



Bjørn Eriksen

REKTORS STYRINGS- RETT

2. utgave



GYLDENDAL
JURIDISK

BJØRN ERIKSEN

REKTORS STYRINGSRETT



GYLDENDAL
JURIDISK

© Gyldendal Norsk Forlag AS 2018
2. utgave, 1. opplag 2018

ISBN 978-82-05-48248-7

Omslagsdesign: Gyldendal Juridisk
Layout: Bøk Oslo AS
Sats: Bøk Oslo AS
Brødtekst: Minion Pro 10,5/14 pt

Alle henvendelser kan rettes til
Gyldendal Juridisk
Postboks 6730 St. Olavs plass
0130 Oslo

www.gyldendal.no/juridisk
juridisk@gyldendal.no

Det må ikke kopieres fra denne boken i strid med åndsverkloven eller avtaler om kopiering inngått med KOPINOR, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

Forord

I januar 2004 startet Handelshøyskolen BI sitt første kurs i arbeidsrett for rektorer og øvrige ledere i skoleetaten. Kurset gir 15 studiepoeng og omfatter 72 forelesningstimer. Dette kurset er en del av en master i endringsledelse. Stein Evju, som frem til årsskiftet 2003/2004 var ansatt på BI, lagde den første forelesningsdisposisjonen til den aller første forelesningen på tre timer. Da han sluttet for å begynne i en ny stilling ved Universitetet i Oslo, fikk jeg ansvaret for å gjennomføre forelesningene i arbeidsrett, og Stein gav i sin vennlighet sin disposisjon, som omhandlet en introduksjon til arbeidsretten, til meg. Disposisjonen var særdeles godt gjennomarbeidet, og Stein la med det nivået for de senere forelesninger. Jeg takker Stein for hans bidrag, og ikke minst for all mulig hjelp senere og at han alltid har vært villig til å gi av sin kunnskap innenfor feltet arbeidsrett.

Senere har jeg undervist mange hundre skoleledere så vel på BIs masterkurs i skoleledelse som på rektorskolen, som er finansiert av Utdanningsdirektoratet. Felles for dem alle har vært et stort engasjement for faget arbeidsrett, og det har vært mange og gode diskusjoner i og utenfor auditoriet. Jeg takker dem alle.

Da jeg i 2008 begynte å arbeide med denne boken, henvendte jeg meg til tjue rektorer og seks fylkeskommuner for å systematisk innhente opplysninger om fungerende rett. Jeg fikk positivt svar fra alle rektorene, bortsett fra én – som hadde det for travelt. Jeg takker samtlige nitten rektorer for at de tok seg tid til å gi av sine kunnskaper og erfaringer. Jeg vil også takke de seks fylkesdirektørene som har gitt meg all den informasjon jeg har etterspurt.

FORORD

Skrivearbeidet påbegynte jeg sommeren 2009 ved University of Berkeley. Jeg takker Trond Pettersen, instituttleder ved Berkeleys institutt for sosiologi, for at oppholdet lot seg gjennomføre og for de diskusjonene vi hadde vedrørende noen av temaene i denne boken.

Første utgaven av denne boken kom i februar 2012. Siden den gang er det avsagt flere dommer av så vel Høyesterett som lagmannsrettene som omhandler arbeidsrett innen skolesektoren. Disse er innarbeidet i denne utgaven. Likeledes har Sivilombudsmannen avgitt flere uttalelser som omhandler skolens ledelse og lærere, som også er innarbeidet. De største endringene fra forrige utgave er imidlertid gjort i kapittel 9, som omhandler rektors rett og plikt til å styre. Dette kapittelet er langt mer omfattende og bearbeidet enn i den første utgaven.

Oslo, august 2017

Bjørn Eriksen

Innholdsoversikt

KAPITTEL 1	INNLEDNING, FORMÅLET MED DENNE BOKEN OG DEN VIDERE FREMSTILLING.....	17
KAPITTEL 2	ET BAKTEPPE.....	23
KAPITTEL 3	METODE	27
KAPITTEL 4	LÆRERNES FORTRINNSRETT TIL EN NY STILLING	37
KAPITTEL 5	ANSETTELSE.....	57
KAPITTEL 6	BAKGRUNNEN FOR LÆRERENS SÆRSKILTE VERN, DETS KONSEKVENSER FOR SKOLEN OG REKTORS STYRINGSRETT	133
KAPITTEL 7	LÆRERNES STILLINGSVERN	141
KAPITTEL 8	NEDBEMANNING AV LÆRERE	203
KAPITTEL 9	REKTORS RETT OG PLIKT TIL Å STYRE.....	227
KAPITTEL 10	OPPSUMMERING	271
VEDLEGG		273
LITTERATUR OG REGISTRE		295

Innholdsfortegnelse

KAPITTEL 1	INNLEDNING, FORMÅLET MED DENNE BOKEN OG DEN VIDERE FREMSTILLING	17
1.1	Innledning	17
1.2	Formålet med denne boken.....	18
1.3	Den videre fremstilling	19
KAPITTEL 2	ET BAKTEPPE.....	23
2.1	Ressursbruk i skoleverket og skolens formål	23
2.2	Skolens formål	24
KAPITTEL 3	METODE	27
3.1	Innledning	27
3.2	Gjeldende rett.....	28
3.3	Fungerende rett – empirisk metode	28
3.3.1	Fungerende rett	28
3.3.2	Empirisk metode	29
3.3.2.1	Kilder.....	30
3.3.2.2	Oppsummering	36
KAPITTEL 4	LÆRERNES FORTRINNSRETT TIL EN NY STILLING	37
4.1	Innledning – oversikt over reglene	37
4.2	Nærmere om rettsreglene om fortrinnsrett	39
4.2.1	Innledning.....	39
4.2.2	Fristen for å anvende reglene om fortrinnsrett.....	40
4.2.3	Kvalifikasjonsvurderingen	40
4.2.4	Prioritering mellom flere med fortrinnsrett	48

INNHOLDSFORTEGNELSE

4.2.5	Særlig om deltidsansatte	49
4.2.6	Fraskrivning av fortrinnsretten.....	50
4.2.7	Virkninger av brudd på reglene om fortrinnsrett	50
4.3	Rektorenes anvendelse av reglene om fortrinnsrett.....	51
4.4	Bruken av fortrinnsrett – et problem for skolens ledelse	52
4.5	Fylkeskommunenes retningslinjer vedrørende reglene om fortrinnsrett	54
4.6	Oppsummering	55
KAPITTEL 5 ANSETTELSESR.....		57
5.1	Innledning	57
5.2	Fast ansettelse av lærere	60
5.2.1	Innledning.....	60
5.2.2	Bruk av vikarer.....	60
5.2.3	Rett til fast stilling for vikar med manglende faglig kompetanse	62
5.2.4	Rektorenes og fylkeskommunenes praksis.....	64
5.3	Nærmere om det rettslige begrepet «best kvalifisert».....	64
5.3.1	Det rettslige utgangspunktet for vurderingen.....	64
5.3.2	Er en lærer kvalifisert når vedkommende har fullført den lovbestemte utdanningen?	65
5.3.3	Hva skal søkerens kvalifikasjoner måles mot?	66
5.3.4	Utdanning og kravet til formell utdanning	68
5.3.5	Praksis.....	71
5.3.6	Personlig egnethet	72
5.3.6.1	Innledning	72
5.3.6.2	Relevante og ikke relevante momenter	73
5.3.6.3	Klasseledelse	75
5.3.6.4	Formidlingsevner.....	76
5.3.6.5	Samarbeidsevner.....	77
5.3.6.6	Lojalitet	78
5.3.6.7	En lærer må like barn og ungdom	81
5.3.6.8	Organisert og disiplinert	81
5.3.6.9	Vilje og evne til å endre arbeidets innhold.....	82
5.3.6.10	Bidra til et godt arbeidsmiljø.....	82
5.3.6.11	Toleranse for et visst konfliktnivå	82
5.3.6.12	Egenskaper ut over arbeidets innhold.....	82
5.3.6.13	Vektlegging av de forskjellige egenskaper	83
5.3.7	Andre momenter.....	83
5.3.7.1	Diskriminering ved ansettelser	83
5.3.7.2	Sosiale hensyn	88
5.3.7.3	Opptreden utenfor skolen	89
5.3.7.4	Politisk arbeid	90
5.3.7.5	Tidspunktet for tiltredelse	91

5.3.7.6	Lokal tilhørlighet og moralske hensyn	91
5.4	Rektorenes praksis ved bruk av begrepet «best kvalifisert»	91
5.4.1	Innledning	91
5.4.2	Rektorenes vurderinger av ansettelseskriteriene	92
5.4.2.1	Formell utdanning	92
5.4.2.2	Praksis	98
5.4.2.3	Nærmere om rektorenes definisjon av begrepet «personlig egnethet» og vektlegging av dette kriteriet	99
5.4.2.4	Andre momenter	102
5.5	Skoleeierens retningslinjer til rektorene vedrørende begrepet «best kvalifisert»	105
5.6	Foretar rektorene, etter egen vurdering, feilansettelser? Hvilke feil gjør de?	107
5.7	Oppsummering	110
5.8	Saksbehandlingsregler ved ansettelser	111
5.8.1	Innledning	111
5.8.2	Søkerens rett til innsyn i sakens dokumenter i en ansettelsesprosess	112
5.8.2.1	De materielle regler	112
5.8.2.2	I hvilken grad er søkerne til en lærerstilling kjent med sin rett til partsinnsyn?	115
5.8.3	Rektors utredningsplikt i en ansettelsessak	116
5.8.3.1	Generelt	116
5.8.3.2	Referanser	118
5.8.3.3	Hvordan behandler rektorene negative referanser om en søker?	120
5.8.3.4	Retningslinjer fra skoleeierne	122
5.8.3.5	Intervjuet som et hjelpemiddel til å få saken opplyst..	122
5.8.4	Prøveundervisning	128
5.8.6	Helhetsvurdering	129
5.9	Oppsummering – forholdet mellom fungerende rett og gjeldende rett	130
KAPITTEL 6 BAKGRUNNEN FOR LÆRERENS SÆRSKILTE VERN, DETS KONSEKVENSER FOR SKOLEN OG REKTORS STYRINGSRETT		133
6.1	Innledning	133
6.2	Den historiske begrunnelsen for lærerens særstilling i arbeidsretten	134
6.3	Konsekvenser av lærernes historiske sterke stillingsvern	138
KAPITTEL 7 LÆRERNES STILLINGSVERN		141
7.1	Innledning	141
7.2	Arbeidsmiljølovens regler	142

INNHOLDSFORTEGNELSE

7.2.1	Innledning.....	142
7.2.2	Reglene om prøvetid.....	143
7.2.2.1	De materielle regler.....	143
7.2.2.2	I hvilken grad anvendes reglene om prøvetid innenfor skolesektoren?.....	144
7.2.3	Nærmere om saklig grunn for oppsigelse og generelt om arbeidstakerens arbeidsprestasjon.....	145
7.2.3.1	Saklig grunn for oppsigelse.....	145
7.2.3.2	Generelt om arbeidstakerens arbeidsprestasjon.....	146
7.2.4	Avskjedsbestemmelsen.....	148
7.2.5	Suspensjon etter arbeidsmiljølovens regler.....	150
7.3	Grunnskolelovens regler.....	151
7.3.1	Avskjed etter grunnskolelovens regler.....	151
7.4	Stillingsvernet for lærere i den videregående skole som var ansatt i en uoppsigelig stilling før 1. august 1998.....	153
7.5	Noen typetilfeller.....	155
7.5.1	Klasseledelse.....	155
7.5.2	Samarbeidsevner.....	155
7.5.3	Skader det psykososiale arbeidsmiljøet.....	156
7.5.4	Pedagogisk opplegg.....	157
7.5.5	Lojalitet mot skolens formål.....	158
7.5.6	Vold mot elever.....	158
7.5.7	Seksuelle handlinger overfor elever.....	161
7.5.8	Ordrepekt.....	163
7.5.9	Opptreden utenfor arbeidstid.....	163
7.5.10	Oppsigelse som følge av sykdom.....	165
7.5.11	Fravær som følge av soning av straff eller varetektsfengsel.....	171
7.5.12	Bruk av rusmidler.....	172
7.5.13	Mobbing av elever.....	173
7.5.14	Tidligere forhold.....	174
7.5.15	Lærerens arbeidstakerkompetanse.....	175
7.5.16	Kravene til bevis.....	175
7.6	Saksbehandlingsregler.....	179
7.6.1	Formål.....	179
7.6.2	Den videre fremstilling.....	180
7.6.3	Rektors veiledningsplikt.....	181
7.6.4	Advarsel fra rektor.....	182
7.6.5	Tilbud om en annen stilling.....	185
7.6.6	Forhåndsdrøfting.....	185
7.6.7	Tilbud om å si opp selv.....	186
7.6.8	Annen forhandlingsløsning.....	187
7.6.9	Formkrav ved en oppsigelse.....	188
7.6.10	Lærerens rett til å stå i stillingen inntil saken er avgjort.....	189

7.6.11	Betydningen av en korrekt saksbehandling	191
7.6.12.	Rektors plikt til å reagere i avskjedssaker	192
7.7	Rektorenes og fylkeskommunenes praktisering av reglene og lærernes arbeidsprestasjoner	192
7.7.1	Innledning	192
7.7.2	Fylkeskommunens retningslinjer	193
7.7.3	Lærernes arbeidsprestasjoner	193
7.7.4	Rektorer som bruker sin styringsrett	197
7.8	Oppsummering	201
KAPITTEL 8 NEDBEMANNING AV LÆRERE		203
8.1	Innledning	203
8.2	De materielle regler	204
8.2.1	Innledning	204
8.2.2	Hjemmelsgrunnlaget	204
8.2.3	Nærmere om utvalgskriteriene	205
8.2.3.1	Innledning	205
8.2.3.2	Kvalifikasjoner	207
8.2.3.3	Alder og ansiennitet	208
8.2.3.4	Sosiale forhold	209
8.2.3.5	Alders- og kjønnsammensetning	209
8.2.3.6	Midlertidig ansatte	210
8.2.3.7	Deltidsansatte	210
8.2.3.8	Ansiennitet	210
8.2.3.9	Vektlegging av de forskjellige kriterier	211
8.2.3.10	Oppsummering	211
8.2.4	Begrensinger i rektors adgang til å velge hvilke lærere som skal nedbemannes	212
8.2.4.1	Innledning	212
8.2.4.2	Grunnskolen	213
8.2.4.3	Den videregående skolen	213
8.2.4.4	Konsekvensene av begrensingene	214
8.2.4.5	Arbeidsgivers plikt til å finne annet passende arbeid ..	214
8.3	Bruk av utvalg	215
8.4	Saksbehandlingsregler ved nedbemanning	216
8.5	Hvordan reglene praktiseres	217
8.5.1	Innledning	217
8.5.2	Hvordan rektorene behandler reglene om nedbemanning	217
8.5.3	Fylkeskommunenes rundskriv	218
8.5.3.1	Materielle regler	218
8.5.3.2	Saksbehandlingsreglene	222
8.6	Oppsummering	225

INNHOLDSFORTEGNELSE

KAPITTEL 9	REKTORS RETT OG PLIKT TIL Å STYRE.....	227
9.1	Innledning og bruk av begreper	227
9.2	Lovgivers krav og forventninger til en rektor	229
9.3	Rektors arbeidsrettslige plikt til å utøve styring og prioritere sine arbeidsoppgaver	231
9.3.1	Innledning og skoleeiers lojalitetsplikt	231
9.3.2	Rektors arbeidsrettslige plikt til å utøve styring	232
9.3.3	Rektors arbeidsrettslige plikt til å prioritere sine arbeidsoppgaver	235
9.4	Rektors ansvar for lærernes psykososiale arbeidsmiljø	237
9.5	Generelt om styringsretten	240
9.6	Nærmere om rektors rett og plikt til å styre	243
9.6.1	Innledning	243
9.6.2	Begrensinger i rektors rett til å styre	243
9.6.2.1	Lovbestemte begrensinger	243
9.6.2.2	Begrensinger i tariffavtale og særavtale	246
9.6.2.3	Begrensinger i arbeidsavtalen	250
9.6.3	Rektors rett og plikt til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet	255
9.6.4	Lærerens plikt til å arbeide i ekstraordinære situasjoner	256
9.7	Kravet om saklighet	258
9.7.1	Innledning	258
9.7.2	Forsvarlig saksbehandling	258
9.7.3	Forsvarlig grunnlag som ikke er vilkårlig eller bygger på utenforliggende hensyn	264
9.8	Domstolenes prøvelsesadgang	264
9.9	Styringsretten og resignasjonsplikten	266
9.10	Oppsummering	268
KAPITTEL 10	OPPSUMMERING	271
VEDLEGG	273
VEDLEGG 1	RETTSVILKÅRSAVTALEN AV 1974	275
VEDLEGG 2	SFS 2213 – UNDERVISNINGSPERSONALET I KOMMUNAL OG FYLKESKOMMUNAL GRUNNOPPLÆRING	281
	VEDLEGG TIL SFS 2213	289

INNHALDSFORTEGNELSE

LITTERATUR OG REGISTRE	295
LITTERATUR	297
ØVRIGE KILDER	301
LOVER	303
FORARBEIDER	305
LOVREGISTER	307
DOMSOVERSIKT	311
DOMSREGISTER	313
STIKKORD	319

Innledning, formålet med denne boken og den videre fremstilling

1.1 Innledning

Juridisk forskning har tradisjonelt omhandlet de grunnleggende disipliner innenfor formueretten og offentlig rett, slik som obligasjonsrett, kjøpsrett, strafferett, forvaltningsrett, osv. Etter hvert som samfunnet har utviklet seg, har nye rettsdisipliner kommet til, eksempelvis kvinnerett, trygderett, miljørett, diskrimineringsrett og EU/EØS-rett.

På ett samfunnsområde har juridisk forskning gjennom årtier vært nesten totalt fraværende. Dette området er skolesektoren.¹ Dette til tross for at skolesektoren er et av de viktigste områdene innenfor vårt samfunn. Om denne sektoren skriver presidenten i NHO følgende:

Knapt noe tema engasjerer bredere i samfunnet enn skole og utdanning. Blant annet er skolen næringslivets desidert viktigste leverandør. Råvarer skolen leverer

1 Se dog Henning Jakhellns artikler som blant annet er publisert i *Arbeidsrettslige studier*, 2000 side 1442–1586. Her behandles temaene «Avskjed av lærere», «Undervisningspersonalets arbeidsrettslige stilling», «Den historiske utvikling av lærerens arbeidsrettslige stilling» og «Bør skoleelever være omfattet av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidsmiljø». Disse artiklene er publisert i perioden 1990 til 1995. Se også Wilhelm Matheson (red.) *Norsk Skolerett*, 1987 og Trond Welstad «Skoleledere som rettsanvender» og Henning Jakhelln «Lærernes psykososiale arbeidsmiljø», begge artikler publisert i Jorunn Møller og Eli Ottesen (red.) *Rektor som leder og sjef*, 2011.

er kunnskapen til de unge som utdannes. Dessverre svikter leveransene til tross for at Norge er et av de land i verden som bruker mest penger pr. elev.²

Denne manglende «leveransen» gjelder ikke bare innenfor privat sektor, men like mye i offentlig sektor. Imidlertid er det ikke bare samfunnet som sviktes, men kanskje aller mest elevene, som ikke får den skolegangen, med læring og godt arbeidsmiljø, som de kan forvente.

Det er imidlertid ikke bare skolen som har sviktet, men også det juridiske forskningsmiljø, som har valgt ikke å anvende de tildelte forskningsressurser innenfor det viktige samfunnsområdet skolen representerer.³

Riktig nok har Juridisk fakultet ved Universitetet i Oslo i løpet av de siste årene utviklet faget Utdanningsrett, men dette inneholder ikke den juridiske disiplinen arbeidsrett for ansatte i skolen.⁴

Dette innebærer at det juridiske kildematerialet innenfor denne sektoren ikke har blitt bearbeidet, systematisert og videreutviklet. Konsekvensen av dette har vært at de som ønsker å lære mer om arbeidsrett for rektorer, ikke har noen samlet fremstilling av feltet, men har blitt overlatt til ubearbeidet juridisk kildemateriale, som for en ikke-jurist er vanskelig tilgjengelig. Fremstillingen nedenfor vil vise at det er et stort behov for kunnskap innenfor feltet arbeidsrett for rektorer.⁵

1.2 Formålet med denne boken

De i forordet nevnte forelesningene i arbeidsrett for skoleledere var basert på gjeldende rett, som igjen er grunnlagt på de aktuelle rettskilder. Gjennom samtaler og ved spørsmål fra studentene ble det etter hvert avdekket at den fungerende rett på sentrale punkter ikke er i samsvar med gjeldende rett.⁶ Ideelt sett skal det være fullstendig samsvar mellom gjeldende rett og den rett som praktiseres.

2 Se innlegget betegnet «Ukeslutt» i *Aftenposten* 29. oktober 2010 av Kristin Skogen Lund.

3 Dette gjelder ikke bare i Norge, men også i Danmark, Sverige og Finland.

4 Se blant annet Kristian Andenæs og Jorunn Møller *Retten i skolen – mellom pedagogikk, juss og politikk*, 2016.

5 Ved Oslo kommunes evaluering i 2008 av Handelshøyskolen BIs master i skoleledelse fremkommer det at faget arbeidsrett for skoleledere er det mest relevante og det mest nyttige for studentene.

6 Nærmere om fungerende rett og gjeldende rett i kapittel 2, som omhandler metodespørsmål.

Formålet med denne boken er å fremstille gjeldende rett innenfor noen sentrale arbeidsrettslige felter som anvendes av rektorer i skolen, samt å beskrive fungerende rett, dvs. hvordan rektorene praktiserer reglene, og dermed påvise forskjellene mellom gjeldende rett og den praksis som utøves av rektorer i skolen. Hva som bør gjøres for å skape harmoni mellom fungerende rett og gjeldende rett, ligger utenfor denne fremstillingen.

Et fjerde formål har vært å skape rettsutvikling innenfor noen sentrale områder. Eksempelvis har jeg i punkt 4.2.3 beskrevet nærmere innholdet i begrepet «kvalifisert» og i punkt 5.3 beskrevet nærmere innholdet i begrepet «best kvalifisert» i opplæringsloven § 10-5, jeg har drøftet og analysert stillingsvernet for lærere, se kapittel 7, og jeg har drøftet den plikten enhver leder i all offentlig forvaltning har, nemlig plikten til å utøve styring og prioritering av arbeidsoppgaver på vegne av samfunnet og fellesskapet, og de juridiske vilkårene rektor må forholde seg til ved utøvelse av styring, se kapittel 9.

1.3 Den videre fremstilling

Jeg vil nedenfor i kapittel 3 beskrive hvilke empiriske metoder jeg har brukt for å kartlegge fungerende rett. Det vil her fremkomme at jeg har brukt flere forskjellige metoder, også utradisjonelle metoder for jurister, slik som intervjuer av skoleledere som praktiserer reglene. Jeg vil også i dette kapittelet beskrive hvordan jeg har anvendt rettskilder for å komme frem til gjeldende rett.

I kapittel 2 vil jeg gi noen faktiske bakgrunnsopplysninger vedrørende skolen som samfunnsaktør. Dernest vil jeg vie oppmerksomhet til hvilke målsettinger Stortinget har lovregulert, og som skolens ledere skal bestrebe seg på å oppnå.

Det er få virksomheter som nedbemanner og oppbemanner ansatte som den videregående skolen. Dette har sammenheng med endringer i valgfag som elevene hvert år foretar. Ett år er det eksempelvis liten søkning til faget musikk og drama ved en skole, mens det neste år kan være dobbelt så høy søkning. Det kan medføre en nedbemanning av lærere innenfor dette faget det ene året og påfølgende oppbemanning det neste. Sentrale juridiske arbeidsrettslige regler kommer da til anvendelse, slik som fortrinnsretten til ny stilling i arbeidsmiljøloven (heretter aml.) §§ 14-2 og 14-3 og oppsigelse som følge av arbeidsgivers forhold i § 15-7. Reglene om fortrinnsrett for lærere og hvordan rektorene behandler disse

reglene, vil jeg drøfte i kapittel 4. Hvordan rektorer nedbemanner og hvordan regler knyttet til nedbemanning er å forstå, vil jeg behandle i kapittel 8.

Hvert år foretas det tusenvis av ansettelser av lærere i den norske skole. Normalt er ansettelsesmyndighet delegert til rektor. Søkere har ikke krav på å få begrunnet et ansettelsesvedtak, ei heller kan vedtaket påklages eller omgjøres, jf. forvaltningsloven § 3 andre ledd. Dette unntaket er begrunnet i hensynet til det offentliges behov for rask saksbehandling. Imidlertid reiser dette unntaket et rettssikkerhetsspørsmål fordi vedtaket ikke kan påklages. Det bør derfor stilles store krav til rektors anvendelse av den materielle regel vedrørende ansettelser, se opplæringsloven § 10-5. Rektorene har en lovbestemt forpliktelse til å utrede en ansettelsessak så langt det er praktisk mulig, se forvaltningsloven § 17. Dette innebærer at rektor skal legge til grunn et korrekt faktum og anvende rettsregelen om den «best kvalifiserte» i opplæringsloven § 10-5 korrekt. Videre skal ikke rektor foreta noen diskriminering av noe slag.

For å nå dette målet må rektor foreta en korrekt saksbehandling. Jeg vil belyse noen sentrale sider av saksbehandlingen, som mine empiriske undersøkelser viser at de fleste rektorer ikke følger.

Jeg vil i kapittel 5 gjennomgå de sentrale regler vedrørende ansettelser og sammenholde dem med hvordan reglene praktiseres av rektorene, herunder kort berøre lærernes arbeidsprestasjoner.

Normalt er det to hensyn som kan stride imot hverandre innenfor arbeidsretten. Det ene er hensynet til arbeidsgiver, og det andre er hensynet til arbeidstaker. Med bakgrunn i disse to hensynene forsøker lovgiver og de bestemmende myndigheter å skape og anvende rettsregler som ivaretar begge parter. Det spesielle ved skoleverket er at det også er en tredje part, elevene. Noen ganger vil hensynet til elevene og lærerne stride mot hverandre. Eksempelvis ønsker elevene best mulig lærere, mens lærerne ønsker et sterkest mulig stillingsvern. Disse hensynene kan stride imot hverandre idet et for sterkt stillingsvern vil medføre at de lærerne som ikke er velfungerende, blir værende ansatt i skolen, noe som kan gå ut over elevenes undervisning. Lærerne har helt siden 1860 hatt et særskilt sterkt stillingsvern som innebærer at de lærere som har hatt dette vernet, og fortsatt har det, nærmest ikke kan sies opp fra sin stilling som følge av manglende arbeidsprestasjon. Dette særskilte stillingsvernet har lærerorganisasjonene kjempet for å opprettholde – selv om lovgiver har tatt til orde for at det ikke er noen grunn til