninger om grunnlaget for avskjeden

Sortland kommune viser til den dokumentasjonen som arbeidstaker har mottatt som grunnlag for avskjeden. Sortland kommune mener all relevant dokumentasjon er gjort tilgjengelig for arbeidstaker. Har arbeidstaker likevel spørsmål om grunnlaget for oppsigelsen, rettes disse til kommunens advokat.

PS - 024/26: KONSTITUERING AV KOMMUNEDIREKTØR

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
PS - 024/26	Kommunestyret	28.05.2026

Kommunestyret VEDTAK:

1. Leif Åsmund Hovden konstitueres som kommunedirektør i Sortland kommune fra 28. mai 2026.
2. Det delegeres til formannskapet å inngå arbeidsavtale med Leif Åsmund Hovden.

Leif Åsmund Hovden er forespurt og sagt seg villig til å la seg konstituere som kommunedirektør i Sortland kommune fra 28. mai 2026 og fram til ny kommunedirektør tiltrer.

Leif Åsmund Hovden har lang ledelseserfaring, blant annet som rådmann i Sortland kommune og kommunedirektør i Karlsøy kommune. Han har også vært strategisk rådgiver i Tromsø kommune og administrasjonssjef i UNN.

Han vurderes som kvalifisert.

Hovden har sagt at han ønsker betingelser som gjør at han ikke taper pensjonsmessig på å la seg konstituere. Det er praktisk at det delegeres til formannskapet å ta stilling til betingelsene i hans arbeidsavtale.

Kommunestyret behandling 28.05.2026 - PS-024/26

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

Konstituering av kommunedirektør, foreslått av Maroun Abou Zeid, Fremskrittspartiet

Forslag til vedtak

1. Leif Åsmund Hovden konstitueres som kommunedirektør i Sortland kommune fra 28. mai 2026.
2. Det delegeres til formannskapet å inngå arbeidsavtale med Leif Åsmund Hovden.

Leif Åsmund Hovden er forespurt og sagt seg villig til å la seg konstituere som kommunedirektør i Sortland kommune fra 28. mai 2026 og fram til ny kommunedirektør tiltrer.

Leif Åsmund Hovden har lang ledelseserfaring, blant annet som rådmann i Sortland kommune og kommunedirektør i Karlsøy kommune. Han har også vært strategisk rådgiver i Tromsø kommune og administrasjonssjef i UNN.

Han vurderes som kvalifisert.

Hovden har sagt at han ønsker betingelser som gjør at han ikke taper pensjonsmessig på å la seg konstituere. Det er praktisk at det delegeres til formannskapet å ta stilling til betingelsene i hans arbeidsavtale.

Votering:

Fremlagte forslag fra kommunestyret ble enstemmig vedtatt (12 H, 2 Frp, 2 SP, 1 MDG, 1 INP, 2 R, 4 AP, 2 SV og 1 U).

Kommunestyret PS - 024/26 VEDTAK:

1. Leif Åsmund Hovden konstitueres som kommunedirektør i Sortland kommune fra 28. mai 2026.
2. Det delegeres til formannskapet å inngå arbeidsavtale med Leif Åsmund Hovden.

Leif Åsmund Hovden er forespurt og sagt seg villig til å la seg konstituere som kommunedirektør i Sortland kommune fra 28. mai 2026 og fram til ny kommunedirektør tiltrer.

Leif Åsmund Hovden har lang ledelseserfaring, blant annet som rådmann i Sortland kommune og kommunedirektør i Karlsøy kommune. Han har også vært strategisk rådgiver i Tromsø kommune og administrasjonssjef i UNN.

Han vurderes som kvalifisert.

Hovden har sagt at han ønsker betingelser som gjør at han ikke taper pensjonsmessig på å la seg konstituere. Det er praktisk at det delegeres til formannskapet å ta stilling til betingelsene i hans arbeidsavtale.