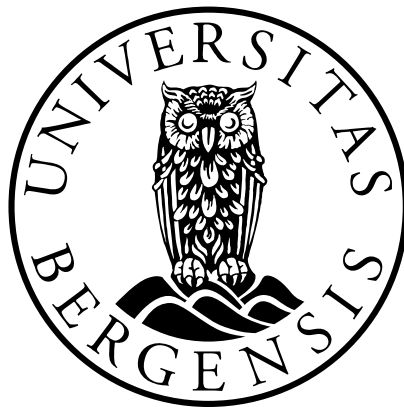


Grensene for arbeidsgivers styringsrett
*Arbeidsavtalen som ramme for arbeidsgivers
ensidige endringsbeslutninger*

Kandidatnummer: 8

Antall ord: 13893



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2021

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
1 Innledning	4
1.1 Problemstillingens aktualitet	4
1.2 Hensynene som begrunner styringsretten	6
1.3 Begrepsavklaring og avgrensning	7
1.4 Metodiske utfordringer og rettskildebildet	8
1.4.1 Lov som rettslig utgangspunkt	8
1.4.2 Metodiske utfordringer – bruk av rettspraksis	9
1.4.3 Arbeidsavtalen i den videre drøftelsen	10
1.5 Den videre fremstillingen	11
2 Arbeidsgivers styringsrett	12
2.1 Styringsrettens grunnlag	12
2.2 Hvilke begrensninger har styringsretten?	13
2.2.1 Styringsretten som «restkompetanse»	13
2.2.2 Arbeidsavtalen som begrensning på styringsretten	13
3 Tolkning og utfylling av arbeidsavtalen	16
3.1 Rettslig utgangspunkt	16
3.2 Fremgangsmåten ved tolking av arbeidsavtaler	16
3.2.1 Avtalens ordlyd	16
3.2.2 Kontekstuell tolkning	17
3.2.3 Vernehensynet – tolkning med hensyn til partenes styrkeforhold	18
3.2.4 Samlede betraktninger om avtaletolkning for arbeidsavtaler	20
3.2.5 Grunnpregstandarden som supplement til en taus arbeidsavtale	21
4 Arbeidsgivers endringsadgang	23
4.1 Innledning	23
4.2 Arbeidsgivers adgang til å foreta stillingsendringer	23
4.2.1 Hva er ‘stillingsendring’?	23
4.2.2 Nøkk-dommen som utgangspunkt for styringsretten	24
4.2.3 Bryter Nøkk-dommen med grunnpregstandarden?	26
4.2.4 Kan arbeidsgiver foreta endringer i arbeidsoppgaver i oppsigelsestiden?	27
4.2.5 Stillingsbeskrivelsens påvirkning på styringsrettens rekkevidde	29

4.2.6	Vurderingsmomentene fra Nøkk-dommen i underrettspraksis	32
4.2.7	Rettsutvikling i styringsrettens rekkevidde vedrørende stillingsendringer?	33
4.3	Endringer i arbeidstid	34
4.3.1	Generelt om arbeidstid	34
4.3.2	Begrenser arbeidsavtalen styringsretten ved endring av arbeidstid?	35
4.4	Endringer i de økonomiske ytelsene.....	36
4.4.1	Generelt om økonomiske ytelsene	36
4.4.2	Ansattes forventninger som avtalevilkår og begrensning på styringsretten.....	37
4.5	Endringer av arbeidssted	40
4.5.1	Generelt om arbeidssted	40
4.5.2	Hvilke endringer i arbeidstid er akseptert i rettspraksis?	41
4.6	Avsluttende betraktninger om arbeidsavtalen og styringsrettens rekkevidde	42
4.6.1	Betraktninger basert på rettspraksis	42
4.6.2	Arbeidsavtalen som grense for styringsretten	42
4.6.3	Fellestrekk ved de nevnte dommene	44
5	Domstolens prøvingsadgang av arbeidsgivers styringsrett	46
5.1	Utgangspunktet for prøvingsadgangen	46
5.2	Prøving av det frie skjønn.....	47
6	Bør styringsretten lovfestes?	49
6.1	Styringsretten i arbeidsmiljøloven.....	49
6.2	Fordeler og ulemper ved å lovfeste styringsrett	49
	Kilderegister	53
	Lover	53
	Forarbeider	53
	Rettspraksis	54
	Avgjørelser fra Høyesterett	54
	Avgjørelser fra Arbeidsretten og underretten.....	54
	Bøker	55
	Artikler	56
	Årsrapport rettshjelpstiltakene	57

1 Innledning

1.1 Problemstillingens aktualitet

Næringslivet og markedet er dynamisk og stadig i endring. Disse endringene beror på mange uforutsigbare faktorer slik som økonomi, endrede konkurranseforhold eller endret etterspørsel etter varer eller tjenester. Behovet for endring kan oppstå brått og utfordre bedriftene til å tenke alternativt rundt virksomhetens drift. Et eksempel på en brå og uventet endring var utbruddet av koronapandemien i mars 2020. Mange virksomheter måtte sende arbeidstakerne sine hjem og tilrettelegge for at disse kunne arbeide hjemmefra. Dermed ble mange arbeidstakere tvunget til å legge om arbeidshverdagen. I forbindelse med disse endringene oppstår det spørsmål om hvilke endringer i arbeidsforholdet arbeidsgiver ensidig har anledning til å gjøre, uten å gå veien om en oppsigelse.

Et arbeidsforhold bygger på en arbeidsavtale inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Stillingsbeskrivelsene i slike arbeidsavtaler er ofte knappe og lite spesifikke. For eksempel kan en stillingsbeskrivelse i en arbeidsavtale være «journalist» eller «kaptein». Disse stillingsbeskrivelsene gir ingen veiledning om hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres, noe som kan gjøre det vanskelig å avgrense arbeidsoppgavene kun ut ifra arbeidsavtalen. Det er her behovet for å begrense styringsretten kommer inn. Det er klart at en arbeidstaker med stillingsbeskrivelsen «kaptein» ikke kan pålegges å servere mat i ferjens kafé, men om kapteinen kan pålegges overordnet ansvar for kaféen med hjemmel i styringsretten, er mer usikkert.

Spørsmålet om hvor stor adgang arbeidsgiver har til ensidig å endre arbeidsforholdet i kraft av styringsretten er stadig aktuelt, og det dukker alltid opp nye problemstillinger. Senest våren 2021 fikk sportsjournalist Line Andersen mye oppmerksomhet i media da hun saksøkte sin arbeidsgiver NRK for brudd på styringsretten.¹ Andersen ble omplassert til en annen avdeling, noe som medførte en endring i hennes arbeidsoppgaver. Hun mente at endringen ikke lå innenfor NRKs styringsrett, noe som i praksis medførte en ulovlig endringsoppsigelse. Spørsmålet om en ferjekaptein og en styrmann kunne pålegges overordnet ansvar for den

¹ Veberg (2021).

selvbetjente kiosken fikk også oppmerksomhet i media våren 2020.²

Oppgavens tema er arbeidsgivers adgang til å ensidig endre arbeidsforholdet. Kompetansen til å endre på det individuelle arbeidsforholdet kan utledes fra ulike rettskilder, slik som lov, tariff og den individuelle arbeidsavtalen. Endringsadgangen er utviklet og nyansert i rettspraksis. I Nøkk-dommen definerte Høyesterett styringsretten som arbeidsgivers «rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet [...]».³ Domstolene må dermed først foreta en tolkning av det aktuelle arbeidsforholdet, for deretter å vurdere om den aktuelle endringen ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Temaet er relevant ettersom det aktualiserer spenningsforholdet mellom de motstående hensynene som begrunner styringsretten. På den ene siden er kompetansen til å kunne endre arbeidsavtalen ensidig avgjørende for arbeidsgivers virksomhet. En bedrift vil kunne ha behov for raskt og effektivt å legge om på driften. Da er det gunstig for arbeidsgiver å ha kompetanse til å fatte beslutningene om endring på egen hånd, uten å måtte drøfte disse med arbeidstaker. På den andre siden kan store endringer i arbeidsforholdet oppleves belastende for arbeidstaker. En endring av ett punkt i arbeidsavtalen, for eksempel endring i arbeidssted, kan medføre andre endringer slik som endrede arbeidsoppgaver knyttet til det nye arbeidsstedet.

I denne oppgaven skal jeg undersøke hvilke endringer arbeidsgiver ensidig kan foreta i arbeidsavtalen. For å undersøke dette skal jeg se nærmere på noen av de mest grunnleggende avtalepunktene i arbeidsavtalen, nemlig arbeidsoppgaver, arbeidstid, arbeidssted og de økonomiske ytelsene. Jeg skal se hvordan rettspraksis har stilt seg til endringer i disse avtalepunktene, og så vurdere om det gjør seg gjeldende noen fellestrekk for endringer av disse punktene. Målet er å undersøke i hvilken grad arbeidsavtalen utgjør en begrensning på arbeidsgivers styringsrett. Ut ifra dette er det interessant å se om det kan utledes noen generelle retningslinjer som kan gi en veiledning om hvilke grenser arbeidsavtalen setter for arbeidsgivers styringsrett.

² Svarstad (2020).

³ Rt. 2000 s. 1602 på s. 1609. Spørsmålet var om styringsretten dannet grunnlag for å flytte to ansatte fra kommunens brannbåt over i kommunens hovedbrannstyrke. Dommen behandles i oppgavens *punkt 4.2.2*.

1.2 Hensynene som begrunner styringsretten

Arbeidsgivers adgang til ensidig å endre arbeidsforholdet, på tross av at partene har inngått en avtale, skiller seg særlig fra andre type kontrakter. Vanligvis er partene bundet på lik linje av den inngåtte arbeidsavtalen. Den ensidige endringsadgangen er en vesentlig forskjell fra andre alminnelige obligasjonsrettslige avtaler. Endringsadgangen understreker at arbeidsavtalen bygger på et skjevt maktforhold mellom partene. En part yter sin arbeidskraft, og den andre yter betaling for dette arbeidet. Denne konstellasjonen danner naturlig et underordningsforhold mellom partene. For å forstå hvorfor arbeidsgiver har en slik ensidig endringsadgang er det nødvendig å se på hensynene som begrunner styringsretten.

Før fremveksten av fagforeningene på slutten av 1800-tallet, ble arbeidsgivers styringsrett hovedsakelig begrunnet med eierhensynet. Den som etablerer en virksomhet, har eierskap over bedriftens gjenstander og midler, og dette etablerte en selvsagt styringsrett. På dette tidspunktet ble det ansett som et naturlig utgangspunkt at den som etablerer en virksomhet, også bestemmer over denne. Med fremveksten av fagforeningene ble imidlertid synet på styringsretten mer nyansert. Den rene økonomiske tankegangen ble forandret. Man aksepterte at det krevde mer for å drifte en virksomhet enn kun kapital ettersom arbeidsgiver også vil være avhengig av arbeidernes bidrag for å fremstille sluttproduktet. Styringsprosessen gikk gjennom en grunnleggende demokratisering, og de store forskjellene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ble i en viss grad utjevnet.⁴

Styringsretten bygger på en tanke om effektiv, praktisk kostnadsbesparing og hensiktsmessig drift av virksomheten. Gjennom styringsretten får arbeidsgiver mulighet til å kontinuerlig vurdere hvilke behov bedriften har. Ytre faktorer, slik som skiftende markedsetterspørsel, kan gjøre at bedriften må legge om sin drift raskt. Interne faktorer, for eksempel konflikter på arbeidsplassen, kan også aktualisere at arbeidsgiver må gripe inn og foreta endringer i arbeidsforholdene, slik som å flytte en ansatt til en annen avdeling.

Arbeidsgivers behov for å legge om på driften må imidlertid avveies mot arbeidstakers behov for trygghet og stabilitet i arbeidsforholdet. Selv om det er et naturlig underordningsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker må ikke dette forholdet komme i for stor ubalanse.

⁴ Fougner (2019) s. 86.

Oppgaven skal i det videre rette seg mot hvilke begrensninger den individuelle arbeidsavtalen medfører for styringsrettens rekkevidde.

1.3 Begrepsavklaring og avgrensning

I oppgaven vil begrepet 'endringsbeslutning' benyttes. Dette begrepet viser til en avgjørelse om endring i arbeidsforholdene som arbeidsgiver har foretatt alene. I forlengelse av denne presiseringen ligger det en naturlig avgrensning mot avtalte endringer. Det forutsettes derfor for den videre drøftelsen at arbeidstaker ikke har samtykket til endringsbeslutningen.

Problemstillingen retter seg mot den individuelle arbeidsavtalen som begrensning for styringsretten, herunder en arbeidsavtale inngått mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Dersom partene er bundet av en tariffavtale vil denne spille inn på styringsrettens rekkevidde, og tolkningen av den individuelle arbeidsavtalen. Oppgaven rommer imidlertid ikke en utførlig drøftelse av tariffavtalen som begrensning på styringsretten. Den videre drøftelsen vil dermed ikke gå dypt inn i tariffavtalens betydning for styringsretten. Drøftelsen vil likevel bli kunstig dersom betraktninger knyttet til tariffavtalene utelates helt, og enkelte betraktninger vil derfor knyttes til tariffavtalen underveis.

Styringsretten er i hovedsak ulovfestet og gjelder for alle yrkesgrupper. For enkelte yrkesgrupper gjelder det imidlertid særreguleringer, slik som for statsansatte. Av statsansatteloven § 16 første punktum⁵ fremgår det at alle statsansatte og embetsmenn plikter å «finne seg i omorganisering og endringer i arbeidsoppgaver og ansvar». Denne loven gjelder kun for «statlig ansatte» og gjelder dermed ikke for alle yrkesgrupper. Ettersom oppgaven overordnet skal redegjøre for betydningen av den individuelle arbeidsavtalen ved klargjøringen av styringsretten, vil ikke særreguleringen for statsansatte bli benyttet videre i oppgaven. Statsansatteloven § 16 får imidlertid noe plass i oppgavens *punkt 6.2*, hvor det foretas en rettspolitisk drøftelse av om det er behov for å lovfeste styringsretten.

Den videre drøftelsen vil helle ikke ta for seg regelverket som aktualiseres der arbeidsgiver handler utenfor styringsretten. I de tilfellene der en endringsbeslutning ikke kan hjemles i styringsretten, vil det i realiteten foreligge en endringsoppsigelse. Begrepet

⁵ Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statlige ansatte (statsansatteloven).

‘endringsoppsigelse’ viser til en endringsbeslutning som er av en slik karakter at stillingen ikke har likt innhold etter endringen ble fattet. En endringsoppsigelse medfører at arbeidstaker fortsetter ansettelsesforholdet i bedriften, men på endrede vilkår fra den opprinnelige arbeidsavtalen. Ved en endringsoppsigelse kreves det at arbeidsgiver følger de samme reglene som ved en ordinær oppsigelse. Kapittel 15 i arbeidsmiljøloven⁶ stiller både krav til utforming og overlevering av oppsigelsen, samt krav om at oppsigelsen bygger på saklig grunnlag. Her reguleres de etterfølgende vurderingene som gjør seg gjeldende der det er etablert at arbeidsgiver har handlet utenfor styringsretten. Oppgavens overordnede problemstilling medfører imidlertid at det må avgrenses mot å behandle spørsmålene som oppstår ved endringsoppsigelse.

1.4 Metodiske utfordringer og rettskildebildet

1.4.1 Lov som rettslig utgangspunkt

Oppgaven skal ta for seg arbeidsavtalen som grense for arbeidsgivers styringsrett, sett fra et rettsdogmatisk perspektiv. For den videre analysen vil lov, høyesterettspraksis, underrettspraksis og praksis fra arbeidsretten være relevante rettskilder. Problemstillingen skal belyses ved bruk av den alminnelige norske rettskilde- og metodelære.⁷ Innledningsvis er det nødvendig å knytte noen bemerkninger til den videre bruken av de relevante rettskildene.

Arbeidsmiljøloven vil være utgangspunktet på arbeidsrettens område, forutsatt at det er tale om et arbeidsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.⁸ Begrunnelsen for dette er at arbeidsmiljøloven er en preseptorisk lov.⁹ Den preseptoriske lovgivningen medfører at partene ikke kan avtale seg bort fra kravene loven oppstiller, med mindre avtalen er til gunst for arbeidstaker. Arbeidsmiljøloven regulerer imidlertid ikke styringsretten, hvilket medfører at loven gir lite veiledning for oppgavens problemstilling. Drøftelsen vil derfor måtte støtte seg på andre rettskilder for å behandle problemstillingen, herunder rettspraksis.

⁶ Lov 17. juni 2005 n. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

⁷ Monsen (2012) s. 25-28.

⁸ Jf. arbeidsmiljøloven (aml.) § 1-2, se begrensninger for disse unntakene i § 1-2 bokstav nr. 2.

⁹ Jf. aml. § 1-9.

1.4.2 Metodiske utfordringer – bruk av rettspraksis

Styringsretten er i all hovedsak en ulovfestet lære utviklet gjennom rettspraksis. Drøftelsen i den videre oppgaven vill primært basere seg på rettspraksis.

Den særskilte metodiske utfordringen for denne oppgaven er å få et helhetlig bilde av vurderingsmomentene Høyesterett legger til grunn for å vurdere om en endringsbeslutning ligger innenfor styringsretten. Høyesterett har utpenslet en del relevante vurderingsmomenter gjennom rettspraksis, slik som i Nøkk-dommen som blir behandlet under oppgavens *punkt 4.2.2*. I Nøkk-dommen uttaler Høyesterett at styringsretten må ses «i lys av samfunnsutviklingen».¹⁰ Høyesterett presenterer her et nytt vurderingsmoment, og spørsmålet blir hva som er innholdet i dette vurderingsmomentet. For å vurdere innholdet i vurderingsmomentet er det relevant å se på hvordan dette har blitt behandlet i rettspraksis, og hvilke utslag det har gitt i enkeltsaker. For å se på de enkelte utslagene benyttes flere dommer fra underrettspraksis.

Det er klart at i henhold til alminnelig juridisk metode kan ikke underrettspraksis tillegges stor rettskildemessig vekt. Denne begrensede rettskildemessige vekten begrunnes med domstolenes tildelte rolle. Det er Høyesterett som har fått kompetanse til å dømme i siste instans.¹¹ Dette medfører at det kun er Høyesteretts avgjørelser som kan regnes som prejudikater, og dermed kan tillegges rettskildemessig vekt. Høyesterett behandler imidlertid kun et begrenset antall saker hvert år, og det er derfor interessant å se til underrettspraksis for å få et mer konkret bilde av hvordan det aktuelle vurderingsmomentet slår ut i de enkelte sakene. På tross av at underrettspraksis har begrenset rettskildemessig vekt vil den, i mangel av andre autoritative kilder, benyttes for å danne et helhetlig bilde av rettsutviklingen.

Enkelte steder i oppgaven vil også praksis fra Arbeidsretten benyttes. Arbeidsretten er en særdomstol som har øverste myndighet innenfor sitt saksfelt. Arbeidsrettens kompetanse utledes fra arbeidstvistloven (arbtvl.) § 33 andre ledd, jf. § 1 bokstav i.¹² Av denne bestemmelsen fremgår det at arbeidsretten skal behandle tvister vedrørende tariffavtalers «gyldighet, forståelse [og] eksistens». Dermed vil praksis fra arbeidsretten være primærkilden

¹⁰ Rt. 2000 s. 1602 på s. 1609.

¹¹ Jf. lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov § 88 første ledd.

¹² Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven).

ved tolknings spørsmål av tariffavtaler, mens det for tolkning av den individuelle arbeidsavtalen fortsatt vil være høyesterettspraksis som er mest sentralt. Avgjørelser avsagt av Arbeidsretten er endelige,¹³ noe som medfører at disse kan tillegges rettskildemessig vekt.

Arbeidsretten har legalmonopol på fortolkning av tariffavtaler, jf. arbtvl § 7. Dette medfører at det ved fortolkning av den individuelle arbeidsavtalen er Høyesterett som er primærkilde, mens det ved fortolkning av tariffavtaler er arbeidsretten.¹⁴ Det må bemerkes at Høyesterett kan ta prejudisiell stilling til forståelsen av en tariffavtale, dersom spørsmålet kommer opp i en individuell arbeidstvist. I denne oppgaven vil praksis fra Arbeidsretten, på lik linje med praksis fra underretten, hovedsakelig bli brukt som eksempler for å illustrere konkrete problemstillinger underveis i oppgaven.

1.4.3 Arbeidsavtalen i den videre drøftelsen

Ettersom jeg skal drøfte arbeidsavtalen som grense for styringsretten, finner jeg det hensiktsmessig å knytte noen bemerkninger til arbeidsavtalen som rettskilde, og hvordan denne vil bli brukt i den videre drøftelsen.

Arbeidsavtalen er i prinsippet en alminnelig avtale som bygger på den alminnelige avtalefriheten.¹⁵ Denne friheten blir imidlertid begrenset av preseptorisk lovgivning i arbeidsmiljøloven, samt eventuelle tariffavtaler som måtte gjelde for yrkesgruppen.¹⁶ Arbeidsavtalen skal tolkes i lys av eventuelle tariffavtaler partene er bundet av. Når begrepet 'arbeidsavtale' benyttes videre i oppgaven, viser det til en avtale inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

I oppgavens *punkt 3* skal jeg se hvilke avtalerettslige regler som gjør seg gjeldende ved tolkning og utfylling av arbeidsavtalen, og se på hvilke særtrekk denne type avtaler har. I *punkt 4* skal jeg se nærmere på hvordan Høyesterett behandler arbeidsavtalen som rettskilde. Oppgavens drøftelse tar dermed ikke utgangspunkt i én eller flere spesifikke arbeidsavtaler,

¹³ Jf. arbeidstvistloven (arbtvl.) § 59.

¹⁴ Fougner (2016) s. 28.

¹⁵ Fougner (2016) s. 93.

¹⁶ Jf. arbtvl. § 6.

men ser på hvordan arbeidsavtalen som rettskilde har blitt tolket og benyttet i praksis for å danne rammene for arbeidsgivers styringsrett.

1.5 Den videre fremstillingen

I den videre fremstillingen vil jeg først gi en forklaring på hva arbeidsgivers styringsrett er, i *punkt 2*. En overordnet presentasjon av styringsretten setter rammene for den videre drøftelsen ettersom rekkevidden av styringsretten skal vurderes. Deretter skal jeg se nærmere på vurdering av hva som er særskilt for avtaletolkning av arbeidsavtaler i *punkt 3*. For å se hvordan Høyesterett har brukt avtalen for å begrense styringsretten, vurderes relevant rettspraksis i *punkt 4*. Oppgavens *punkt 5* tar for seg domstolens prøvingsadgang av endringsbeslutninger fattet med hjemmel i styringsretten. I *punkt 6* skal jeg undersøke, fra et rettspolitisk perspektiv, om det er behov for at styringsretten lovfestes i arbeidsmiljøloven.

2 Arbeidsgivers styringsrett

2.1 Styringsrettens grunnlag

For å vurdere hvilke begrensninger arbeidsavtalen legger på styringsretten må innholdet i styringsretten avklares. I dette punktet skal det redegjøres for styringsrettens grunnlag, og hvilke rettskilder som kan begrense retten.

Styringsretten er anerkjent som en selvstendig rettsnorm som springer ut av arbeids- og tariffavtalen.¹⁷ Begrepet 'styringsrett' er ikke benyttet i lovgivningen, men det kommer gjentatte ganger til uttrykk i rettspraksis.¹⁸ Som nevnt i oppgavens *punkt 1.1* definerte Høyesterett i Nøkk-dommen styringsretten som arbeidsgivers rett til å «organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet [...] innenfor rammen av arbeidsforhold[et]». ¹⁹ Styringsretten er i dag regnet som et alminnelig sedvanerettslig utgangspunkt. Selv om partene i et arbeidsforhold ikke avtaler at arbeidsgiver skal ha styringsrett, gjelder den som en grunnforutsetning for hele arbeidsforholdet.²⁰

Stein Evju omtaler styringsretten som arbeidsgivers «ensidig[e] rett til å treffe bestemmelser som angår arbeidsforholdene og virksomheten». ²¹ Ut ifra dette kan det leses at arbeidsgivers styringsrett omfatter to forhold, på den ene siden har vi arbeidsgivers rett til å fatte beslutninger for virksomheten og bedriften i seg selv, og på den andre siden retten til å bestemme over arbeidstaker, slik den er konstituert i arbeidsavtalen. Det er det sistnevnte forholdet som er aktuelt for denne oppgaven.

¹⁷ Fougner (2019) s. 85.

¹⁸ Jf. blant annet Rt. 2000 s. 1602 og HR-2020-1339-A.

¹⁹ Rt. 2000 s. 1602 på s. 1609.

²⁰ Fougner (2016) s. 121.

²¹ Evju på s. 263 i Sigeman mfl. (1990).

2.2 Hvilke begrensninger har styringsretten?

2.2.1 Styringsretten som «restkompetanse»

Ettersom arbeidsforholdet bygger på en frivillig inngått arbeidsavtale, vil styringsretten møte begrensninger. Det er ikke naturlig at den ene parten i et frivillig inngått avtaleforhold skal kunne fatte alle beslutninger alene.

I juridisk teori var Stein Evju den første som brukte begrepet 'restkompetanse' for å avgrense styringsrettens rekkevidde.²² Begrepet 'restkompetanse' viser til at arbeidsgiver kun har det rommet for endring som etterlates etter at man har tatt i betraktning begrensningene som følger av lovgivning, tariffavtaler, den individuelle avtalen og eventuelle andre rettskilder. Det finnes ingen uttømmende liste over de rettskildene som kan begrense styringsretten, hvilket medfører at det ikke er mulig å etablere nøyaktig hvor langt styringsretten strekker seg. Det er den individuelle arbeidsavtalens begrensninger på styringsretten som er gjenstand for vurdering i den videre fremstillingen.

2.2.2 Arbeidsavtalen som begrensning på styringsretten

Den individuelle arbeidsavtalen gir en oversikt over detaljene i arbeidsforholdet. Selv om arbeidsavtalen bygger på avtalefriheten, stiller arbeidsmiljøloven noen krav til avtalens innhold. For det første fremgår det av arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-5 at arbeidsavtalen «skal inngås skriftlig». Bestemmelsens ordlyd gir klart uttrykk for at det gjelder et krav om at et arbeidsforhold *skal* bygge på en skriftlig arbeidsavtale. Denne bestemmelsen ivaretar hensynet til både arbeidstaker og arbeidsgiver, ved at partene kan vise tilbake til hva som faktisk ble avtalt ved inngåelsen.

For det andre fremgår det av aml. § 14-6 at arbeidsavtalen skal inneholde «opplysninger» om forhold som er av «vesentlig betydning» for arbeidsforholdet. En naturlig språklig forståelse av ordlyden «opplysninger» viser til informasjon. Ut ifra ordlyden kan det ikke leses helt klart om bestemmelsen angir *avtalevilkår* som skal med i arbeidsavtalen, eller om den angir *informasjon* som skal med i arbeidsavtalen. Bestemmelsens vage ordlyd nyanseres likevel noe

²² Ibid.

av arbeidsavtalens natur. En avtale som rettskilde inneholder enigheter og avklaringer mellom partene, og det er derfor naturlig å betrakte de nedskrevne punktene i arbeidsavtalen som avtalevilkår.

At punktene nedskrevet i avtalen utgjør avtalevilkår underbygges også av rettspraksis. I *Seinvakt-dommen*²³ vurderte Høyesterett om arbeidsgiver kunne pålegge to ansatte å jobbe dagvakter. I arbeidsavtalen stod det at de ansatte skulle arbeide «seinvakt». Høyesterett kom frem til at formuleringen «seinvakt» utgjorde et avtalevilkår som gjorde at kommunen ikke kunne pålegge de ansatte å arbeide dagvakter.

På bakgrunn av arbeidsavtalen som rettskilde og eksempler fra rettspraksis legges det til grunn at opplysningene inntatt i arbeidsavtalen må anses som avtalevilkår. På bakgrunn av dette er det klart at aml. § 14-6 stiller krav til hvilke *avtalevilkår* som skal inntas i arbeidsavtalen.

Av aml. § 14-6 følger flere krav til avtalevilkår som skal være med i arbeidsavtalen. Blant annet skal arbeidsavtalen inneholde informasjon om arbeidsplass, arbeidstid, stillingsbeskrivelse samt avtalt lønn. Eksempelvis fremgår det av aml. § 14-6 bokstav c at arbeidsavtalen skal inneholde «en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori». Bestemmelsens ordlyd tilsier altså at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres. Utover dette gir ikke ordlyden veiledning om hvor omfattende stillingsbeskrivelsen skal være, eller hvordan den skal utformes.

Det at arbeidsmiljøloven ikke gir grundig veiledning på hvordan avtalepunktene skal utformes er imidlertid ikke så problematisk. Dette er fordi arbeidsavtaler som utgangspunkt er løpende, og det vil være vanskelig å forutsi hvilke behov som dukker opp underveis i arbeidsforholdet. Dessuten ville det vært upraktisk og nærmest umulig å avtale alle aspekter ved arbeidsforholdet. Arbeidsavtalen kan derfor ses på som en *ramme* for arbeidsforholdet, fremfor en detaljert regulering.

²³ Rt. 2009 s. 1465, behandles under oppgavens *punkt 4.2.5*.

At arbeidsavtalen fungerer som ramme for arbeidsforholdet innebærer både fordeler og ulemper for partene i et arbeidsforhold. På den ene siden gir det arbeidsgiver en nødvendig fleksibilitet og muligheten til raskt å omorganisere arbeidet dersom det er nødvendig. På den andre siden risikerer man at arbeidsgivers behov for fleksibilitet går på bekostning av arbeidstakers behov for stabilitet og trygghet i arbeidsforholdet. Hensynene på begge sider krever at rettsanvender foretar en avveining i det konkrete tilfellet, slik at behovet for endringen veies opp mot hvilke negative innvirkninger det kan ha for arbeidstaker.

For å vurdere om arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker å utføre en bestemt arbeidsoppgave må partene først undersøke hva som står i arbeidsavtalen. Dersom arbeidsavtalen, eller eventuelle tariffavtaler partene er bundet av, ikke gir veiledning, blir det spørsmål om endringsbeslutningen kan hjemles i styringsretten.

Samlet sett kan styringsretten oppsummeres som en 'restkompetanse', hvor arbeidsgivers rom for endringsbeslutninger beror på begrensninger påført av blant annet lovgivning, tariffavtaler og arbeidsavtalen. Jeg skal i det videre redegjøre for den individuelle arbeidsavtalen som begrensning for styringsretten. Spørsmålet om en endringsbeslutning kan hjemles i styringsretten beror på en konkret vurdering, hvor arbeidsavtalen er vurderingens utgangspunkt. I oppgavens *punkt 3* skal jeg se nærmere på særegenhetene som det må tas høyde for ved tolkning og utfylling av en arbeidsavtale.

3 Tolkning og utfylling av arbeidsavtalen

3.1 Rettslig utgangspunkt

For å vurdere rekkevidden av styringsretten må innholdet i arbeidsavtalen tolkes.

Arbeidsavtalen er i utgangspunktet en alminnelig obligasjonsrettslig avtale.²⁴ Innholdet i en arbeidsavtale skiller seg imidlertid vesentlig fra de avtalte motytelsene i for eksempel en ordinær kjøpsavtale. I en arbeidsavtale kjøper arbeidsgiver arbeidskraft fra et annet menneske, og det er derfor grunn til å vektlegge andre hensyn enn ved kjøp av en genusytelse. I det følgende skal jeg se på hvilke likheter og forskjeller som gjør seg gjeldende ved tolkning av arbeidsavtalen sett opp mot en alminnelig obligasjonsrettslig avtale. Målet er å klarlegge eventuelle særpreg rettsanvender må ta med i betraktning ved tolkning og utfylling av en arbeidsavtale.

Det rettslige utgangspunktet er, som nevnt i *punkt 2.1*, at en arbeidsavtale er en alminnelig obligasjonsrettslig avtale. Arbeidsmiljøloven legger ingen føringer for hvordan arbeidsavtalen skal tolkes. Arbeidsavtalen kan imidlertid ikke tolkes i strid med arbeidsmiljøloven, eller innholdet i en tariffavtale begge parter er bundet av.²⁵ I de tilfellene hverken lovgivning eller tariff legger føringer for hvordan arbeidsavtalen skal tolkes, må tolkningen bero på de alminnelige avtalerettslige tolkningsprinsippene.²⁶

3.2 Fremgangsmåten ved tolking av arbeidsavtaler

3.2.1 Avtalens ordlyd

Der partene ikke kommer til enighet om innholdet i avtalen, er utgangspunktet for en avtalerettslig tolkningsprosess å klarlegge den objektive betydningen av avtalens ordlyd. At dette utgangspunktet også gjør seg gjeldende ved tolkning av en arbeidsavtale, har blitt bekreftet av Høyesterett blant annet i ISS-dommen.²⁷ Førstvoterende uttalte at «her, som ved

²⁴ Fougner (2016) s. 93.

²⁵ Se aml. § 1-9 og arbtvl. § 6.

²⁶ Fougner (2019) s. 198.

²⁷ HR-2020-1339-A.

tolkning og utfylling av avtaler ellers, vil ordlyden være det selvsagte utgangspunktet».²⁸

Et annet eksempel finner vi i Seinvakt-dommen.²⁹ Spørsmålet var her om styringsretten ga arbeidsgiver adgang til å ensidig endre arbeidstiden fra kveldsvakter til dagvakter. For å foreta denne vurderingen. Førstvoterende tok utgangspunkt i arbeidsavtalens objektive ordlyd, og kom til at ordlyden «seinvakt» måtte anses som såpass spesifikk at arbeidstakerne ikke kunne pålegges å jobbe dagvakter.

Både ved tolkning av arbeidsavtaler og obligasjonsavtaler skal det altså tas utgangspunkt i avtalens objektive ordlyd, for å fastslå hva som er den naturlige språklige forståelsen. Dette gir et objektivt utgangspunkt for avtaletolkningen, der det ikke tas høyde for hva partene eventuelt mente med ordlyden. Avtalens objektive ordlyd er derfor ofte ikke tilstrekkelig i seg selv for å fastslå innholdet ettersom målet med en avtaletolkning er å finne ut hva partene mente å avtale. Det trengs da andre tolkningsfaktorer for å tolke avtalen.

3.2.2 Kontekstuell tolkning

Ved en kontekstuell tolkning må rettsanvender se ordlyden i lys av omstendighetene før og etter avtaleinngåelsen. Den kontekstuelle tolkningen inkluderer altså en rekke momenter for å skape et fullstendig bilde av partenes forventninger da de inngikk avtalen.³⁰ Det finnes ingen uttømmende liste over hva som kan vektlegges ved en kontekstuell tolkning, og det er derfor sentralt å se til rettspraksis for å få en veiledning om hvilke forhold som er relevante for en kontekstuell tolkning av en arbeidsavtale.

I Nøkk-dommen fremlegger Høyesterett flere tolkningsmomenter som har betydning ved tolkningen av arbeidsavtalen. Førstvoterende uttaler at «ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen [og] praksis i det aktuelle arbeidsforhold [...]».³¹ Høyesterett legger opp til en svært vid vurdering hvor rettsanvender kan bruke mange tolkningsmoment for å tolke arbeidsavtalen.

²⁸ Ibid. premiss 48.

²⁹ Rt. 2009 s. 1465.

³⁰ Fougner (2019) s. 198-199.

³¹ Rt. 2000 s. 1602 på s. 1609.

En kontekstuell tolkning vil gi en god indikasjon på hva partene forventet ved avtaleinngåelsen, ettersom rettsanvender ser avtalens ordlyd i lys av annen kommunikasjon partene har hatt. Dette er fordelaktig på arbeidsrettens område med tanke på at arbeidsavtalen kun fungerer som en ramme for arbeidsforholdet, slik som nevnt under *punkt 2.2.2*.

I motsetning til en alminnelig kjøpsavtale er ikke arbeidsavtalen utformet for å dekke alle aspekter ved arbeidsforholdet. En tolkning som kun beror på den objektive ordlyden vil dermed være kunstig sett i lys av at målet er å fastslå hva partene *mente* å avtale. Der partene inngår et arbeidsforhold vil det være flere faktorer som påvirker partenes forventninger, for eksempel stillingsannonsen eller korrespondanse i forkant av avtaleinngåelsen.

3.2.3 Vernehensynet – tolkning med hensyn til partenes styrkeforhold

I tillegg til avtalens ordlyd og omstendighetene rundt avtaleinngåelsen, må rettsanvender også ta hensyn til partenes styrkeforhold. Der rettsanvender skal tolke en avtale mellom to jevnbyrdige parter, vil ikke styrkeforholdet ha noe spesielt utslag på avtaletolkningen. I de tilfellene der partenes styrkeforhold er asymmetrisk vil hensynet til å verne den svakere parten aktualiseres ved tolkningen. Avtalen tolkes da i favør av den svakere part. Vernehensynet er et grunnleggende hensyn på arbeidsrettens område.

To tydelige eksempler på vernehensynet i arbeidsmiljøloven finnes i §§ 1-1 og 1-9.

Av aml. § 1-1 fremgår det loven skal «sikre trygge ansettelsesforhold». Et av hovedformålene med arbeidsmiljøloven er altså å sikre arbeidstaker et trygt ansettelsesforhold. Et annet konkret utslag av vernehensynet kan leses ut av aml. § 1-9, hvor det fremgår at loven ikke kan fravikes «ved avtale til ugunst for arbeidstaker». Arbeidsavtalen etablerer et naturlig underordningsforhold, og vernehensynet utgjør et godt verktøy for å hindre et svært skjevt styrkeforhold mellom partene.

Fra rettspraksis finnes flere eksempler på at vernehensynet påvirker avtaletolkningen.

I *Seinvakt-dommen*³² stod tvisten mellom Bergen kommune som arbeidsgiver og to ansatte. Kommunen ble ansett som den profesjonelle part, og det var tydelig at styrkeforholdet mellom partene var skjevt. Ved tolkning av arbeidsavtalens ordlyd vektla førstvoterende at det var den profesjonelle part som måtte bære hovedansvaret for uavklare vilkår i

³² Rt. 2009 s. 1465, behandles grundere i oppgavens *punkt 4.3.2*.

arbeidsavtalen. Førstvoterende uttaler at ettersom kommunen er den «profesjonelle part i avtaleforholdet» måtte de ha presisert ordlyden i avtalen dersom det var viktig for kommunen å kunne endre vaktordningen.³³ Det ujevne styrkeforholdet mellom partene aktualiserte dermed bruken av vernehensynet, og Høyesterett tolket arbeidsavtalen i favør av arbeidstakerne.

En tilsvarende bruk av vernehensynet har blitt fulgt opp i senere rettspraksis. I ISS-dommen³⁴ ble renholderne, som var ansatt av Forsvarsbygg, overført til ISS Facility Service AS. Høyesterett vurderte i denne forbindelse rettigheter som ble videreført ved virksomhetsoverdragelsen. Førstvoterende uttalte at ved tolkning av en arbeidsavtale der det er et skjevt styrkeforhold mellom partene, vil det være «større rom for supplerende tolkningsfaktorer her enn ved tolkning av avtaler mellom jevnbyrdige parter [...]».³⁵

Både Seinvakt-dommen og ISS-dommen viser at avtaletolkningen på arbeidsrettens område skal, slik som på forbrukerrettens område, tolkes i favør av den svakeste parten. Dette tydeliggjør bruken av vernehensynet i tolkningen av arbeidsavtaler. Gjennom uttalelsen i ISS-dommen har Høyesterett tatt et mer eksplisitt standpunkt til bruken av vernehensynet ved avtaletolkningen enn tidligere.

På tross av at Seinvakt-dommen og ISS-dommen legger opp til en aktiv bruk av vernehensynet, viser rettspraksis at vekten av hensynet også kan bero på andre forhold. Hvor sterkt hensynet gjør seg gjeldende, vil bero på hva det tvistes om, og i hvilken posisjon arbeidstaker befinner seg. I juridisk teori har forfatterne Hotvedt og Ulseth tatt til orde for at vernehensynets vekt er begrenset i saker der arbeidstaker er svært ressurssterk.³⁶ Forfatterne påpeker at det må stilles større krav til at arbeidstakere i ledende stillinger tydeliggjør sine forventninger ved avtaleinngåelse.

Dommen inntatt i Rt. 2000 s. 1800 er et godt eksempel på vernehensynets relative vekt. Spørsmålet i saken var om en konsernleder kunne tilsidesette et bostedsvilkår inntatt i

³³ Ibid. premiss 39.

³⁴ HR-2020-1339-A.

³⁵ Ibid. premiss 48.

³⁶ Hotvedt og Smith (2013) s. 122.

arbeidsavtalen i kraft av avtaleloven (avtl). § 36.³⁷ Konsernsjefen fikk ikke medhold i Høyesterett. Førstvoterende vektla i sin vurdering at konsernlederen var «velutdannet» og hadde «lang erfaring i arbeidslivet». Høyesterett stilte altså krav til at konsernlederen måtte ha tydeliggjort sine forventninger før avtaleinngåelsen. Vernehensynets vekt ble begrenset ut ifra arbeidstakers utdanningsnivå og bakgrunn i arbeidslivet. Dommen representerer en annen bruk av vernehensynet enn den man tidligere har sett på arbeidsrettens område.

Samlet sett kan det utledes fra det ovennevnte at vernehensynet er sentralt ved vurderingen av om endringen ligger innenfor styringsretten, men at graden av vernehensynets innslag må justeres i visse tilfeller, slik som ut ifra den ansattes posisjon og personlige forutsetninger.

Rettspraksis åpner altså opp for en konkret vurdering i hver sak om styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i *realiteten* er ujevnt. En slik vurdering bidrar til at vernehensynet kun vil bli brukt som tolkningsfaktor i tilfeller der det *faktisk* er et behov for en utjevning mellom partene. I hvor stor grad vernehensynet gjør seg gjeldende blir dermed relativt, og beror på en vurdering av arbeidstaker. En slik relativ bruk av vernehensynet kan være positiv ettersom den avverger at enkelte arbeidstakere, slik som konsernsjefen i det ovennevnte eksempelet, får tilfeldige fordeler på bakgrunn av en presumsjon om at arbeidstaker er svakere enn arbeidsgiver.

3.2.4 Samlede betraktninger om avtaletolkning for arbeidsavtaler

Det ovennevnte kan oppsummeres med at det er både forskjeller og likheter når det kommer til tolkning av en arbeidsavtale og en alminnelig obligasjonsrettslig avtale. Den klare likheten er at de grunnleggende avtalerettslige tolkningsreglene gjør seg gjeldende. Avtaletolkningen tar utgangspunkt i avtalens objektive ordlyd, for så å vurdere om andre momenter ved avtaleinngåelsen gir anvisning på hvordan avtalen skal tolkes.

Forskjellen er vekten vernehensynet tillegges i avtaletolkningen. Til forskjell fra en alminnelig kjøpsavtale mellom to jevnbyrdige parter minner arbeidsavtalen mer om forbrukeravtalene i obligasjonsretten. I Seinvakt-dommen viser Høyesterett at vernehensynet får mye plass ved avtaletolkningen. Dette underbygger at avtalen minner om en

³⁷ Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fulmakt og om ugyldige viljeseerklæringer (avtaleloven).

forbrukerrettslig avtale. I ISS-dommen tar Høyesterett bruken av vernehensynet ett steg videre ved å uttrykke klart at avtalen tolkes i favør av den svakeste part. Uttalelsen i ISS-dommen trekker ikke nødvendigvis et skarpt skille for hvordan vernehensynet brukes på arbeidsrettens område, men førstvoterendes tydelige formulering bidrar med en oppklaring. Gjennom uttalelsen kommer det, mer eksplisitt enn tidligere, frem at Høyesterett aksepterer en utstrakt bruk av vernehensynet for å utjevne styrkeforholdet mellom partene.

3.2.5 Grunnpregstandarden som supplement til en taus arbeidsavtale

I de tilfellene der arbeidsavtalen ikke regulerer punktet arbeidsgiver ønsker å endre, aktualiseres grunnpregstandarden.

Det var tidligere leder av Arbeidsretten, Kristen Andersen, som først formulerte grunnpregstandarden. I juridisk teori tok Andersen til ordet for at «arbeidsgiver ikke ensidig kan regulere en arbeidstakers arbeidsområde på en slik måte at *dets grunnpreg* blir et *vesentlig annet* enn det arbeidsavtalen i direkte eller indirekte form opererer med» (min utheving).³⁸ I dette ligger det en begrensning i at arbeidsgiver ikke kan endre stillingen i så stor grad at den blir et markert avvik fra det stillingen tidligere var. Rettssetningens vurdering bygger dermed på betraktninger om hvordan stillingen var før endringen fant sted, og hvordan stillingen ble etter endringsbeslutningen.

Det har imidlertid vært uenighet i juridisk teori om grunnpregstandarden kan anses som gjeldende rett. Det er flere høyesterettsdommer som bygger på resonnementer som kan minne om grunnpregstandarden. Et eksempel på dette er Jordmor-dommen³⁹ som behandles i oppgavens *punkt 4.2.4*. Spørsmålet i saken var om en jordmor kunne pålegges å arbeide som assistansesykepleier i oppsigelsestiden. Høyesterett kom til at jordmoren ikke kunne pålegges disse arbeidsoppgavene, og begrunnet dette med at arbeidet som jordmor «atskilte seg markert fra sykepleierarbeidet [...]». Argumentasjonen bygger altså på en betraktning av hvor stort avvik det var mellom arbeidsoppgavene før og etter endringsbeslutningen. Dette er en argumentasjon som i stor grad minner om grunnpregstandarden.

³⁸ Andersen (1967) s. 101.

³⁹ Rt. 1964 s. 1345.

På tross av at Høyesterett aldri eksplisitt har anerkjent grunnpregstandarden ble denne lagt til grunn i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 2005. Her uttaler utvalget at der arbeidsavtalen ikke er klar «vil den såkalte «grunnpregstandarden» gjelde, det vil si at arbeidsgiver ikke ensidig kan endre stillingens grunnpreg».⁴⁰ Denne uttalelsen sammenholdt med Høyesteretts beslektede resonnementer, må anses som bekreftelse på at grunnpregstandarden er gjeldende rett.

Basert på det ovennevnte må det konkluderes med at grunnpregstandarden må anses som gjeldende rett. Rettssetningen kan dermed tjene til utfylling av avtalen der avtalen er taus om forholdet endringsbeslutningen angår.

⁴⁰ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 250.

4 Arbeidsgivers endringsadgang

4.1 Innledning

Som etablert i *punkt 3* beror styringsrettens rekkevidde i første omgang på en tolkning og utfylling av arbeidsavtalen. Temaet for det følgende kapittel er hvordan rettspraksis har tilnærmet seg spørsmålet om arbeidsavtalens begrensning på styringsrettens rekkevidde.

For en mest mulig strukturert analyse deles det videre kapittelet opp etter typen endringsbeslutning som er fattet. Først vil stillingsendring behandles i *punkt 4.2*, deretter vurderes endringer i arbeidstid i *punkt 4.3*, så endringer i økonomiske ytelser i *punkt 4.4* og endelig endringer av arbeidssted i *punkt 4.5*. Avslutningsvis i *punkt 4.6* skal jeg sammenligne rettspraksis for å vurdere om det har skjedd en rettsutvikling. Jeg vil også se om rettspraksis viser at det gjør seg gjeldende noen tydelige likheter og forskjeller i styringsrettens rekkevidde når det kommer til de ulike typene endringsbeslutninger.

4.2 Arbeidsgivers adgang til å foreta stillingsendringer

4.2.1 Hva er 'stillingsendring'?

Begrepet 'stillingsendring' viser til arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstakers arbeidsoppgaver. Under dette punktet skal jeg redegjøre for begrensningene arbeidsavtalen legger på styringsrettens rekkevidde for stillingsendring. Målet er å se om det har skjedd en utvikling i rettspraksis med tanke på arbeidsavtalens rammer for arbeidsgivers pålegging av arbeidsoppgaver.

4.2.2 Nøkk-dommen som utgangspunkt for styringsretten

Høyesterett definerer, i Nøkk-dommen,⁴¹ styringsretten som arbeidsgivers «rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet [...]».⁴² Spørsmålet i saken var om to skipsmaskinister ansatt på brannbåten B/S Nøkk kunne inkluderes i hovedbrannstyrken i Stavanger Kommune. Maskinistene anførte at endringsbeslutningen ikke lå innenfor styringsretten.

Høyesterett uttalte at spørsmålet om endringsbeslutningen kunne hjemles i styringsretten, beror på tolkning og utfylling av arbeidsavtalen til de to ansatte. I en slik tolkning vil en rekke momenter være relevante, blant annet «stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen».⁴³ Høyesterett legger med dette opp til en bred vurdering av avtalen og forholdene for øvrig for å avgjøre styringsrettens rekkevidde.

Førstvoterendes vurdering startet i arbeidsavtalens ordlyd, ved å påpeke at de begge eksplisitt var ansatt som maskinister.⁴⁴ Stillingsbeskrivelsen i seg selv er imidlertid ikke tilstrekkelig for å avgjøre rekkevidden av styringsretten. Derfor gikk førstvoterende inn for å se hvilke forandringer endringsbeslutningen i realiteten ville medføre for arbeidstakerne.

De nye arbeidsoppgavene de to ansatte skulle utføre, krevde egen opplæring. Endringen ville også medføre litt økt arbeidsmengde ettersom hovedbrannstasjonen årlig hadde flere uttrykninger enn B/S Nøkk. På tross av disse endringene kom Høyesterett frem til at endringsbeslutningen ikke endret så grunnleggende på arbeidsforholdet at det lå utenfor styringsretten.

Det er interessant å se på momentene Høyesterett trekker frem ved tolkning og utfylling av arbeidsavtalene i Nøkk-dommen. Dette er første gang Høyesterett eksplisitt oppsummerer momentene som legges til grunn ved vurderingen av styringsrettens rekkevidde.

⁴¹ Rt. 2000 s. 1602.

⁴² Ibid. s. 1609.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Ibid.

Det første interessante momentet som trekkes frem i helhetsvurderingen, er «praksis i det aktuelle arbeidsforhold». Dette er et moment som underrettspraksis tidligere også hadde vektlagt. Et eksempel fra underretten finnes i Sekretær-dommen.⁴⁵ Spørsmålet var om en sekretær skulle mottatt endringsoppsigelse da en nyopprettet stilling fratok sekretæren enkelte arbeidsoppgaver. Flertallet vektla den tidligere praksisen i arbeidsforholdet. Begrunnelsen for dette var at det ikke var tale om en markant endring i arbeidsoppgavene. Den nyopprettede stillingen måtte anses som en omstilling, og ble vurdert slik at den reelt sett ikke forandret på sekretærens arbeidsoppgaver i så stort omfang som hun mente. Sekretær-dommen har begrenset rettskildemessig vekt, men tjener som et godt eksempel på hvilken plass dette vurderingsmomentet har hatt i tidligere rettspraksis.

Vurderingsmomentet «praksis i det aktuelle arbeidsforhold» er et sentralt i vurderingen av om arbeidsgiver har handlet utenfor styringsretten. De avtalte arbeidsoppgavene er kun et utgangspunkt for vurderingen, og må vurderes i lys av hvordan arbeidsforholdet i realiteten har vært. Det kan vanskelig argumenteres for at det er en markant stillingsendring i de tilfellene det er tale om arbeidsoppgaver arbeidstaker har hatt gjennom hele arbeidsforholdet.

Det mest interessante vurderingsmomentet Høyesterett presenterte i Nøkk-dommen er «i lys av samfunnsutviklingen». Høyesterett åpner her opp for en annen tankegang enn den som er lagt til grunn i tidligere rettspraksis. Blant annet Jordmor-dommen⁴⁶ og den tidligere nevnte grunnpregstandarden er begge gode eksempler på at Høyesterett tidligere hadde lagt til grunn et tilbakeskuende perspektiv. Vurderingen av styringsrettens rekkevidde tok da utgangspunkt i hvordan arbeidsforholdet *tidligere* hadde vært. Momentet «i lys av samfunnsutviklingen» åpner imidlertid opp for at arbeidsforholdet kan ses i lys av de aktuelle behovene arbeidsgiver trenger å fylle for å sikre god drift av virksomheten videre. Lignende formuleringer som dette vurderingsmomentet har ligget implisitt i tidligere rettspraksis, men Høyesterett anerkjente ikke bruken av vurderingsmomentet eksplisitt før i Nøkk-dommen.

Fra Arbeidsretten kan ARD 2000 s. 39 trekkes frem, hvor Arbeidsretten uttaler at arbeidspliktens omfang «må fastlegges i lys av den faktiske utviklingen av driftsformer og arbeidsoppgaver på de aktuelle skipene».

⁴⁵ LF 1997 s. 539.

⁴⁶ Rt. 1964 s. 1345.

I den ovennevnte Sekretær-dommen trekker lagmannsrettens flertall også frem dette momentet. De uttaler at ved endringer i arbeidsoppgaver «kan være en nødvendig følge av forandring og utvikling i samfunnet».⁴⁷ Denne dommen har imidlertid rettskildemessig vekt, og den dannet dermed ikke grunnlag for at andre dommer kunne bygge på samme betraktningene. Nøkk-dommen er imidlertid et prejudikat som nå åpner opp for at rettsanvender kan vektlegges samfunnsutviklingen i vurderingen av styringsrettens rekkevidde.

Vurderingsmomentene som fremlegges i Nøkk-dommen åpner for en bredere vurdering av styringsrettens rekkevidde enn blant annet grunnpregstandarden har vist tidligere. Selv om de ovennevnte vurderingsmomentene ikke er en uttømmende liste over momenter som kan vektlegges, gir opplistningen veiledning for hvordan rettsanvender skal vurdere styringsretten rekkevidde i det enkelte tilfellet. Nøkk-dommen baserer seg på en konkret vurdering, hvor grunnessensen er en balansering mellom hensynet til arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidstakers hensyn blir i større grad ivaretatt gjennom vurderingsmomentet «praksis i arbeidsforhold[et]», da dette momentet viser til hva som tidligere har vært og verner om det statiske ved arbeidsforholdet. På den andre siden ivaretar vurderingsmomentet «i lys av samfunnsutviklingen» arbeidsgivers behov for en dynamisk utvikling i arbeidsforholdet.

4.2.3 Bryter Nøkk-dommen med grunnpregstandarden?

Av det foregående punkt fremgikk det at Nøkk-dommen presenterer en annen måte å vurdere styringsretten på enn den tidligere brukte grunnpregstandarden. Spørsmålet om standpunktet i Nøkk-dommen bryter med grunnpregstandarden, har blitt diskutert i juridisk teori av blant annet Jan Fougner.⁴⁸

Vurderingsmomentet «rimelig i lys av samfunnsutviklingen» åpner opp for en mer vidtgående rimelighetsvurdering hvor arbeidsgivers endrede behov også tas med inn i vurderingen. Arbeidsgiver får med dette større rom til å tilpasse seg endrede behov internt eller fra markedet, hvilket kan bidra med en positiv fleksibilitet. Kjernen i grunnpregstandarden er imidlertid det motsatte. Denne rettssetningen ivaretar i større grad det allerede etablerte

⁴⁷ LF 1997 s. 539.

⁴⁸ Fougner (2016) s. 217-221.

arbeidsforholdet, og vil i så stor utstrekning som mulig bevare dette uforandret.

Isolert sett kan vurderingsmomentet «i lys av samfunnsutviklingen» synes å gi arbeidsgiver et stort rom til å argumentere for behovet for endring. Likevel nyanseres dette handlingsrommet når vurderingsmomentet er en del av en større helhetsvurdering fremlagt i Nøkk-dommen. Et annet moment Høyesterett trekker frem i vurderingen er «praksis i det aktuelle arbeidsforhold[et]», hvilket viser at det fortsatt må vektlegges hvordan arbeidsforholdet tidligere har vært. Dette taler mot at Nøkk-dommen bryter med grunnpregstandarden.

På tross av de noe kolliderende interessene de to rettssetningene presenterer, har de markante likhetstrekk. Grunnpregstandarden tar utgangspunkt i den konkrete endringen som er foretatt i arbeidsforholdet fra start og frem til endringsbeslutningen. Nøkk-dommen tar også utgangspunkt i hvordan arbeidsforholdet tidligere har vært, men tar også med i betraktning om samfunnsutviklingen har etablert et behov for endring. Målet med begge vurderingene er altså å kartlegge forskjellene endringsbeslutningen har medført, for å vurdere om disse er så markant avvikende at de må anses å ligge utenfor styringsretten. Selv om vurderingene går frem på to ulike måter er det grunnleggende likhetstrekk ved dem som taler mot at Nøkk-dommen bryter med grunnpregstandarden.

Basert på det ovennevnte kan det konkluderes med at Nøkk-dommen ikke bryter med grunnpregstandarden.

4.2.4 Kan arbeidsgiver foreta endringer i arbeidsoppgaver i oppsigelsestiden?

I Nøkk-dommen åpner Høyesterett for store og varige endringer i et fast arbeidsforhold. I det videre skal det vurderes hvor langt styringsretten strekker seg i oppsigelsesperioden, hvor det vanligvis er snakk om endringer av begrenset varighet. Spørsmålet er om arbeidsgiver har større rom til å foreta endringer i arbeidsoppgavene i oppsigelsestiden.

Dette spørsmålet ble behandlet i Jordmor-dommen.⁴⁹ I saken ble en jordmor pålagt å arbeide som assistentsykepleier i oppsigelsestiden. Endringsbeslutningen ble fattet på bakgrunn av at fødeavdelingen på sykehuset skulle legges ned, og sengeplassene ble tildelt kirurgiske pasienter. Ved endring av pasientgruppen oppstod det økt behov for assistentsykepleiere, og ettersom jordmoren hadde tidligere erfaring som assistentsykepleier, ble hun satt til å utføre disse arbeidsoppgavene.

Høyesterett kom til at stillingsendringen ikke kunne hjemles i styringsretten. I sin argumentasjon startet førstvoterende med å se på tolkningen av tariffavtalen sykehuset hadde fremlagt, da de mente denne hjemlet endringsbeslutningen. Høyesterett avfeide denne tolkningen og la til at en slik endring heller ikke kan hjemles i «alminnelige arbeidsrettslige prinsipper».⁵⁰ Det er vanskelig å vite helt klart hva Høyesterett siktet til med dette, men det er nærliggende å anta at det viser til styringsretten. En slik forståelse støttes av at Høyesterett vurderte karakteren av arbeidet som assistentsykepleier og jordmor, og kommer frem til at dette er stillinger som «atskilte seg markert» fra hverandre.⁵¹

Videre viste førstvoterende til juridisk teori hvor det fremgikk at den ansatte ikke kunne sette seg imot utvidede arbeidsoppgaver når disse utvides midlertidig. Da endringsbeslutningen her ikke var midlertidig, men varte helt ut oppsigelsestiden, fant Høyesterett at endringsbeslutningen ikke lå innenfor styringsretten.

Jordmor-dommen viser at Høyesterett forholder seg strengt til ordlyden i avtalen. Selv om det er tale om endringer som kun skal vare ut oppsigelsestiden får ikke styringsretten av den grunn et utvidet virkeområde.

Den strenge forståelsen av styringsrettens rekkevidde som Høyesterett tilla arbeidsgiver i Jordmor-dommen har imidlertid blitt noe nyansert i senere rettspraksis. I Investeringsrådgiver-kjennelsen⁵² stod tvisten mellom arbeidsgiver og en investeringsrådgiver som var blitt oppsagt. I oppsigelsestiden ble investeringsrådgiveren fratatt sine arbeidsoppgaver på bakgrunn av tapt tillit fra arbeidsgiver. Høyesterett presiserte at den klare

⁴⁹ Rt. 1964 s. 1345.

⁵⁰ Ibid. s. 1346.

⁵¹ Ibid. s. 1347.

⁵² Rt. 2009 s. 1183.

hovedregelen er at arbeidstaker skal få utøve de arbeidsoppgavene som inngår i arbeidsavtalen, også i oppsigelsestiden. Førstvoterende kom imidlertid frem til at denne hovedregelen kunne fravikes der spesielle omstendigheter talte for det, og at det var rom for å fravike hovedregelen i det foreliggende tilfellet.

Kjennelsen viser at hovedregelen er at arbeidstaker skal få beholde sine arbeidsoppgaver selv i en oppsigelsesperiode, slik Høyesterett også konkluderte med i Jordmor-dommen.

Investeringsråd-giver-kjennelse oppstiller likevel en unntaksregel som kan benyttes i spesielle tilfeller. Kjennelsens spesielle faktum indikerer at det er en snever unntaksregel, og at det er en høy terskel for at unntaksregelen kan benyttes. Kjennelsen danner derfor ikke en generell adgang til å frata arbeidstakeren sine arbeidsoppgaver i oppsigelsestiden, men gir uttrykk for at i ekstraordinære tilfeller vil ikke arbeidsavtalen utgjøre sterke begrensninger på styringsretten.

Samlet sett viser Jordmor-dommen og Investeringsråd-giver-kjennelsen at arbeidsgiver ikke har en utvidet styringsrett i oppsigelsestiden.

Jordmor-dommen er avsagt lenge før Nøkk-dommen og det er derfor interessant å sammenligne standpunktene i de to avgjørelsene. I både Jordmor-dommen og Nøkk-dommen hadde arbeidsgiver saklig behov for å foreta endringer i ansettelsesforholdene, men i Jordmor-dommen forholder Høyesterett seg strengt til arbeidsavtalens ordlyd. I Nøkk-dommen åpner derimot Høyesterett opp for en bredere vurdering av styringsrettens rekkevidde, hvor arbeidsgivers behov for endringen og samfunnsutviklingens er sentrale vurderingsmoment. Nøkk-dommen markerer med dette et skille fra standpunktet Høyesterett tok i Jordmor-dommen, og det er klart at det har skjedd en rettsutvikling.

4.2.5 Stillingsbeskrivelsens påvirkning på styringsrettens rekkevidde

Styringsretten er en restkompetanse som begrenses ut ifra rommet som lov, tariff, rettspraksis og arbeidsavtalen etterlater, slik som drøftet under *punkt 2.2.1*. I det følgende skal det undersøkes hvordan rettspraksis har stilt seg til styringsrettens rekkevidde i det konkrete tilfellet. I det følgende skal jeg derfor sammenligne et utvalg dommer for å undersøke om

styringsrettens rekkevidde vedrørende stillingsendring begrenses individuelt ut ifra hver arbeidstakers arbeidsavtale.

I Barnepsykiatri-dommen⁵³ var det tale om en barnepsykiatrisk avdeling som slet med å ansette overlege. Ettersom stillingen krevde en sjelden spisskompetanse, tok det over 14 år før sykehuset fant en kvalifisert overlege. I mellomtiden var det en sjefpsykolog som var leder for avdelingen. Da den nye overlegen ble ansatt, hevdet sjefpsykologen at det ikke lå innenfor styringsretten å endre arbeidsoppgavene hans slik at han ikke lenger var leder for avdelingen. Høyesterett kom frem til at arbeidsgiver kunne frata sjefpsykologen arbeidsoppgavene når det ble ansatt en tilstrekkelig kvalifisert overlege, ettersom det var en forutsetning for arbeidsforholdet at stillingen var midlertidig. Partene ble enig om at sjefpsykologen skulle arbeide som overlege frem til en kvalifisert kandidat kunne overta. Basert på at begge parter var innforstått med at stillingen skulle være midlertidig kom Høyesterett til at det lå innenfor styringsretten å endre sjefpsykologens arbeidsoppgaver.

Til sammenligning har Gulating lagmannsrett tidligere avvist endringer i arbeidsoppgavene som faller utenfor stillingens grunnpreg. I Kontorleder-kjennelsen⁵⁴ var spørsmålet om en kontorleder ved en høyskole kunne bli fratatt sine arbeidsoppgaver. Arbeidsgiver mente kontorlederen ikke oppfylte sine arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende måte, og valgte da å overlate disse til en annen ansatt. Lagmannsretten kom frem til at fratakelse av arbeidsoppgavene måtte anses som en degradering, hvilket som klar hovedregel ligger utenfor styringsretten.⁵⁵

Partene i Kontorleder-kjennelsen hadde ikke inngått en skriftlig arbeidsavtale. For å fastlegge hvilke arbeidsoppgaver som inngikk i stillingens grunnpreg, gikk da lagmannsretten til tilsetningsbrevet, utlysningsteksten og andre forhold rundt ansettelsen som ga veiledning om hva partene hadde avtalt. Etter denne vurderingen kom retten til at endringene var for store til at de kunne ligge innenfor styringsretten. Lagmannsretten oppsummerte saken med at «det var, kort sagt, nettopp de arbeidsoppgaver som ble fratatt [den ansatte] som ga stillingen dens særpreg, og etter lagmannsrettens syn, også dens «grunnpreg»». ⁵⁶ Dette er en kjennelse avsagt

⁵³ Rt. 1988 s. 746.

⁵⁴ RG 1994 s. 492.

⁵⁵ Fougner (2019) s. 116.

⁵⁶ Jf. RG 1994 s. 492 på s. 502.

av lagmannsretten, og den har derfor begrenset rettskildemessig vekt. Kjennelsen illustrerer imidlertid at selv om det ikke foreligger en arbeidsavtale kan stillingens grunnpreg, og avtalen partene over tid har etablert, fungere som en begrensning på styringsretten.

I prinsippet er det likheter mellom Barnepsykiatri-dommen og Kontorleder-kjennelsen, ved at arbeidsoppgavene i begge sakene blir tillagt en mer kompetent arbeidstaker. Forskjellen mellom sakene er imidlertid at det i Barnepsykiatri-dommen ble ansett som et avtalevilkår at sykehuset kunne endre arbeidsoppgavene til sjefspysykologen, når de fikk ansatt en overlege med tilstrekkelig kompetanse. Høyesterett kom derfor til at endringen lå innenfor styringsretten. I Kontorleder-kjennelsen kom lagmannsretten derimot til at arbeidsgiver ikke kunne foreta en slik endring med hjemmel i styringsretten. Sett i lys av Barnepsykiatri-dommen er det nærliggende å anta at lagmannsretten kunne kommet til et annet resultat i Kontorleder-kjennelsen, dersom arbeidsavtalen hadde inneholdt et avtalevilkår som ga arbeidsgiver adgang til å foreta stillingsendring. De to avgjørelsene illustrerer at styringsrettens rekkevidde beror på avtalevilkårene inntatt i den individuelle arbeidsavtalen.

En annen avgjørelse fra underretten som understreker at arbeidsavtalen er avgjørende for styringsrettens rekkevidde er Lærer-kjennelsen.⁵⁷ I kjennelsen ble en lærer pålagt å undervise i andre fag enn de han hadde undervist i tidligere. Læreren hadde undervist i realfag i omtrent 15 år, og mente at denne undervisningsperioden hadde gitt ham en rett til å fortsette å undervise i fagene.

Lagmannsretten kom til at endringsbeslutningen lå innenfor styringsretten. I sin begrunnelse vektlegger lagmannsrettens at hverken ordlyden i arbeidsavtale eller omstendighetene rundt arbeidsavtalen gir veiledning på lærerens arbeidsoppgaver. Lagmannsretten vurderte derfor både stillingsannonsen, tilsetningsbrevet og arbeidsavtalen for å vurdere hva partene hadde avtalt, men kom frem til at avtalen og omstendighetene for øvrig ikke ga veiledning om hvilke fag læreren var ansatt for å undervise i. På bakgrunn av dette kom lagmannsretten til at endringsbeslutningen kunne hjemles i styringsretten. På lik linje med Kontorleder-kjennelsen kan ikke avgjørelsen tillegges rettskildemessig vekt, men avgjørelsen tjener som et eksempel på et tilfelle der arbeidsavtalens ordlyd og omstendighetene for øvrig ikke kunne tjene som begrensning for styringsrettens rekkevidde.

⁵⁷ RG 2012 s. 1258.

De tre ovennevnte avgjørelsene viser tydelig at styringsrettens rekkevidde vedrørende stillingsendring beror på en konkret vurdering i det enkelte tilfellet. I Barnepsykiatri-dommen tillot Høyesterett store endringer i arbeidsforholdet på bakgrunn av at forutsetningen for ansettelsesforholdet var at det skulle være midlertidig. Til sammenligning tillot ikke lagmannsretten like store endringer i Kontorleder-kjennelsen da det ikke var noen forutsetning om et midlertidig ansettelsesforhold.

4.2.6 Vurderingsmomentene fra Nøkk-dommen i underrettspraksis

I etterkant av Nøkk-dommen er det interessant å se hvordan underrettspraksis har blitt påvirket av de nye vurderingsmomentene.

I Kaptein-dommen⁵⁸ var det spørsmål om to ansatte, en kaptein og en styrmann, kunne pålegges det overordnede ansvaret for en selvbetjent kiosk. Lagmannsrettens flertall, på fire dommere, kom til at endringsbeslutningen lå innenfor styringsretten. I sin begrunnelse tok lagmannsretten utgangspunkt i at arbeidsavtalen må tolkes og utfylles i tråd med momentene utpenslet i Nøkk-dommen. Innledningsvis avklarte retten hva de to ansattes arbeidsoppgaver gikk ut på, samt hva som tradisjonelt er arbeidsoppgavene til de gitte stillingsbeskrivelsene. Retten tar altså utgangspunkt i stillingsbeskrivelsen oppgitt i arbeidsavtalen. Videre oppstiller de utgangspunktet om at arbeidsgiver ikke kan endre arbeidsavtalen til ugunst for arbeidstaker.

For å vurdere hvorvidt denne endringsbeslutningen påvirker arbeidstaker, starter lagmannsretten med å etablere hvilke arbeidsoppgaver arbeidstakeren allerede har i sin stilling. Dermed er det bedre grunnlag for å se hvor stor endring oppgavene medfører.

Det ble dissens i lagmannsretten i denne saken. Flertallet kom til at endringsbeslutningen lå innenfor styringsretten. Mindretallet, bestående av én dommer, mente at endringen måtte anses å ligge utenfor styringsretten, da arbeidsavtalens stillingsbeskrivelse stengte for en såpass vid tolkning av stillingsbeskrivelsen.

⁵⁸ LG-2020-148805.

Flertallet begrunnet sitt standpunkt med at det kun er tale om tilleggsoppgaver av begrenset omfang. I tilfeller hvor arbeidstakerne selv ikke ville hatt kapasitet til å gjennomføre arbeidsoppgavene, har de i tillegg anledning til å delegerer disse oppgavene. Flertallet trakk frem at dette er endringer som ikke er større enn arbeidstakeren må påregne, og uttalte at endringsbeslutningen «ligger innenfor det som er naturlig å påregne når en tar hensyn til samfunnsutviklingen og den digitaliseringen som skjer på de fleste områder».⁵⁹

Lagmannsrettens flertall trekker altså frem vurderingsmomentet utpenslet i Nøkk-dommen for å hjemle endringsbeslutningen i styringsretten. Selv om arbeidsoppgavene faller på siden av arbeidsavtalens ordlyd åpner momentene fra Nøkk-dommen opp for at arbeidsavtalens ordlyd ikke utgjør en like klar begrensning som tidligere rettspraksis har vist, slik som Jordmor-dommen.

Kaptein-dommen gir altså et interessant bidrag til avklaringen av hva som faktisk ligger i vurderingsmomentet «i lys av samfunnsutviklingen». Kaptein-dommen illustrerer at for tilleggsoppgaver av mindre omfattende karakter kan det være i tråd med samfunnsutviklingen å tillegge oppgavene til ansatte selv om de tradisjonelt ikke har falt inn under stillingen tidligere. Denne utviklingen bygger på Nøkk-dommen, og viser at det har skjedd en tydelig rettsutvikling fra Jordmor-dommen og til Nøkk-dommen. Om standpunktet i Kaptein-dommen følges opp i Høyesterett i en senere avgjørelse, kan det medføre at styringsrettens rekkevidde utvides noe, hvertfall der det er tale om endringer av mindre betydelig karakter.

4.2.7 Rettsutvikling i styringsrettens rekkevidde vedrørende stillingsendringer?

Basert på de ovennevnte funnene viser rettspraksis at arbeidsgivers styringsrett vedrørende arbeidsoppgaver har gått gjennom en utvikling. Rettspraksis viser en klar forandring og oppmykning for når arbeidsgiver ensidig kan pålegge arbeidstaker andre arbeidsoppgaver enn de opprinnelig avtalte.

Den eldre rettspraksisen, Jordmor-dommen og Investeringsrådgiver-kjennelsen, viser at Høyesterett i større grad vektlegger hensynet til arbeidstaker og et statisk arbeidsforhold. I

⁵⁹ Ibid.

Jordmor-dommen ble den opprinnelige avtalte stillingsbeskrivelsen og hensynet til at arbeidstaker skal utføre de arbeidsoppgavene man er satt til å utføre, vektet tyngre. I Investeringsråd-giver-dommen var det ekstraordinære årsaker til at Høyesterett fravek utgangspunktet i arbeidsavtalen. I Jordmor-dommen hadde arbeidsgiver en saklig grunn for endringsoppsigelsen, men Høyesterett godtok ikke endringen. Denne tankegangen snur imidlertid utover på 2000-tallet, når Nøkk-dommen blir avsagt. I denne dommen angir Høyesterett en svært vid vurdering av styringsrettens rekkevidde. Denne utviklingen gir en fleksibilitet til arbeidsgiver som kan være verdifull for å sikre driften av en konkurransedyktig virksomhet. Ettersom arbeidsforholdet bygger på en arbeidsavtale, er det likevel viktig at hensynet til begge parter ivaretas.

Samlet sett kan det konkluderes med at styrerettens rekkevidde har gått gjennom en rettsutvikling fra Jordmor-dommen ble avsagt og frem til Nøkk-dommen.

4.3 Endringer i arbeidstid

4.3.1 Generelt om arbeidstid

Begrepet 'arbeidstid' viser til det tidsrommet arbeidstaker «står til disposisjon for arbeidsgiver», jf. aml. § 10-1 første og andre ledd. Ordlyden «til disposisjon» viser til at arbeidstaker står tilgjengelig i arbeidstiden for å utføre de avtalte arbeidsoppgavene.

Arbeidsavtalen skal inneholde lengden og plasseringen av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstiden, jf. aml. § 14-6 første ledd bokstav j. Formålet med denne bestemmelsen er å sikre arbeidstaker tilstrekkelig informasjon om arbeidsvilkårene. Arbeidsgivers styringsrett omfatter også endringer i arbeidstid, men styringsretten møter en rekke begrensninger blant annet i lov, tariff og rettspraksis. For at en endringsbeslutning skal ligge innenfor styringsretten, må det vurderes hvor vesentlige endringene er i forhold til den opprinnelige avtalte arbeidstiden.⁶⁰

⁶⁰ Storeng mfl. (2020) s. 495.

4.3.2 Begrenser arbeidsavtalen styringsretten ved endring av arbeidstid?

Under dette punktet skal det vurderes hvor langt styringsretten strekker seg ved endringsbeslutninger som berører arbeidstiden. I det følgende rettes drøftelsen mot arbeidsavtalen som begrensning ved endringsbeslutninger som påvirker arbeidstiden.

Seinvakt-dommen⁶¹ omhandlet to sykepleiere ansatt av Bergen kommune i «fast 80 % stilling med turnus [...], seinvakt».⁶² Kommunen ønsket å flytte de to over til dagvakter for å inkludere sykepleierne i turnusordningen. Høyesterett kom frem til at arbeidsgiver hadde handlet utenfor styringsretten. Førstvoterende påpekte at arbeidsgiver har adgang til å begrense sin egen styringsrett gjennom arbeidsavtalen, men at ikke alle avtalebestemmelser vil fungere som en begrensning på styringsretten.

Spørsmålet om styringsretten er begrenset, beror på en konkret vurdering.⁶³ I juridisk teori har dette blitt omtalt som et 'klarhetskrav'. Et slikt klarhetskrav oppstiller en presumsjon om at arbeidsgiver ikke har ment å begrense sin egen styringsrett gjennom arbeidsavtalen. Klarhetskravet oppstiller krav til klare holdepunkter for å konkludere med at arbeidsgiver har begrenset sin egen styringsrett gjennom arbeidsavtalen.⁶⁴ Hva mer som ligger i dette klarhetskravet, tar ikke Høyesterett stilling til i Seinvakt-dommen.

For å vurdere om kommunen hadde begrenset sin egen styringsrett, tok førstvoterende utgangspunkt i sykepleiernes arbeidsavtale. Kommunen anførte at formuleringen «p.t.» inntatt i arbeidsavtalen hjemler en endringsadgang. Sykepleierne på sin side mente de kun ble ansatt for å ha kveldsvakter, og at det vil være en for stor endring i arbeidsforholdet å pålegge dem dagvakter. Høyesterett vektla at det var kommunen, som profesjonell part, som hadde «sterkest oppfordring til å sørge for at dette ble klargjort».⁶⁵ Det er altså arbeidsgiver, som den profesjonelle parten, som bærer risikoen for at det er foretatt en tilfredsstillende forventningsavklaring mellom partene ved ansettelse.

⁶¹ Rt. 2009 s. 1465.

⁶² Ibid. premiss 3 og 4.

⁶³ Ibid. premiss 38.

⁶⁴ Fougner (2019) s. 144.

⁶⁵ Rt. 2009 s. 1465 premiss 39.

I premiss 41 uttalte førstvoterende at arbeidsgiver kan endre avtalen i kraft av styringsretten så lenge avtalebestemmelsen ikke «særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet». Høyesterett fastslo at endring til dagvakter klart vil være en «vesentlig endring av arbeidsforholdet», og at hensynet til samfunnsutvikling ikke er så tungtveiende i denne saken ettersom det kun hadde gått syv år siden arbeidsavtalen ble inngått.⁶⁶ Hensynet til et uforandret arbeidsforhold for arbeidstakerne blir altså vektet tyngst på bakgrunn av at det er tale om en relativt ny arbeidsavtale. Høyesterett vektla at det ikke hadde aktualisert seg noe nytt presserende behov på de få årene siden arbeidsavtalen ble inngått.

Overordnet kan det konkluderes med at styringsrettens rekkevidde vedrørende arbeidstid også begrenses av arbeidsavtalen. Denne dommen illustrerer at arbeidsgiver selv kan begrense sin egen styringsrett gjennom arbeidsavtalen, men at ikke alle avtalepunkter fungerer som en begrensning. Det vil altså bero på en nærmere vurdering. Dommen gir også uttrykk for at arbeidsgivers faktiske behov for å endre avtale kan være av betydning ved tolkningen av avtalen. I tillegg bidrar dommen til å forstå avklare vurderingsmomentet «i lys av samfunnsutviklingen» fra Nøkk-dommen. Det at Høyesterett vektlegger tiden som har gått fra avtaleinngåelse til aktualisert behov for endring, avklarer hvilken terskel som gjelder for at samfunnsutviklingen begrunner behovet for endring.

4.4 Endringer i de økonomiske ytelsene

4.4.1 Generelt om økonomiske ytelsene

Når det kommer til arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstakers lønn med hjemmel i styringsretten, er stillingen en litt annen enn for de foregående punktene. Begrepet 'økonomiske ytelser' viser til *alle* økonomiske vederlag arbeidstaker mottar, slik som for eksempel bonuser eller tips. I det videre vil drøftelsen rette seg mot endringsbeslutninger som medfører endringer i de økonomiske ytelsene.

Betalingen som en arbeidstaker mottar, er ofte den eneste inntektskilden vedkommende har, og det kan være uheldig å endre denne. Det klare utgangspunktet er derfor at det ikke ligger

⁶⁶ Ibid. premiss 42 og 43.

innenfor arbeidsgivers styringsrett å foreta reduksjon i arbeidstakers lønn. Arbeidsgiver kan likevel beslutte endringer i kraft av styringsretten som indirekte påvirker arbeidstakers lønn.⁶⁷

Spørsmålet som overordnet skal drøftes i det videre punktet er derfor på hvilken måte arbeidsavtalen fungerer som begrensning på arbeidsgivers styringsrett for de økonomiske ytelsene. For å belyse spørsmålet tar drøftelsen utgangspunkt i tre ulike tilfeller hvor Høyesterett har akseptert endringsbeslutninger som påvirker de økonomiske ytelsene.

4.4.2 Ansattes forventninger som avtalevilkår og begrensning på styringsretten

Theatercafé-dommen⁶⁸ dreide seg om deling av tips mellom de ansatte. Etter konflikter på arbeidsplassen om fordelingen av tips, besluttet arbeidsgiver at tipsen skulle fordeles likt mellom kokkene og servitørene. Servitørene mente dette lå utenfor arbeidsgivers styringsrett, og anførte at de hadde en berettiget forventning om å motta denne økonomiske ytelsen.

Høyesterett starter sin argumentasjon med å etablere at hverken lov, tariffavtale eller den individuelle arbeidsavtalen regulerer spørsmålet om deling av tips. Det er klart at servitørene har en forventning om å motta tips ettersom tipsene tidligere ble tildelt servitørene. Tipsen utgjorde i tillegg et stort tillegg til årslønnen for hver enkelt servitør. Ut ifra dette synes det tydelig at servitørene hadde en forventning om å motta tips i tillegg til årslønnen.

Høyesterett kom frem til at denne forventningen om å motta tips ikke utgjorde et *beskyttet* avtalevilkår. I denne vurderingen vektla førstvoterende den økonomiske ytelsens art. Ettersom det var tale om en gave fra kundene som påvirket servitørenes arbeid trengte arbeidsgiver en adgang til å regulere fordelingen av gavene. Gavene påvirket både servitørenes arbeidsytelse og arbeidsmiljøet. Høyesterett vektla også at restaurantbransjen generelt hadde tatt skrittet mot å dele tipsen mellom alle de ansatte. Som følge av at det ikke var et beskyttet avtalevilkår kunne endringsbeslutningen om deling av tips hjemles i styringsretten.

⁶⁷ Fougner (2019) s. 153.

⁶⁸ Rt. 2008 s. 856.

Dommen illustrerer at det ikke kun er vilkårene inntatt i arbeidsavtalen som egner seg til å begrense styringsretten. Der noe bygger på langvarig praksis kan også de ansattes forventninger begrense styringsretten, forutsatt at forventningene kan anses som *berettigede* avtalevilkår. Theatercafé-dommen setter imidlertid en høy terskel for når forventninger kan tjene som berettigede avtalevilkår. Dommen viser at arbeidsgiver har rom til å fatte endringsbeslutninger som påvirker de økonomiske ytelsene i arbeidsforholdet, selv om det er penger som ikke kommer direkte fra arbeidsgiver.

Høyesterett bygger videre på standpunktet fra Theatercafé-dommen i senere rettspraksis. Spørsmålet i Fokus Bank-dommen⁶⁹ var om arbeidsgiver kunne endre de ansattes pensjonsordning fra en svært gunstig ytelsesbasert pensjonsordning, til en innskuddsordning. De ansatte mente at banken hadde forpliktet seg til å følge opp pensjonsordningen. De ansatte hadde dermed fått forventninger om å motta pensjonsytelsen som måtte anses som en individuell rett i arbeidsavtalen, og mente følgelig at det lå utenfor rekkevidden av styringsretten å endre denne retten.

Høyesterett kom frem til at det lå innenfor styringsretten å endre denne ordningen. I sin vurdering vektla førstvoterende at arbeidsavtalens ordlyd ikke ga holdepunkter for at de ansatte hadde slike individuelle retter, samt at tidligere rettspraksis hadde lagt til grunn en forutsetning «om at pensjonsordninger må kunne endres».⁷⁰ Videre i begrunnelsen viser førstvoterende til tidligere rettspraksis, herunder blant annet Theatercafé-dommen, for å vise at det skal mye til før de ansattes forventninger danner grunnlag for et rettskrav. Endelig vektlegges ytelsens ensidighet, da det var arbeidsgiver som finansierte ordningen.

Den høye terskelen lagt til grunn i Theatercafé-dommen følges opp i Fokus Bank-dommen. Den nyeste dommen som vurderer ansattes forventninger som en del av arbeidsavtalen er Seniorpolitiske tiltak-dommen.⁷¹

I Seniorpolitiske tiltak-dommen var det tale om to lærere som var innvilget en ordning hvor de var fulltidslønnet, men arbeidet i en stilling tilsvarende 80 prosent. Kommunen så seg nødt til å endre på denne ordningen, da de ikke lenger kunne tilby lærerne fulltidslønn.

⁶⁹ Rt. 2010 s. 412.

⁷⁰ Ibid. premiss 48.

⁷¹ HR-2016-2286-A.

Førstvoterende viste til vurderingen som kom opp Seinvakt-dommen, om hvorvidt arbeidsgiver har begrenset sin egen styringsrett gjennom arbeidsavtalen. Klarhetskravet viser at det skal sterke holdepunkter til for at arbeidsgiver har menet å begrense sin styringsrett. Høyesterett starter dermed med å vurdere arbeidstakernes forventninger opp mot de endringene som er foretatt. Retten påpeker i premiss 26 at der arbeidsgiver ikke har gitt «særskilt avkall» på styringsretten, kan arbeidsgiver endre punkter i arbeidsavtalen, forutsatt at endringen ikke rammer noe som «særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet», jf. premiss 28. Dette pleier å utgjøre to separate vurderinger, men førstvoterende valgte å vurdere dette samlet ettersom elementene i vurderingene gled over i hverandre i det foreliggende tilfellet.

Høyesterett kom frem til at det lå innenfor styringsretten å fravike denne ordningen. I begrunnelsen vektla førstvoterende for det første at innvilgelsen av de seniorpolitiske tiltakene kun innebar en innvilgelse av redusert arbeidsplikt, og ikke en endring av den underliggende arbeidsavtalen. Høyesterett påpekte at partene ikke så på selve innvilgelsen av tiltakene som endringer av arbeidsforholdet, tiltakene var kun lettelser. Arbeidstakerne hadde dermed ikke bygd forventninger på bakgrunn av endringer i arbeidsforholdet. For det andre vektla førstvoterende at det lå implisitt i ordningens karakter at det kunne medføre forandringer. I likhet med Theatercafé-dommen og Fokus Bank-dommen måtte forventningene arbeidstakerne hadde til å motta ytelsen justeres ettersom ytelsen ikke bar preg av å være permanent. For det tredje vektla Høyesterett også her at det var tale om en gjensidig ordning, hvilket medførte at arbeidstakernes forventninger var mindre beskyttelsesverdige.

Samlet sett har Theatercafé-dommen, Fokus Bank-dommen og Seniorpolitiske tiltak-dommen noen interessante fellestrekk. Selv om dommene omhandler ulike typer økonomiske ytelser bygger de på like vurderinger.

Klarhetskravet, utviklet i Seinvakt-dommen, gjør seg sterkt gjeldende i avgjørelsene. Høyesterett legger til grunn en presumsjon om at arbeidsgiver ikke har ment å begrense sin egen styringsrett, og at avtalevilkår som begrenser styringsretten må komme klart frem av avtalen.

Vurderingen Høyesterett foretar i Senior politiske-tiltak dommen skiller seg riktignok strukturmessig fra vurderingen i Theatercafé-dommen og Fokus Bank-dommen. I Seniorpolitiske Tiltak-dommen vurderer Høyesterett både om arbeidstakerne hadde fått forventninger om å motta tilleggslønnene, men også om arbeidsgiver har begrenset sin styringsrett. Selv om vurderingen er foretatt annerledes bygger de tre dommene på like vurderingsmoment og lik begrunnelse. I begrunnelsen i de tre dommene vektlegger Høyesterett at det skal mye til før de ansattes forventninger er tilstrekkelig for å danne et rettskrav. Etersom de tre ulike ordningene var gjensidig, og ikke bar preg av å være permanente måtte arbeidstakerne avfinne seg med endringene.

Overordnet kan det konkluderes med at det er en høy terskel for at arbeidstakernes forventninger skal begrense styringsretten vedrørende de økonomiske ytelsene.

4.5 Endringer av arbeidssted

4.5.1 Generelt om arbeidssted

Når det kommer til arbeidssted, er det sentralt for arbeidstaker å vite hvor utføring av arbeidsoppgavene skal skje. Det er mange ulike arbeidsforhold og i enkelte yrker er det mer variasjon i arbeidssted enn andre.

Det fremgår av aml. § 14-6 første ledd bokstav b at arbeidsavtalen skal opplyse om arbeidsstedet, eventuelt skal det opplyses om at arbeidsstedet kan endres der arbeidstaker ikke har et fast arbeidssted. Arbeidsgiver skal sende arbeidstaker melding dersom virksomheten tar i bruk nytt fast arbeidssted eller midlertidig arbeidssted over seks uker.⁷² Slik som for arbeidstid er denne bestemmelsen begrunnet i arbeidstakers behov for informasjon om hvor arbeidet skal utføres.

Flere arbeidsgivere legger ved «for tiden» eller forkortelsen «p.t.» i arbeidsavtalen for å markere at styringsretten hjemler endringer. Slike forbehold i avtalen har imidlertid liten betydning i realiteten, da endringsadgangen faktisk beror på en konkret vurdering av om

⁷² Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 78.

endringsbeslutningen er innenfor styringsrettens grenser. Vurderingen tar utgangspunkt i arbeidsavtalen.⁷³

4.5.2 Hvilke endringer i arbeidstid er akseptert i rettspraksis?

Punktet over viser at arbeidsmiljøloven gir arbeidsgiver adgang til å endre arbeidsstedet. I det følgende skal det fokuseres på hvordan Høyesterett har stilt seg til endring i arbeidstid.

I Undervisningsinspektør-dommen⁷⁴ stod tvisten mellom en skole i Oslo kommune og en arbeidstaker som fikk tildelt et nytt arbeidssted. Undervisningsinspektøren ble flyttet til en annen skole da arbeidsgiver over flere år hadde hatt samarbeidsproblemer med den ansatte. Arbeidsgiver hevdet at endringsbeslutningen var innenfor styringsretten, ettersom det eksplisitt var avtalt en endringsadgang i arbeidsavtalen. Det var også inntatt et vilkår i avtalen om at arbeidstaker kunne flyttes. Den ansatte hevdet på sin side at flytting av arbeidssted var belastende for henne da hun hadde knyttet seg til sine kollegaer og fikk lengre reisevei til jobb.

Undervisningsinspektøren anførte at endringene var så store at det måtte ligge utenfor styringsretten. Endringen medførte en reisevei på ytterligere 50 minutter, økt undervisningsplikt, mindre ansvar for klassetrinnene og endret stillingstittel. Førstvoterende sammenlignet med endringene som ble akseptert i Nøkk-dommen og kom frem til at endringene Høyesterett godtok i Nøkk-dommen, var langt større enn endringene for undervisningsinspektøren. Førstvoterende uttalte at selv om undervisningsinspektøren «nok opplever overgangen som stor, kan jeg ikke se at endringene er større enn at en arbeidstaker må finne seg i dette», jf. premiss 55.

Det at Høyesterett sammenlignet endringsbeslutningene i Nøkk-dommen og Undervisningsinspektør-dommen, viser at vurderingen av styringsrettens rekkevidde bygger på samme vurderingsmoment, uavhengig av type endringsbeslutning.

Undervisningsinspektør-dommen viser at arbeidstaker må avfinne seg med relativt store endringer i arbeidsforholdet der arbeidsgiver har saklig grunn for endringsbeslutningen.

⁷³ Storeng mfl. (2020) s. 491.

⁷⁴ Rt. 2011 s. 841.

Endringsbeslutningen påvirket ikke bare den ansattes reisevei, men også arbeidsoppgavene den ansatte ble tillagt. Ut ifra denne dommen kan det konkluderes med at styringsrettens rekkevidde vedrørende endring av arbeidssted er relativt vid.

4.6 Avsluttende betraktninger om arbeidsavtalen og styringsrettens rekkevidde

4.6.1 Betraktninger basert på rettspraksis

I det foregående har jeg gått gjennom en del rettspraksis knyttet til ulike typer endringsbeslutninger. Selv om arbeidsoppgaver, arbeidstid, økonomiske ytelser og arbeidssted er fire svært ulike punkter i arbeidsavtalen, påvirker de alle hverandre. For eksempel fikk endringene i Undervisningsinspektør-dommen ikke bare påvirkning på arbeidssted, men også arbeidsoppgavene.

I Undervisningsinspektør-dommen sammenligner Høyesterett endringene undervisningsinspektøren må finne seg i, med de endringene som maskinistene i Nøkk-dommen måtte finne seg i. Dette viser at selv om det er vesensforskjeller ved de ulike typene endringsbeslutninger, er det ikke større forskjeller enn at rettsanvender kan dra paralleller mellom ulike saker for å fastlegge standarden.

4.6.2 Arbeidsavtalen som grense for styringsretten

Det er vanskelig å sammenligne all rettspraksis knyttet til de ulike typene endringsbeslutninger da dommene har ulike resultat og bygger på ulike begrunnelser. Likevel kan det argumenteres for at alle dommene prinsipielt reiser den samme problemstillingen; alle sakene vurderer hvorvidt arbeidsavtalen kan fungere som en begrensning på styringsretten i det enkelte tilfellet.

I Seinvakt-dommen, senere fulgt opp i Theatercafé-dommen, Fokus Bank-dommen og Seniorpolitiske tiltak-dommen, vurdert Høyesterett om arbeidsgiver har begrenset sin egen styringsrett gjennom arbeidsavtalen. I disse avgjørelsene har Høyesterett oppstilt en

presumsjon om at arbeidsgiver ikke har ment å begrense sin egen styringsrett, slik at det må foretas en konkret vurdering av om den er begrenset. Dette ble behandlet i oppgavens *punkt 3.2.5*, og har i juridisk teori blitt omtalt som klarhetskravet. Rettspraksis viser at det er en høy terskel for at arbeidsavtalen eller arbeidstakernes forventninger kan medføre at styringsretten er begrenset, selv der det er tale om endringsbeslutninger som vesentlig reduserer økonomiske ytelser arbeidstaker tidligere har mottatt.

Fellestrekket for dommene behandlet i de foregående punktene er at Høyesterett har startet sin argumentasjon med å kartlegge arbeidsforholdet slik det var før og etter endringsbeslutningen. Dette gjøres for å se den konkrete påvirkningen endringsbeslutningen har hatt for arbeidstaker. Om endringen er innenfor styringsretten, beror på en konkret vurdering hvor arbeidsavtalen kun er utgangspunktet, og det skal en del til for å fravike dette utgangspunktet. Slik som i Jordmor-dommen, Undervisningsinspektør-dommen og Seinvakt-dommen vektlegger Høyesterett klar ordlyd i en arbeidsavtale tungt. På denne måten er en klar ordlyd i arbeidsavtalen en begrensning på styringsretten i seg selv.

I tilfeller der ordlyden er uklar må arbeidsavtalen tolkes og utfylles. Momentene utpenslet i Nøkk-dommen er utgangspunktet for tolkningen og utfyllingen, men utgjør ingen uttømmende liste. Oppsummeringsvis ser rettspraksis særlig bort fra arbeidsavtalen der endringene i arbeidsforholdet er av mindre omfang, og de er i tråd med samfunnsutviklingen. Dette illustreres av Kaptein-dommen. Selv om denne har begrenset rettskildemessig vekt da det er en dom avsagt av lagmannsretten, illustrerer den hvordan vurderingsmomentet samfunnsutvikling kan bidra til en utvidet styringsrett på bekostning av tradisjonelle arbeidsoppgaver og arbeidsavtalen.

Basert på det ovennevnte er det klart at arbeidsavtalen kan begrense styringsretten i stor grad.

4.6.3 Fellestrekk ved de nevnte dommene

Det er interessant å se om det finnes noen fellestrekk ved Høyesteretts fremgangsmåte i de ulike dommene, på tross av at de behandler ulike type endringsbeslutninger. Det er også interessant å se om det kan utledes noen generelle retningslinjer fra dommene for å utlede en generell terskel for endringsadgangen arbeidsgiver har i kraft av styringsretten.

Hvorvidt arbeidsgiver kan foreta en endring, beror på hva slags endringer det er tale om. Både lovgivning og rettspraksis viser at terskelen for ensidig endring fra arbeidsgivers side varierer basert på hvilke punkter i arbeidsavtalen endringene påvirker. For økonomiske ytelser er det høyere terskel, og arbeidstakernes forventninger om å motta ytelsen kan fungere som en begrensning. Det vil være en høy terskel for å endre på arbeidstidens lengde ettersom dette også får betydning for lønnen arbeidstaker mottar. Til sammenligning viser Undervisningsinspektør-dommen at det er lavere terskel å endre arbeidsplass for den ansatte. Høyesterett mente at endringsbeslutningen lå innenfor styringsretten, selv om det medførte ulemper for arbeidstaker slik som lenger reisevei og endring i arbeidsoppgavene.

Det kan virke som at det i enkelte tilfeller har betydning for styringsrettens rekkevidde hvor tydelig stillingen er definert i arbeidsavtalen. I Kontorleder-kjennelsen hadde ikke partene inngått en skriftlig arbeidsavtale, og arbeidsgiver hadde følgelig ingen stillingsbeskrivelse. Lagmannsretten kom likevel til at endringsbeslutningen ikke kunne hjemles i styringsretten fordi den innebar en degradering sammenlignet med arbeidsoppgavene kontorlederen hadde hatt gjennom arbeidsforholdet. I Lærer-kjennelsen var det derimot rom for å endre den ansattes arbeidsoppgaver, ettersom arbeidsavtalen ikke ga veiledning om de avtalte arbeidsoppgavene. Underretten ga tilsynelatende styringsretten et større rom der det ikke var noen arbeidsavtale som kunne begrense den, og endringen ble fattet basert på saklige hensyn. Dommen illustrerer at spørsmålet om styringsrettens rekkevidde beror på en helhetsvurdering i det enkelte tilfellet, hvor det er langt mer enn kun arbeidsavtalens stillingsbeskrivelse som er relevant.

Uansett om arbeidsavtalen begrenser styringsretten, vil vurderingen bero på om endringsbeslutningen forandrer det som «særpreger», «definerer» eller «fremstår som

vesentlige for arbeidsforholdet». ⁷⁵ Disse vurderingsmomentene kan betraktes som overordnede, og rettspraksis viser at de gjør seg gjeldende i de fleste tilfeller. Gjennomgående virker det som vurderingen bygger på det *faktiske* behovet for endringen. Rettspraksis har sakte, men sikkert utvidet rommet for å ta arbeidsgivers faktiske behov i betraktning. Ser man på Jordmor-dommen, hadde sykehuset et saklig begrunnet behov for å flytte på sykepleieren. Som sett under arbeidsoppgaver i Undervisningsinspektør-dommen og Jordmor-dommen viser rettspraksis at Høyesterett tidligere vektla hensynet til arbeidsgiver og et statisk arbeidsforhold mer enn de gjør i dag. Nøkk-dommen og Kaptein-dommen viser at det i dag foretas en bredere vurdering og at arbeidsgivers behov i større grad blir vektlagt. Dette gjør det i prinsippet lettere for arbeidsgiver å tilpasse seg endringer raskt.

Rettsanvender må imidlertid utvise varsomhet med å bruke Nøkk-dommen som en objektiv standard for hvilke endringer i arbeidsforholdet som er tillatt, slik som Høyesterett gjorde i Undervisningsinspektør-dommen. Rettspraksis viser klart at styringsrettens rekkevidde beror på en konkret vurdering av endringsbeslutningen, og dens påvirkning på arbeidsforholdet. Det er altså arbeidsforholdet i seg selv som definerer utgangspunktet for endringsadgangen, og ikke hvilke endringer Høyesterett tidligere har godtatt.

Samlet sett kan det konkluderes med at det kan konstateres likheter innenfor vurderingen av styringsrettens rekkevidde for de ulike typene endringsbeslutninger. Det vil imidlertid aldri kunne stadfestes en objektiv standard for når en endringsbeslutning er for stor til å hjemles i styringsretten. Etersom det er såpass store ulikheter mellom arbeidsforholdene og endringsbeslutningene, er det vanskelig å bruke disse som målestokk for hverandre. Styringsrettens rekkevidde må derfor bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

⁷⁵ Momenter utledet fra Rt. 2009 s. 1465 premiss 41, behandlet under oppgavens *punkt 4.3.2*.

5 Domstolens prøvingsadgang av arbeidsgivers styringsrett

5.1 Utgangspunktet for prøvingsadgangen

I det foregående er det redegjort for arbeidsavtalen som begrensning på styringsretten. Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker er uenig om endringsbeslutningen kan hjemles i styringsretten må saken behandles av domstolene. I dette punktet skal jeg redegjøre for domstolens prøvingsadgang.

Først må det vurderes om domstolen kan behandle spørsmål om rekkevidden av styringsretten. Som sett i rettspraksis, behandlet i *punkt 4*, er det klart at domstolen har kompetanse til å behandle spørsmål vedrørende arbeidsgivers styringsrett. Det er likevel hensiktsmessig å nyansere litt hvilke saker domstolen faktisk kan behandle.

Grunnvilkåret for at en sak skal kunne behandles av domstolen stilles i tvisteloven.⁷⁶ Av tvisteloven (tvL.) § 1-3 fremgår det at grunnkravet for å reise en sak for domstolen er at det foreligger et «rettskrav». Av forarbeidene⁷⁷ fremgår det at interessetvister, faktiske omstendigheter og faglige vurderinger ikke oppfyller vilkåret «rettskrav». For å avgjøre om en sak omhandler et «rettskrav» må det vurderes om tvisten kan løses på bakgrunn av rettsregler.

Hvorvidt det foreligger et «rettskrav» etter § 1-3 beror altså på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. I Rt. 1991 s. 1468 var det spørsmål om domstolene kunne behandle en tvist om gyldigheten av et ansettelsesvedtak, hvor saksøker hevdet at han var urettmessig forbigått i ansettelsesprosessen. Høyesterett uttaler i denne kjennelsen at det ved vurdering av søksmålsinteresse må vektlegges om det foreligger et «klart behov for en rettslig avklaring».⁷⁸ Ut ifra dette kan det virke som Høyesterett stiller svært strenge krav til

⁷⁶ Lov 17. Juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven).

⁷⁷ Ot.prp. nr. 51 (2004-2005) s. 364.

⁷⁸ Jf. Rt. 1991 s. 1468 på s. 1473.

arbeidstakers interesse for å få saken behandlet. Dette utgangspunktet nyanseres likevel senere i kjennelsen, der Høyesterett uttaler at det, på arbeidsrettens område, «ikke er grunn til å stille for strenge krav til søksmålsinteressen».⁷⁹

I den ovennevnte kjennelsen presiserer altså Høyesterett at det er en vid adgang for å behandle saker om styringsretten i domstolen, men at behandlingen likevel forutsetter et klart behov for avklaring. Dette medfører at mindre endringsbeslutninger som ikke har noen reell innvirkning på arbeidsforholdet vil avskjæres fra domstolsbehandling. For eksempel er det nærliggende å anta at domstolen ikke vil kunne behandle en styringsrettsbeslutning om tildeling av kontorplasser. Selv om arbeidstakers kontorplass kan ha betydning for den ansattes arbeidshverdag er det en beslutning som ikke har innvirkning på arbeidsforholdet. Ut ifra dette kan det konkluderes med at domstolens prøvingsadgang er vid, men avgrenser mot de mer ubetydelige endringsbeslutningene.

5.2 Prøving av det frie skjønn

Når det er etablert at domstolene kan behandle saken, må det etableres i hvilken utstrekning domstolen kan overprøve arbeidsgivers styringsrett.

Den klare hovedregelen er at domstolene kan prøvde fullt ut om arbeidsgiver har kompetanse til å treffe beslutningen, men ikke arbeidsgivers utøvelse av skjønn innenfor rammene av denne kompetansen. Arbeidsgiver har dermed et fritt skjønn, og domstolskontrollen rekker ikke over hele dette skjønnet.⁸⁰ Arbeidsretten uttalte at det ikke er anledning til å «[...] gripe sensurerende inn overfor en saklig og samvittighetsfull kvalifikasjonsvurdering, med den begrunnelsen at [rettsanvender] ikke er enig i vurderingen».⁸¹ Denne oppfatningen følges opp i videre praksis fra Høyesterett.⁸²

I premiss 58 i Undervisningsinspektør-dommen uttaler Høyesterett at domstolene ikke skal overprøve om beslutninger som ligger innenfor styringsretten er «påkrevde eller optimale»,

⁷⁹ Ibid. s. 1474.

⁸⁰ Fougner (2018) s. 38.

⁸¹ ARD 1960 s. 63 på s. 65.

⁸² Se blant annet Rt. 1977 s. 902.

men at domstolene kan overprøve om det foreligger «foreligger misbruk av styringsretten». Ut ifra dette kan domstolene «foreta en saklighets- og forsvarlighetskontroll».

Poenget er altså at domstolene kun kan overprøve om beslutninger er innenfor eller utenfor styringsretten, men ikke hvor hensiktsmessig bruken av skjønnet er. Slik sett har domstolens prøvingsadgang ved styringsrettsbeslutninger fellestrekk med domstolens kompetanse ved prøving av forvaltningsrettslige vedtak. I saker der arbeidsgiver er et forvaltningsorgan, sammenfaller reglene for arbeidsrett og forvaltningsrett, og domstolens prøvingsadgang blir begrenset av både arbeidsgivers styringsrett og de alminnelige forvaltningsrettslige normene. Det er spesielt viktig at domstolen ikke overprøver skjønnet i de forvaltningsrettslige sakene da dette kan gå på bekostning av grunnleggende konstitusjonelle prinsipper.

Maktfordelingsprinsippet angir at domstolen kun skal prøve forvaltningens maktutøvelse, men ikke sensurere vedtak som er fattet innenfor forvaltningens frie skjønn.⁸³

Samlet sett kan det konkluderes med at domstolens prøvingsadgang i styringsretten er noe begrenset. Domstolen kan i utgangspunktet kun prøve om endringsbeslutningen kan hjemles i styringsretten. Forutsatt at endringsbeslutningen ligger innenfor styringsretten, og beslutningen bygger på saklige og forsvarlige vurderinger har ikke domstolen prøvingsadgang.

⁸³ Fougner (2019) s. 202-206.

6 Bør styringsretten lovfestes?

6.1 Styringsretten i arbeidsmiljøloven

Før arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 2005, ble det vurdert om det var behov for en lovfestet styringsrett. Av forarbeidene fremgår det at:

«[d]epartementet har vurdert om det er behov for å lovfeste en bestemmelse om styringsrettens grenser etter mønster fra tjenestemannsloven § 12 første punktum i forslaget til ny arbeidsmiljølov, men har ikke funnet grunn til å foreslå en slik regel».⁸⁴

Styringsretten ble altså ikke lovfestet i arbeidsmiljøloven, ettersom lovgiver mente det ikke var behov for det. Utvalgets vurderinger ble foretatt i forkant av vedtakelsen av ny arbeidsmiljølov i 2005, og de er følgelig 16 år gamle. Jeg vil i det videre vurdere om det på nåværende tidspunkt er behov for å lovfeste arbeidsgivers styringsrett i arbeidsmiljøloven.

6.2 Fordeler og ulemper ved å lovfeste styringsrett

På den ene siden kan det argumenteres for at arbeidsgivers styringsrett bør lovfestes. Ettersom retten er ulovfestet, kan det være vanskelig for arbeidstakerne å navigere seg frem i sine egne rettigheter. Ikke alle arbeidstakere er klare over hvilket handlingsrom styringsretten egentlig gir arbeidsgiver, eller hvilke endringsbeslutninger arbeidstakerne faktisk kan motsette seg.

Som gjennomgått i *punkt 5* er det ikke alle spørsmål vedrørende arbeidsgivers styringsrett som domstolen kan overprøve. På tross av at domstolen ikke kan behandle en sak om arbeidstakers kontorplass kan en endringsbeslutning vedrørende kontorplassen ha innvirkning på arbeidshverdagen til den ansatte. For en person uten juridisk kompetanse kan det virke uforståelig at domstolen ikke kan behandle et spørsmål de selv opplever som urettferdig. Dersom arbeidstakeren kunne fått en forklaring på styringsretten kan situasjonen fremstått mer forståelig for arbeidstaker. En bestemmelse i arbeidsmiljøloven som definerer

⁸⁴ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 250.

styringsretten og presiserer rekkevidden kunne vært oppklarende for arbeidstakeren.

Det vil også være en fordel for arbeidstaker å ha en konkret lovbestemmelse å vise til overfor arbeidsgiver, der arbeidstaker er uenig i en endringsbeslutning. Arbeidstakerne omfattet av arbeidsmiljøloven står imidlertid uten en slik bestemmelse. At kompetansen er ulovfestet, kan oppleves lite håndfast for en person uten juridisk kompetanse. En håndfast bestemmelse, slik som statsansatteloven § 16 første ledd, kunne derfor vært nyttig for flere arbeidstakere.

De fleste arbeidsrettssaker ender i dag i forlik. Hvorvidt dette er gunstigere for arbeidstaker, vil nok i stor grad variere. Det er som kjent stor forskjell på å *ha* rett og det å *få* rett. Ikke alle arbeidstakere har ressurser eller økonomi til å ta en sak til retten slik Line Andersen gjorde. Arbeidsretten behandler kun saker om tariffavtalers «gyldighet, forståelse eller eksistens», noe som medfører at arbeidstakere som ikke faller innenfor tariffavtalene, faller mellom to stoler.

De studentdrevne rettshjelptiltakene, herunder JURK, Jussbuss og Jusshjelpa i Nord-Norge, behandlet i 2020 samlet 1288 arbeidsrettslige saker.⁸⁵ Tallene oppgitt i rapportene er riktignok vagt inndelt i ulike kategorier av arbeidsrettslige spørsmål, det er derfor vanskelig å angi hvor mange av disse sakene som faktisk omhandlet arbeidsgivers styringsrett. Uavhengig av de konkrete spørsmålene retthjelpstiltakene faktisk har behandlet, underbygger rapportene like fullt poenget om at det er mange tvister på arbeidsrettens område, og at arbeidstakerne har et stort behov for juridisk bistand.

Der de studentdrevne rettshjelptiltakene ikke kan hjelpe til er det selvfølgelig anledning til å søke fri rettshjelp. Problemet er imidlertid at ordningen beror på behovsprøving, og kravene som stilles til maksimal inntekt og formue for å få innvilget fri rettshjelp er lite realistiske. Det er nedsatt et utvalg som skal undersøke behovet for ny rettshjelpslov, men per dags dato er ikke inntektsgrensen justert siden 2009.⁸⁶ Med dagens inntektsgrense er det kun omtrent 8,6% av Norges befolkning som har krav på behovsprøvd fri rettshjelp.⁸⁷ Dette medfører at de

⁸⁵ Ifølge s. 29 i JURKs årsrapport for 2020 at de behandlet 561 arbeidsrettssaker. Jussbuss oppgir på s. 27 i sin årsrapport at de behandlet 539 arbeidsrettssaker. Jusshjelpa i Nord-Norge oppgir på s. 24 i sin årsrapport at de behandlet 191 arbeidsrettssaker. Sammenlagt behandlet de studentdrevne rettshjelptiltakene 1288 arbeidsrettssaker i 2020. Jussformidlingens årsrapporter er ikke publisert.

⁸⁶ NOU 2020:5 Likhet for loven s. 21.

⁸⁷ Prop. 1 S (2021-2022) s. 166.

fleste avskjæres fra å benytte denne ordningen. Dermed står flere arbeidstakere i realiteten muligheten til å etterprøve lovligheten av arbeidsgivers endringsbeslutninger.

På den andre siden er styringsretten en kompetanse som er helt nødvendig for arbeidsgiver ettersom det raskt kan skje endringer på arbeidsplassen, slik vi har sett i flere av de nevnte dommene. Et eksempel er Undervisningsinspektør-dommen⁸⁸ hvor arbeidsgiver hadde behov for å omplassere arbeidstakeren grunnet samarbeidsproblemer.

Dersom styringsretten skulle lovfestes, er det naturlig å anta at bestemmelsen ville fått relativt lik utforming som bestemmelsen inntatt i statsansatteloven § 16. Denne bestemmelsen erstatter tjenestemannsloven § 12,⁸⁹ som ble omtalt i forarbeidene til arbeidsmiljøloven. Av statsansatteloven § 16 første ledd fremgår det at alle statsansatte og embetsmenn plikter å «finne seg i omorganiseringer og endringer i arbeidsoppgaver og ansvar». Bestemmelsen fungerer dermed som en hjemmel for styringsretten, men gir lite til den konkrete vurderingen av styringsrettens rekkevidde. Ettersom arbeidsgivers styringsrett påvirkes av både forhold i arbeidsavtalen, samfunnsutviklingen og mange andre forhold, har det stor betydning at det er en vagt utformet bestemmelse som gir stort rom for skjønn. Slik vil bestemmelsen unngå å bli utdatert. Dersom bestemmelsen for eksempel skulle angitt alle tolknings- og utfyllingsmomentene opplistet i Nøkk-dommen, ville bestemmelsen fort blitt utdatert for det tilfellet at nye vurderingsmoment ble presentert i rettspraksis.

En vag lovbestemmelse vil dessuten ha behov for rettspraksis for å fylle ut vilkårenes nærmere innhold. Da vil store deler av betydningen for arbeidstakerne falle bort, dersom de ikke kan få *konkret* veiledning om styringsrettens rekkevidde fra bestemmelsen. Det eneste formålet en slik eventuell bestemmelse ville tjent til, vil være å bekrefte styringsretten som et selvstendig kompetansegrunnlag. En tvist dreier seg imidlertid ofte ikke om eksistensen av kompetansegrunnlaget, men snarere om kompetansens rekkevidde. Kan ikke arbeidstakeren søke informasjon om kompetansens rekkevidde i bestemmelsen, vil den neppe ha stor praktisk betydning. Det er dessuten egne etater som svarer på spørsmål arbeidstakere og arbeidsgivere måtte ha om sine plikter og rettigheter. Arbeidstilsynet er en gratis tjeneste begge parter kan kontakte for å stille juridiske spørsmål. Dette avhjelper, et stykke på vei, behovet for en lovbestemmelse hvor man kan søke veiledning om styringsretten.

⁸⁸ Rt. 2011 s. 841, behandlet i oppgavens *punkt 4.4.2*.

⁸⁹ Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m (tjenestemannsloven).

Samlet sett kan det ovennevnte oppsummeres med at de arbeidstakerne som nok har behov for at styringsretten lovfestet i arbeidsmiljøloven, også har behov for at en slik bestemmelse klart angir styringsrettens rekkevidde. Ettersom det vil være vanskelig å utforme en bestemmelse som kan angi de konkrete grensene for styringsretten slik rettstilstanden er i dag, kan det konkluderes med at det ikke er nødvendig å lovfeste styringsretten i arbeidsmiljøloven på nåværende tidspunkt.

Kilderegister

Lover:

Grunnloven	Lov 17 mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov
Avtaleloven	Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fulmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven)
Tjenestemannsloven	Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m (tjenestemannsloven) (<i>opphevet</i>)
Arbeidsmiljøloven	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Tvisteloven	Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)
Arbeidstvistloven	Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven)
Statsansatteloven	Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

Forarbeider:

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Ot.prp. nr. 51 (2004-2005)	Om lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)
NOU 2020:5	Lov om støtte til rettshjelp (rettshjelpsloven)
Prop. 1 S (2021-2022)	Statsbudsjettet 2022 (Justis- og Beredskapsdepartementet)

Rettspraksis:

Avgjørelser fra Høyesterett:

Rt. 1964 s. 1345	Jordmor-dommen
Rt. 1977 s. 902	Ikke navngitt, nevnt under oppgavens <i>punkt 5.2</i>
Rt. 1988 s. 746	Barnepsykiatri-dommen
Rt. 1991 s. 1468	Ikke navngitt, nevnt under oppgavens <i>punkt 5.1</i>
Rt. 2000 s. 1602	Nøkk-dommen
Rt. 2000 s. 1800	Konsernsjef-dommen
Rt. 2008 s. 856	Theatercafé-dommen
Rt. 2009 s. 1183	Investeringsrådgiver-kjennelsen
Rt. 2009 s. 1465	Seinvakt-dommen
Rt. 2010 s. 412	Fokus Bank-dommen
Rt. 2011 s. 841	Undervisningsinspektør-dommen
HR-2016-2286-A	Seniorpolitiske tiltak-dommen
HR-2020-1339-A	ISS-dommen

Avgjørelser fra Arbeidsretten og underretten:

ARD 1960 s. 63	Dom avsagt av Arbeidsretten.
RG 1994 s. 492	Kontorleder-kjennelsen avsagt av Gulating lagmannsrett.
LF 1997 s. 539	Dom avsagt av Frostating lagmannsrett.
ARD 2000 s. 39	Dom avsagt av Arbeidsretten.
LB 2002 s. 225	Dom avsagt av Borgarting lagmannsrett.
RG 2012 s. 1258	Lærer-kjennelsen avsagt av Borgarting lagmannsrett.
LG-2020-148805	Kaptein-dommen avsagt av Gulating lagmannsrett.

Bøker:

- Andersen (1967) Andersen, Kristen, *Fra arbeidslivets rett*, Tanum 1967.
- Fougner (2016) Fougner, Jan, *Endringer i arbeidsforhold*, 2. utgave, Universitetsforlaget 2016.
- Fougner (2019) Fougner, Jan, *Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, Universitetsforlaget 2019.
- Monsen (2012) Monsen, Erik, *Innføring i juridisk metode og oppgaveteknikk*, Cappelen Damm akademisk, 2012.
- Skjønberg mfl. (2017) Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad Hotved og arianne Jenum, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Gyldendal 2017.
- Storeng mfl. (2020) Storeng, Nils H., Beck, Tom H, Lund, Arvid Due, Andersen, Kari B., Andersen, Terje G., Svendsen, Thomas B., *Arbeidslivets spilleregler*, 5. utgave, Universitetsforlaget, 2020.
- Sigeman mfl. (1990) Tore Sigeman, Arnmundur Backman, Stein Evju, Ole Hasselbalch, Antti Suviranta, *Arbetsrätten i Norden*, Nordisk Ministerråd og forfatterne 1990.

Artikler:

- Fougner (2018) Fougner, Jan, «Arbeidsgivers frie skjønn, arbeidsgivers styringsrett og domstolskontroll», *Arbeidsrett* 01/2018 s. 37-60.
- Hotvet og Ulseth (2013) Hotvet, Marianne Jennum og Ulseth, Terese Smith «Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett», *Arbeidsrett* 01/2013 s. 112-138.
- Svarstad (2020) Svarstad, Solveig, «Tapte svelekampen mot Fjord1», NRK, sist oppdatert 13. august 2020, https://www.nrk.no/vestland/nekta-a-ta-ansvar-for-svelene_-ma-punga-ut-260.000-kroner-1.15119723 (sist lest 09. november 2021).
- Veberg (2021) Veberg, Anders, «Kan man saksøke seg til en programlederjobb? Konflikten med Line Andersen kan få store konsekvenser for NRK», *Aftenposten* 19. mai 2021, <https://www.aftenposten.no/kultur/i/bnEnGl/kan-man-saksoeke-seg-til-en-programlederjobb-konflikten-med-line-ander> (sist lest 09. november 2021).

Årsrapport rettshjelpstiltakene:

JURK

Årsrapport fra JURK, signert 09. april 2021,

<https://foreninger.uio.no/jurk/publikasjoner/arsrapporter/%C3%85rsrapport%202020.pdf>

(sist lest 04. desember 2021).

Jussbuss

Årsrapport Jussbuss, signert Oslo 2021,

<https://foreninger.uio.no/jussbuss/publikasjoner/arsrapporter/%C3%85rsrapport%202020.pdf>

(sist lest 04. desember 2021).

Jusshjelpe Nord-Norge

Årsrapport Jusshjelpe Nord-Norge, signert februar 2021,

<https://jusshjelpe.no/wp-content/uploads/2021/02/Arssrapport-2020.pdf> (sist lest

04. desember 2021).