

Adgangen til å gjøre endringer i det individuelle arbeidsforholdet

Endringsadgangen ved endrede samfunnsforhold, særlig om hjemmekontor i koronapandemien

Kandidatnummer: 195

Antall ord: 14 999



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

Dato: 10. mai 2022

INNHOLDSFORTEGNELSE

1	INNLEDNING	3
1.1	Tema, aktualitet og problemstilling.....	3
1.2	Rettskilder og metode	4
1.3	Avgrensninger.....	5
1.4	Veien videre	6
2	GENERELT OM ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT.....	8
2.1	Rettslig grunnlag og hensyn	8
2.2	Styringsrettens rekkevidde og begrensninger – en “restkompetanse”	9
2.2.1	Innledende om utgangspunktet	9
2.2.2	Lovgivning og tariffavtale	10
2.2.3	Individuell arbeidsavtale – tolkning av avtalen i snever forstand	10
2.2.4	Saklighetskravet – innholdet og betydningen for ekstraordinære situasjoner	11
3	BETYDNINGEN AV ADGANGEN TIL Å GJØRE ENDRINGER I LYS AV SAMFUNNSUTVIKLINGEN	16
3.1	Innledende betraktninger	16
3.2	Arbeidsgivers spillerom i lys av arbeidsavtalen	16
3.2.1	Innledning.....	16
3.2.2	Utgangspunktet: «Grunnpregstandarden»	17
3.2.3	Stillingsbetegnelsen.....	17
3.2.4	Omstendigheter rundt ansettelsen og praksis i bransjen	18
3.3	Koronapandemien som et endret samfunnsforhold	18
3.3.1	Generelt om momentet	18
3.3.2	Nærmere om terskelen for arbeidsgivers endringsadgang i krisesituasjoner.....	21
3.3.2.1	<i>Innledning</i>	21
3.3.2.2	<i>Pandemien som et ekstraordinært forhold</i>	21
3.3.2.3	<i>Senkes terskelen for å foreta styringsrettsbeslutninger i ekstraordinære situasjoner?</i>	22
3.3.2.4	<i>Oppsummering og videre fremstilling</i>	25

4	ENDRING AV ARBEIDSSTED – ER PÅLEGG OM HJEMMEKONTOR INNENFOR ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT?	26
4.1	Innledende betraktninger og om rettskildesituasjonen	26
4.2	Hjemmekontorforskriften – aktualitet og betydning for styringsretten	27
4.2.1	Forskriftens anvendelse i krisesituasjoner	27
4.2.2	Hjemmekontorforskriftens betydning for styringsretten.....	31
4.3	Hjemmekontor som en midlertidig løsning	31
4.4	Hjemmekontor som en varig løsning	33
4.4.1	Innledning.....	33
4.4.2	Den individuelle arbeidsavtalen	33
4.4.3	Saklighetskravet	39
5	AVSLUTTENDE BEMERKNINGER: PANDEMIENS MØTE MED STYRINGSRETEN	43
6	LITTERATURLISTE	49

1 Innledning

1.1 Tema, aktualitet og problemstilling

Temaet for denne avhandlingen er arbeidsgivers styringsrett i ekstraordinære situasjoner. I et løpende arbeidsforhold vil det være behov for å gjøre endringer. Arbeidsforholdet, og arbeidslivet generelt har et preg av ufullstendighet og dynamikk. Dette innebærer at kontraktsforholdet ikke kan ses på som en detaljregulering av partenes plikter og rettigheter. For å imøtekomme ufullstendigheten har arbeidsgiver mulighet til å foreta ensidige endringer i arbeidsforholdet i kraft av styringsretten. Grunnene for å foreta endringer kan variere, det kan være alt fra små svingninger i virksomheten til store endringer i samfunnet. Arbeidsgivers styringsrett er ulovfestet og innebærer en rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.¹ En slik definisjon av styringsretten fremgår av ensartet rettspraksis. I juridisk teori har noen forfattere tatt til orde en videre formulering som også omfatter en rett til å treffe bestemmelser som angår virksomheten, herunder drift, ledelse og oppsigelse.² Den førstnevnte måten å definere styringsrettsbegrepet på omtales som en snever definisjon, imens sistnevnte representerer en vid definisjon. Når arbeidsgiver foretar beslutninger som gjelder driften i virksomheten er dette et resultat av den autonome kompetansen.³ På den andre siden kan arbeidsgiver også foreta endringer med bindende virkning for arbeidstakerne. Dette omtales som heteronom kompetanse.⁴ Typiske beslutninger i kraft av den heteronome kompetansen er blant annet påbud om hjemmekontor.

Hovedproblemstillingen for oppgaven er arbeidsgivers adgang til å gjøre endringer i det individuelle arbeidsforholdet, herunder om arbeidsgiver har videre adgang til å pålegge hjemmekontor ved endrede samfunnsforhold. Aktualiteten av problemstillingen må ses på bakgrunn av at Norge i begynnelsen av 2020 ble rammet av koronapandemien. For å redusere spredning av viruset ble det tidlig iverksatt ulike tiltak: Regjeringen oppfordret til å jobbe hjemmefra, det ble foretatt endringer i arbeidstid for helsepersonell og andre ansatte, og mange yrker ble også rammet av endringer i arbeidsoppgaver. Mange av endringene kan ses på som et resultat av dugnadsånden, der arbeidsgiver har forsøkt å begrense smittespredning,

¹ Rt. 2000 s. 1602 (s.1609)

² Evju legger til grunn en vid forståelse, se Evju (2013) s. 15. Se også Hemmingby (2021a) s. 74

³ Se Hemmingby (2021a) s. 74

⁴ Se Evju (2003) s.16 flg. for nærmere om de ulike kompetanseperspektivene

imens arbeidstakere har fulgt de ulike anbefalingene for å bidra til dugnaden. I slike tilfeller aktualiseres ikke spørsmål om rekkevidden av styringsretten, da partene i arbeidsforholdet har samtykket til endringene. Der arbeidsgiver tvinger ensidige endringer derimot, reises det rettslige spørsmål. Til tross for at endringene anses ganske aksepterte akkurat nå, så er spørsmålet om hvorvidt disse er innenfor styringsretten som er interessant. Mangel på nærmere redegjørelse om lovligheten av slike beslutninger i krisetider kan skyldes at forholdene er uklare. I tillegg er det slik at det endrede samfunnsforholdet, herunder pandemien, er av en spesiell karakter: Den er midlertidig, men det er usikkert hvor lenge denne varer. Derfor reiser dette også spørsmål om hvor langt arbeidsgiver kan gå i å gjøre endringer i krisetider, da endringene kan være store, og noe som i utgangspunktet skal være midlertidige endringer går over til å være endringer av «varig» karakter. Dette spiller inn på vurderingen av om hvorvidt endringene er innenfor styringsrettskompetansen eller ikke. Som nevnt i den offentlige debatt vil det nok bli reist kritiske spørsmål til arbeidsgivere og deres håndtering av pandemien gjennom utøvelse av styringsretten.⁵ Dette kan resultere i rettsaker som endelig kan bidra til å avklare rettstilstanden. Grunnet mangel på slik redegjørelse per nå, søker avhandlingen å vise hvor grensene for slike styringsrettsbeslutninger går.

For å besvare problemstillingen legger avhandlingen opp til en tosporet vurdering. For det første drøftes og redegjøres det for hva som ligger i tolkningsmomentet «endrede samfunnsforhold», herunder om terskelen for arbeidsgivers endringsadgang senkes i krisesituasjoner. Formålet med å redegjøre for dette er å vise hvor langt styringsretten rekker i krisesituasjoner generelt. Dette er relevant da oppgaven avgrenses mot de øvrige styringsrettssituasjonene, og kan dermed bidra til å kaste lys og gi veiledning for disse. For det andre redegjøres det for hjemmekontorordningen som har blitt særlig aktuelt i forbindelse med pandemien. Spørsmålet her er om det er innenfor arbeidsgivers styringsrett å pålegge midlertidige/varige endringer i arbeidstakers arbeidssted.

1.2 Rettskilder og metode

Avhandlingen søker å beskrive hva som er gjeldende rett ut ifra et rettsdogmatisk perspektiv, og bygger på alminnelig juridisk metode. Formålet er å undersøke hvor langt arbeidsgivers

⁵ Grande, Tove, *Forskning.no*, <https://forskning.no/arbeid-hoyskolen-kristiania-juridiske-fag/forventer-en-bølge-med-rettsaker-etter-gjenapningen-av-norge/1925593>, 27/10-2021

styringsrett går i krisetider, og å vise hvilke vurderingstemaer og momenter som gjør seg gjeldende under slike forhold.

Rettskildebildet på arbeidsrettens område er sammensatt. De viktigste rettskildene er tariffavtale, arbeidsavtale, og internt reglement. Imidlertid er rettskildebildet noe spinkelt når det gjelder endringer i arbeidsforholdet i krisesituasjoner. Området for problemstillingen, og styringsretten generelt er ikke lovregulert da verken lov eller forarbeider gir direkte veiledning. Oppgaven vil i stor grad bygge på ulovfestet rett. Rettspraksis er også sparsom når det gjelder krisesituasjoner, men det finnes noen avgjørelser som kan bidra til å kaste lys over problemstillingen.⁶ Blant annet vil de ni styringsrettsdommene bidra til å danne utgangspunkter om styringsretten. Avhandlingen baserer seg dermed først og fremst på rettspraksis som finnes. Disse er ikke nødvendigvis retningsgivende, men et viktig punkt for de fleste avgjørelsene er at styringsrettens grenser må ses i lys av samfunnsutviklingen. Hva dette innebærer for pandemien står dermed sentralt, og går som en rød tråd gjennom avhandlingen.

Arbeidsgivers styringsrett er utførlig redegjort for i juridisk teori. Det følger det av rettskildeprinsipper at juridisk teori ikke har like stor rettskilderelevans som eksempelvis rettspraksis. Juridisk teori bidrar likevel til å kaste lys over hva styringsretten går ut på. På den andre siden foreligger det ikke mye litteratur eller teori som direkte kan knyttes til avhandlingens problemstilling, herunder krisesituasjoner. I denne avhandlingen vil juridisk teori og litteratur brukes for å understøtte argumentene som utledes fra andre rettskildefaktorer. Da verken juridisk teori eller rettspraksis gir klare holdepunkter, vil også reelle hensyn påvirke den rettslige argumentasjonen i avhandlingen.

1.3 Avgrensninger

Oppgavens hovedfokus vil være endringer i et løpende arbeidsforhold. Pandemien har satt preg på ulike sider av arbeidslivet, og mange typetilfeller kan tenkes å berøre styringsretten. Hovedfokuset er likevel på endring av arbeidssted, herunder hjemmekontorordninger. De løsningene som presenteres kan imidlertid gi veiledning for å løse andre problemstillinger knyttet til ekstraordinære situasjoner.⁷

⁶ Se kapittel 3 flg.

⁷ Weltzien og Meder (2021) s. 592. Se også kapittel 5

Det avgrenses mot historiske betraktninger, til tross for at disse bidrar til å illustrere hvordan samfunnsutviklingen gradvis har fått innpass i styringsrettslige problemstillinger. Videre går det utenfor oppgaven å drøfte de ulike konsekvensene av at arbeidsgiver overskrider styringsretten, og også grensen mellom arbeidsgivers styringsretten og endringsoppsigelser. For at problemstillingen i det hele tatt skal kunne besvares er det viktig å merke seg at avhandlingen avgrenser mot endringer som styres av partene, herunder endringer i arbeidsforholdet gjennom samtykke. Eksempelvis kan arbeidstaker godta at arbeidsgiver ønsker å pålegge hjemmekontorordninger, enten varig eller midlertidig. I slike tilfeller er det ikke lenger styringsretten som regulerer forholdet, det er heller snakk om en avtalerevisjon.

Ved fastleggelsen av rekkevidden for arbeidsgivers styringsrett må en undersøke om det foreligger begrensninger i form av lovgivning, individuell arbeidsavtale, tariffavtale, m.m.. Avhandlingen avgrenser imidlertid mot begrensninger som finnes i form av lovgivning og tariffavtale, og tar utgangspunkt i den individuelle arbeidsavtalen. Den individuelle arbeidsavtalen vil således danne utgangspunkt for om hvorvidt arbeidsgivers beslutninger om å pålegge hjemmekontor ligger innenfor styringsrettens grenser. Ved tolkning av arbeidsavtalen er det flere momenter som må undersøkes, blant annet «[...] stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen».⁸ Disse momentene vil være gjennomgående ved redegjørelse av den nærmere problemstillingen knyttet til hjemmekontorordninger.

Det avgrenses også mot domstolenes prøvingsrett av arbeidsgivers styringsrettsbeslutninger. Imidlertid vil det i kapittel 2 trekkes linjer til saklighetskravet og innholdet i denne. Dette overlapper til en viss grad med spørsmålet om prøvingsintensiteten av styringsrettsbeslutninger, men hovedformålet er å klargjøre innholdet i saklighetskravet da denne vil ha betydning for problemstillingen.⁹

1.4 Veien videre

Hva innholdet i styringsretten er, og hvor langt den rekker reiser krever lange drøftelser. I kapittel 2 redegjøres det kortfattet for styringsretten generelt og rekkevidden av denne. Det

⁸ Rt. 2001 s. 418 (s. 427)

⁹ Se kapittel 2.2.4

individuelle arbeidsforholdet kan sette grenser i arbeidsgivers styringsrett. Dette innebærer at en må ta utgangspunkt i den individuelle arbeidsavtalen for å vurdere styringsrettens grenser. En slik vurdering av arbeidsavtalen må gjøres i to omganger.¹⁰ Først foretas en tolkning av arbeidsavtalen i snever forstand der spørsmålet er om arbeidsgiver har gitt avkall på styringsrettskompetansen, se kapittel 2.2.4. Deretter en tolkning av arbeidsavtalen i vid forstand der spørsmålet er om endringen berører vilkår som fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet, se kapittel 3.2.¹¹ I kapittel 2 redegjøres det også for saklighetskravet, som er en begrensning i styringsretten. Til tross for at avhandlingen avgrenser mot domstolenes prøving av styringsrettsbeslutninger, trekkes det linjer til denne problemstillingen for å klargjøre innholdet i saklighetskravet. Dette er nødvendig for å besvare problemstillingen, herunder spørsmålet om hjemmekontorordninger er saklige. Imidlertid er det også viktig av praktiske årsaker: På bakgrunn av situasjonen vi nå står ovenfor, og særlig når tiltakene avvikles, så kan det oppstå nye rettssaker med nye problemstillinger. Dette innebærer at domstolene må ta stilling til hvor de vil legge seg, altså om hvorvidt domstolene kommer til å oppfatte styringsrettsbeslutningene så inngripende at det blir behov for inngående domstolskontroll preget av eksplisitte og åpne interesseavveininger.¹²

I kapittel 3 redegjøres det for pandemien som et endret samfunnsforhold og dernest som et tolkningsmoment ved fastleggelsen av styringsrettens rekkevidde. Nærmere redegjøres det for hva terskelen for å gjøre endringer i krisesituasjoner generelt er. Kapitlet må ses i sammenheng med kapittel 4 som går konkret til verks til det aktuelle typetilfellet forårsaket av pandemien: Endringer i arbeidssted, herunder pålegg om hjemmekontor. Både midlertidige og varige hjemmekontorbeslutninger redegjøres for. Kapittel 4.3 diskuterer også relevansen og aktualiteten av hjemmekontorforskriften da den nåværende pandemisituasjonen har vart lengre enn forutsatt.

I kapittel 5 foretas det en oppsummering av det gjennomgåtte, samt knyttes det kort linjer til andre aktuelle problemstillinger i forbindelse med pandemien. Kapitlet må også ses i sammenheng med kapittel 4 som ligger som et bakteppe for problemstillinger som oppstår når arbeidsgiver foretar endringer i ekstraordinære situasjoner.

¹⁰ Slik også Hemmingby (2021a) s. 159

¹¹ Jf. Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 41

¹² Se kapittel 2.2.4

2 Generelt om arbeidsgivers styringsrett

2.1 Rettslig grunnlag og hensyn

Styringsretten ble anerkjent i Norge gjennom den første Verkstedsoverkomsten av 1907, og ble raskt anerkjent av domstolene.¹³ Fra denne tidsperioden kan Rt. 2000 s. 1602 nevnes som har videreutviklet styringsretten samt bekreftet eksistensen og innholdet i denne. Til tross for manglende uttrykkelig lovregulering av styringsretten er det flere bestemmelser som gir uttrykk for både anerkjennelsen og begrensningene i styringsretten.¹⁴ I tillegg inneholder forarbeidene henvisninger og uttalelser om styringsretten, noe som understreker at styringsretten er en egen rettsnorm og et arbeidsrettslig prinsipp.¹⁵ Det er altså klart at arbeidsgiver har styringsrett, men spørsmålet er hvor langt denne rekker.

Den klassiske begrunnelsen for styringsretten knyttes til arbeidsgivers rådighet over eiendom og ressurser.¹⁶ Det er altså arbeidsgiver som eier og styrer virksomheten, og i den henseende også styrer arbeidstakerne for å ivareta virksomhetens behov. Dette illustrerer at eiendomsretten gir grunnlag for makt, både i relasjon til de organisatoriske forhold ved virksomheten, men også over arbeidstakerne i virksomheten.¹⁷

Eksistensen av styringsretten må ses i lys av arbeidsavtalens karakter, herunder at arbeidsavtalen bærer preg av å være ufullstendig, dynamisk og langvarig.¹⁸ I Rt. 1927 s. 296 uttalte Høyesterett at arbeidskontrakten «vanskelig kan inneholde – en spesifisert opregning av det arbeide, den skal omfatte», og det dermed er klart at «den med hensyn til arbeidspligtens omfang maa antages at bygge paa skik og bruk vanlig praksis».¹⁹ Disse elementene i arbeidsforholdet viser at det er en forutsetning at arbeidsavtalen er et subjekt for videre regulering da både samfunnet og arbeidsforholdet endres over tid.²⁰ Dermed er ikke arbeidsavtalen i seg selv tilstrekkelig for å gi en treffende beskrivelse av arbeidsforholdet i et

¹³ Se ARD 1922 s. 86 (*Jernbeton*), og Rt. 1977 s. 902 (*Hammerverk*)

¹⁴ Eksempelvis aml. § 9-1 og § 15-1, feriel. § 6 nr. 1

¹⁵ Ot.prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 73

¹⁶ Skjønberg (2021) s. 92

¹⁷ Se Evju (2003) s. 13: Evju skriver at det ikke lenger er treffende å forankre styringsretten i eiendomsretten.

¹⁸ Skjønberg (2021) s. 109

¹⁹ Side 296

²⁰ Skjønberg (2021) s. 109

løpende arbeidsforhold. Følgelig er det behov for en reguleringsmekanisme som kan imøtekomme disse utfordringene i arbeidsforholdet, herunder styringsretten.

I forlengelsen av det dynamiske aspektet ved styringsretten kan en også anføre et samfunnsøkonomisk perspektiv ved styringsretten.²¹ Arbeidsmarkedet er utsatt for svingninger, noe som medfører behov for å gjøre endringer i virksomheten i takt med disse markedsendringene. Hensynet til et praktisk og fleksibelt arbeidsliv tilsier at arbeidsgiver skal ha mulighet til å foreta de endringer i bedriften som til enhver tid kreves. Imidlertid er ikke styringsretten ubegrenset, og norsk lovgivning stiller arbeidstakerne sterkt gjennom regler om stillingsvern og øvrige begrensninger i styringsretten. Dette illustrerer at et optimalt arbeidsliv kjennetegnes av avveininger mellom arbeidsgivers behov på den ene siden, og arbeidstakers behov for forutberegnelighet og vern på den andre.

2.2 Styringsrettens rekkevidde og begrensninger – en “restkompetanse”

2.2.1 Innledende om utgangspunktet

For å fastslå styringsrettens nærmere innhold må en se hen til de rammene som styringsretten er omgitt av. Arbeidsgivers endringsbeslutninger må ligge innenfor grenser som følger av lov, tariffavtale, arbeidsavtale og interne reglementer. Dette innebærer at det egentlige innholdet av styringsretten først kan utledes når de ulike begrensningene er vurdert. Når dette er gjort sitter man igjen med en «rest» som representerer hva styringsretten går ut på, og som tillater arbeidsgiver å foreta endringer innenfor den konkrete rammen. Dette restkompetanseperspektivet kommer til uttrykk i rettspraksis og innebærer at endringskompetansen først tildeles arbeidsgiver når de øvrige rettsgrunnlag og begrensningene har blitt tatt i betraktning.²²

I det følgende redegjøres det kort for endringsbegrensningene som følger av lov, tariffavtale og den individuelle avtalen. Hovedvekten ligger imidlertid på skranker som følger av

²¹ Hemmingby (2021a) s. 69

²² Se Rt. 2001 s. 418 (s. 427) og Hemmingby (2021a) s. 82

saklighetskravet, da innholdet og betydningen av dette kravet er viktig for å forstå lovligheten av arbeidsgivers beslutninger i pandemien.²³

2.2.2 Lovgivning og tariffavtale

Arbeidsgivers styringsrettsbeslutninger begrenses av ulike bestemmelser i loven. Det er særlig arbeidsmiljøloven som er relevant på arbeidsrettsområdet. Blant annet forutsetter loven at arbeidsgiver ved sine beslutninger overholder oppsigelsesreglene i aml. § 15-7, at reglene om arbeidstid ikke er i strid med beslutningen jf. aml. kapittel 10, og ikke minst at kravene til arbeidsmiljøet overholdes jf. aml. kapittel 4. Arbeidsmiljøloven inneholder således viktige skranker som har til formål å ivareta arbeidstakernes vernehensyn. Dette kommer særlig til uttrykk gjennom aml. § 1-9, som fastslår at loven ikke kan «fravikes til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt».

Arbeidsforholdet kan være regulert av tariffavtale, noe som innebærer at avtalen er bindende for de kontraherende parter. I pandemien ble flere avtaler inngått for å sikre et bedre arbeidsliv i den ekstraordinære situasjonen. Blant av dem kan avtalen om utvidet kompensasjon i forbindelse med pandemien nevnes, som ble inngått mellom KS og ulike arbeidstakerorganisasjoner.²⁴ Når slike tariffavtaler inngås, blir de normative bestemmelsene i avtalen automatisk del av den individuelle arbeidsavtalen.²⁵ Dette innebærer at partene ikke kan inngå avtale om noe som strider med tariffavtalen, noe som følgelig setter begrensninger i arbeidsgivers styringsrett.

2.2.3 Individuell arbeidsavtale – tolkning av avtalen i snever forstand

Tolkning av den individuelle arbeidsavtalen i snever forstand innebærer en analyse av om det foreligger nærmere regulering av endringsadgangen, og om arbeidsgiver har satt restriksjoner i denne.²⁶ Rt. 2009 s. 1465 (*Seinvakt*) illustrerer en slik avgrensning i endringsadgangen: Saken gjaldt to sykepleiere som var ansatt som seinvakter. Arbeidsgiver ønsket å pålegge en turnusordning som inkluderte dagvakter. Ved vurderingen av om endringen var innenfor

²³ Se kapittel 4.4.2

²⁴ *Ks.no*, «Mer informasjon om «korona-avtalen»», <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/narmere-om-avtale-om-utvidet-kompensasjon-i-forbindelse-med-koronapandemien/>, 11.1.2022

²⁵ Hemmingby (2021a) s.161

²⁶ Hotvedt (2021a) s. 254

arbeidsgivers styringsrett ble det tatt utgangspunkt i at «Dersom ikke arbeidsgiveren har gitt særskilt avkall på styringsretten», så kan arbeidsgiver innenfor visse grenser foreta endringer i arbeidsforholdet.²⁷ I vurderingen foretok retten en presiserende tolkning av avtalevilkåret «seinvakt», og kom til at «Det å endre slik avtale til å også omfatte dagvakter, vil [...] være en så vesentlig endring av arbeidsforholdet at den normalt ikke kan gjennomføres i kraft av styringsretten».²⁸ Det forelå dermed begrensning i styringsretten i form av at arbeidsgiver ved å tilby seinvakter hadde handlet på en slik måte at det ble gitt avkall på endringsadgangen. En annen måte å se det på er at arbeidsgiver nærmest hadde forpliktet seg til å opprettholde arbeidstidsordningen.²⁹

2.2.4 Saklighetskravet – innholdet og betydningen for ekstraordinære situasjoner

På arbeidsrettens område gjelder det, som på mange andre juridiske felt, også et saklighetskrav. Eksempelvis kommer saklighetskravet til uttrykk i aml. § 15-7 og aml. § 9-1 når det gjelder oppsigelser og gjennomføring av kontrolltiltak. Saklighetskravet som en begrensning i arbeidsgivers styringsrettskompetanse er imidlertid ikke lovregulert. Jakhelln angir grunnlaget for saklighetskravet som en «konsekvens av det underordningsforhold som arbeidsavtalen etablerer for arbeidstakere som berøres.»³⁰ At det gjelder et saklighetskrav er ikke omdiskutert, og er også bekreftet i Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*). Spørsmålet var i korte trekk om Statoil (arbeidsgiver) kunne endre fremmøtestedet for arbeidstakerne på Kårstø-anlegget. Det ble uttalt at:

«Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.»³¹

Det klare utgangspunktet er at arbeidsgiver ikke kan bygge på utenforliggende hensyn, noe som innebærer at endringsbegrunnelsen må ligge i virksomhetens forhold.³² Arbeidsgivers

²⁷ Avsnitt 41

²⁸ Avsnitt 41-42

²⁹ Se Hemmingby (2021a) s. 169

³⁰ Jakhelln (2006) s. 50. Gjengitt i Fougner (2016) s. 164

³¹ Rt. 2001 s. 418 s. 427

³² Evju (2003) s. 23

styringsrettsbeslutninger kan heller ikke være vilkårlige. I dette ligger at beslutningen ikke må ha ulovlige grunner, og at arbeidsgiver må basere beslutningen sin på en reell begrunnelse.³³ I *Kårstø* var kravet til saklighet tilfredsstilt: Prosessen var forsvarlig samt var begrunnelsen og konsekvensene tilstrekkelig overveiet.³⁴ I tillegg til den overnevnte prinsipielle uttalelsen tilføyde retten noe som viser at behovet for tilpasning til samfunnsutviklingen er en viktig del av om en styringsrettsbeslutning er saklig: «Den dynamiske karakter av et anlegg som *Kårstø* gjør det nødvendig å foreta endringer ut fra de driftsmessige behov til enhver tid».³⁵ Følgelig er det saklig av arbeidsgiver å foreta endringer i virksomheten som omstendighetene krever, og man er ikke bundet av gammel praksis i driften.³⁶

Det nærmere innholdet i saklighetskravet utover det som følger av *Kårstø* er usikkert. Det kan imidlertid spørres om saklighetskravet rekker enda videre til å også omfatte rimelighetshensyn eller interesseavveininger mellom konsekvensene endringsbeslutningen har for arbeidstaker på den ene siden, og behovet for arbeidsgiver til å foreta endringene på den andre. Dette er med andre ord et spørsmål om hvor langt domstolenes prøvelse av styringsrettsbeslutninger rekker. En grundig drøftelse av de ulike synspunktene som kommer til uttrykk i litteraturen faller utenfor oppgaven, men en kort redegjørelse er av betydning grunnet praktiske hensyn og den videre fremstilling.³⁷

Når Høyesterett bruker begrepet «allmenne saklighetsnormer» i *Kårstø* kan dette minne om det forvaltningsmessige saklighetskravet. Dette innebærer at domstolene kun har en begrenset overprøvningskompetanse da de kun har myndighet til å kontrollere om skjønnsutøvelsen bygger på et forsvarlig grunnlag, og ikke arbeidsgivers skjønn innenfor rammene av denne kompetansen.³⁸ I juridisk litteratur er denne siden av saklighetskravet betegnet som det «generelle» saklighetskravet.³⁹ I korte trekk går dette ut på en vurdering av selve begrunnelsen for styringsrettsbeslutningen.⁴⁰ Spørsmålet for domstolene vil således være om arbeidsgiver har tatt i betraktning ulovlige eller vilkårlige hensyn ved endringsbeslutningen. Når det gjelder det frie skjønn, herunder rimelighets- og interessevurderinger, er dette ikke en gjenstand for overprøving. En slik tolkning suppleres av rettens uttalelse i Rt. 2011 s. 841

³³ Hemmingby (2021a) s. 217

³⁴ Fougner (2021) s. 177

³⁵ Rt. 2001 s. 418 på side 427. Se også Fougner (2021) s. 177

³⁶ Fougner (2021) s. 177

³⁷ Se Hemmingby (2021a) s. 203 for gjennomgåelse av ulike oppfatninger i juridisk teori

³⁸ Fougner (2016) s. 164

³⁹ Se Hemmingby (2021a) s. 211

⁴⁰ Ibid. s. 211

(*Osloskolen*), der flertallet fastslår at det ikke skal foretas en overprøving av om «arbeidsgiverens beslutninger [...] er påkrevde eller optimale.»⁴¹ Også Fougner mener at dette innebærer at det ikke skal foretas interesseavveininger mellom behov og virkning for arbeidstaker og arbeidsgiver.⁴²

På den andre siden bygger uttalelsen i *Kårstø* på rettsavgjørelsen som ble avsagt året før, Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*). Spørsmålet i sistnevnte saken var om det var innenfor arbeidsgivers styringsrett å endre arbeidsoppgavene til de to ansatte på *Nøkk*. Her la flertallet til grunn at ved fastleggelsen av styringsrettens grense må arbeidsavtalen tolkes i lys av hva som «finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen».⁴³ Til tross for at formuleringen ikke direkte minner om et saklighetskrav, er det av flere forfattere ansett som et uttrykk for saklighetskravet.⁴⁴ Dette innebærer altså at det både skal tas hensyn til saklighet og rimelighet ved vurderingen av om arbeidsgiver har overtrådt styringsrettens grenser. At retten legger vekt på slike rimelighetshensyn kommer klart til uttrykk i avgjørelsen når den legger vekt på hva slags virkninger, selv om dette ble gjort implisitt, endringene fikk for arbeidstakerne.⁴⁵ I motsetning til det generelle saklighetskravet, er dette uttrykk for et mer «individuell» saklighetskrav da også virkningene av endringsbeslutningen for den enkelte arbeidstaker er av betydning for fastleggelsen av styringsrettens rekkevidde.⁴⁶ I tillegg vurderer retten også, igjen implisitt, om arbeidsgiver hadde basert beslutningen sin på vilkårlige eller utenforliggende hensyn. Da endringen var begrunnet i samfunnsutviklingen samt driftseffektivitet ble dette ansett som saklig. Avgjørelsen gir således et inntrykk av at saklighetsvurderingen er noe mer enn et «alminnelig» saklighetskrav da rimelighetsbetraktninger også inngår i vurderingen. At interesseavveininger er omfattet i vurderingen har også støtte i Arbeidsmiljølovens forarbeider.⁴⁷ Forarbeidene anerkjenner først saklighetskravet som en begrensning i arbeidsgivers styringsrett ved å både vise til *Kårstø* og *Nøkk*. Gjengivelsen av det som ble sagt i dommene gir ikke veiledning om hva saklighetskravet inneholder enn det som allerede har blitt sagt. Videre, i forbindelse med kontrolltiltaket skriver departementet at det skal «foretas en avveining mellom arbeidsgivers interesse i kontrolltiltaket og arbeidstakerens

⁴¹ Avsnitt 58

⁴² Weltzien og Meder (2021) s. 593

⁴³ Side 1609

⁴⁴ Evju (2003) s. 24

⁴⁵ Se s. 1610 og Hemmingby (2021a) s. 222

⁴⁶ Hemmingby (2021a) s. 211

⁴⁷ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 139 flg.

personvern».⁴⁸ Om hvorvidt dette har overføringsverdi til styringsrettsbeslutninger er usikkert, men uten nærmere holdepunkter og klarhet legges det til grunn at man ikke uten videre kan utlede slike slutninger.⁴⁹

Som nevnt hersker det usikkerheter om hvorvidt individuelle forutsetninger inngår i saklighetsvurderingen. Koronapandemien har medført behov for fleksibilitet i arbeidslivet da det har vist at det er nødvendig med store endringer i arbeidsforholdet. Muligheten for arbeidsgiver å foreta ulike endringsbeslutninger i kraft av styringsretten er en viktig forutsetning for å regulere arbeidsforholdet, spesielt i krisetider der behovet for midlertidige endringer er stort. Slike styringsrettsbeslutninger må foretas raskere enn vanlig, og utfordrer dermed kravet til tilfredsstillende beslutningsgrunnlag. Å utelukke interesseavveininger vil således uthule det sterke arbeidstakervernet som fremgår av arbeidsrettslige regler og Arbeidsmiljøloven.⁵⁰ Videre innebærer arbeidsforholdet at arbeidstakeren er i et underordningsforhold, noe som skaper et særlig vernebehov for vedkommende. Dette kan begrunne domstolskontroll, men sier likevel ikke om hvor langt denne rekker, herunder om «individuelle saklighetsvurderinger» er omfattet.⁵¹ Det legges særlig vekt på rettsavgjørelsene som gir uttrykk for rimelighetsvurderinger i tillegg til den generelle saklighetsvurderingen. Selv om dette skjer noe implisitt, viser både *Nøkk* og *Kårstø* at hva slags virkninger en styringsrettsbeslutning har for arbeidstakerne ligger innbakt i rettens vurdering. *Osloskolen* viser derimot at slike vurderinger også kommer frem eksplisitt: Som en del av den individuelle saklighetsvurderingen uttalte retten at «endringene ikke er større enn at en arbeidstaker må finne seg i dette», imens i forbindelse med prøvingen av den generelle sakligheten ble det lagt til grunn at endringsbeslutningen var basert på tilfredsstillende grunner.⁵² Det kan derfor også reises spørsmål om hvorvidt retten motsier seg selv når den tok utgangspunkt i at domstolene ikke skal foreta overprøving av arbeidsgivers beslutninger.⁵³

Hvorvidt man skal se på interesseavveiningen som et eget moment ved tolkning av arbeidsavtalen, avgrenset mot saklighetskravet, eller om man anser det som en del av saklighetsvurderingen er likegyldig da rettspraksis viser at interesseavveininger og andre

⁴⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 139-140

⁴⁹ Se Hemmingby (2021a) s. 226 flg. for nærmere drøftelser

⁵⁰ Se aml. § 1, se også Hemmingby (2021a) s. 228

⁵¹ Se Fougner (2016) s.165

⁵² Rt. 2011 s. 841: Se avsnitt 55 for den individuelle saklighetsvurderingen og avsnitt 69 jf. 51-52 og 60-63 for den generelle saklighetsvurderingen. Se også Hemmingby (2021a) s. 223 for drøftelse av rettspraksis

⁵³ Rt. 2011 s. 841 (58) og Hotvedt & Ulseth (2013) s. 118

rimelighetsvurderinger ikke er utelukket ved fastleggelsen av styringsrettens grenser. Det synspunktet Carlstedt uttrykker er derfor treffende for standpunktet avhandlingen tar: Å inkludere rimelighetsvurderinger i saklighetskravet betyr ikke at endringer utelukkes av den grunn, men heller at det etableres en «relativisert endringsterskel av hensyn til arbeidstageren».⁵⁴ I kapittel 4 vurderes både den generelle og individuelle siden av saklighetskravet ved pålegg av hjemmekontor.

Til tross for det usikre rettskildebildet angående domstolskontroll taler Høyesteretts omfattende bruk av rimelighetsvurderinger og reelle hensyn mot en begrenset prøvelsesrett.⁵⁵ Inngripende styringsrettsbeslutninger skaper vernebehov for arbeidstaker. Fra et rettspolitisk perspektiv vil eksplisitte vurderinger og økt prøvingsintensitet bidra til å skape balanse mellom partene, herunder hensynet til styringsrettsfrihet og arbeidstakervern. Pandemien har utfordret uklare regler. Gjennom en sterk prøvingsintensitet kan Høyesterett bidra til regelutvikling og danne kurs for fremtidige krisesituasjoner.

⁵⁴ Gjengitt i Hemmingby (2021a) s. 228

⁵⁵ Slik også Hemmingby (2021a) s. 336

3 Betydningen av adgangen til å gjøre endringer i lys av samfunnsutviklingen

3.1 Innledende betraktninger

Koronapandemien representerer en endring i samfunnet som påvirker hva slags styringsrettsbeslutninger arbeidsgiver kan foreta. Det overordnede formålet med dette kapitlet er å kort redegjøre for hva tolkning av arbeidsavtalen i vid forstand innebærer, for så å drøfte nærmere om hva slags betydning koronapandemien har for arbeidsgivers adgang til å foreta endringer i det individuelle arbeidsforholdet. Sistnevnte er den sentrale delen i dette kapitlet. Et spørsmål her er om terskelen for endringsadgangen senkes i ekstraordinære situasjoner, herunder om arbeidstakerne har plikt til å yte ekstra for sin arbeidsgiver. Kapitlet må ses i lys av neste kapittel, om hjemmekontorordningen. I tillegg danner kapitlet også utgangspunkt for andre problemstillinger som oppstår i forbindelse med ekstraordinære situasjoner, som ikke tas opp i denne avhandlingen. Eksempelvis vil drøftelser gjort nedenfor også være relevant for spørsmålet om det er innenfor arbeidsgivers styringsrett å pålegge arbeidstaker å svare på e-post utenfor arbeidstiden i krisetider.

3.2 Arbeidsgivers spillerom i lys av arbeidsavtalen

3.2.1 Innledning

Ved tolkningen av arbeidsavtalen i vid forstand vil flere momenter være relevante. *Nøkk* illustrerer dette utgangspunktet:

«Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold, og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.»⁵⁶

⁵⁶ Rt. 2000 s. 1602 (s.1609)

Dette utgangspunktet er videreført og utviklet i rettspraksis. HR-2020-1339 (*ISS*) viser til *Nøkk* og fastslår at det ved avtaletolkning er «rom for ganske brede vurderinger»,⁵⁷ og at det det vil være «større rom for supplerende tolkningsfaktorer her enn ved tolkning av avtaler mellom jevnbyrdige parter i forretningsforhold».⁵⁸ Det sistnevnte begrunnes i arbeidsforholdet preges av asymmetri og maktubalanse.

3.2.2 Utgangspunktet: «Grunnpregstandarden»

Grunnpregstandarden er en rettssetning som har vokst gjennom teori og underrettspraksis.⁵⁹ Høyesterett har ikke brukt selve terminologien, og det hersker usikkerheter om hvor langt grunnpregstandarden rekker og dets innhold.⁶⁰ Utgangspunktet om at arbeidsgiver ikke kan foreta endringer som rokker ved stillingens grunnpreg er imidlertid alminnelig akseptert.⁶¹ Samfunns- og teknologiutviklingen har medført et større behov for fleksibilitet, noe som utfordrer den alminnelige forståelsen av grunnpregstandarden. Hemmingby påpeker blant annet at grunnpregstandarden ikke er helt fraveket, men at den er utvidet til å omfatte flere vurderingstemaer enn den tradisjonelle oppfatningen.⁶² Uansett hva slags formening man kan ha om denne problemstillingen, så tyder nyere rettspraksis på at rimelighetsbetraktninger inngår i den helhetlige vurderingen.⁶³

3.2.3 Stillingsbetegnelsen

Den individuelle arbeidsavtalen inneholder beskrivelse av stillingen jf. aml. § 14-6 bokstav c, og kan på den måten bidra til å fastslå hva ansettelsesforholdet går ut på. At stillingsbetegnelsen er et viktig tolkningsmoment fremgår av *Nøkk*: Retten tok utgangspunkt i at arbeidstakerne var «[...]ansatt som maskinister på B/S Nøkk.»⁶⁴ Momentet ble vurdert i lys av hvordan endringene ville påvirke arbeidsoppgavene. Retten anerkjente at omplasseringen ville medføre store endringer i arbeidsoppgavene, men kom til at «[...] hovedoppgaven fremdeles består i å være maskinister på B/S Nøkk.»⁶⁵ Uttalelsen kan tolkes dithen at store

⁵⁷ Avsnitt 50

⁵⁸ Avsnitt 48

⁵⁹ Fougner (2016) s. 204 flg. med videre henvisninger

⁶⁰ Se Sundet (2021) s. 197 flg. for debatten om grunnpregstandarden

⁶¹ Eksempelvis HR-2016-2286-A (avsnitt 26)

⁶² Hemmingby (2021a) s. 193 flg. Se også Hemmingby (2016)

⁶³ Eksempelvis Rt. 2000 s. 1602 s. 1609-1610. Slik også Sundet (2021) s. 201 og 207

⁶⁴ Rt. 2000 s. 1602 (s. 1610)

⁶⁵ Side 1610

endringer kan ligge innenfor styringsretten forutsatt at arbeidsoppgavene ikke går utover rammene av stillingsbeskrivelsen.

3.2.4 Omstendigheter rundt ansettelsen og praksis i bransjen

For å konkretisere innholdet i arbeidsavtalen er det viktig å se hen til avtalens forhistorie og partenes forutsetninger ved avtaleinngåelsen. Dette kan ses på som utslag av alminnelige avtalerettslige prinsipper, som går ut på at den forutgående avtalesituasjonen hensyntas ved avtaletolkningen. Momentets betydning fikk utslagsgivende betydning i Rt. 2009 s. 1465 (*Seinvakt*). Avgjørende for rettens konklusjon var at begge sykepleierne hadde både i arbeidssøknaden oppgitt at «de ønsket «seinvakt», og [...] fremholdt de under avtaleforhandlingene dette som meget viktig for dem.»⁶⁶ Å pålegge dagvakter var dermed utenfor arbeidsgivers styringsrett.

Bransjepraksis/sedvane er rettskildefaktor som bygger på tanken om at dersom noe har eksistert og fulgt i en lang tid, så indikerer det på at denne praksisen er akseptabel og gir uttrykk for en vanlig handlemåte.⁶⁷ I Rt. 2008 s. 856 (*Theaterkafe*) var momentet viktig for resultatet. Spørsmålet var om arbeidsgiver kunne pålegge servitørene å dele tips med de øvrige ansatte. Retten la vekt på at «[...] utviklingen over tid i restaurantbransjen [...]» veide tungt, og at «I dag praktiserer de aller fleste restauranter deling av tipsene mellom grupper av ansatte.»⁶⁸ Tippsdeling var altså en etablert bransjepraksis og fikk betydning ved tolkningen og utfyllingen av arbeidsavtalen.

3.3 Koronapandemien som et endret samfunnsforhold

3.3.1 Generelt om momentet

Som nevnt er arbeidsavtalen dynamisk i den forstand at virksomheten er et subjekt for forandring grunnet endrede markedsforhold, teknologisk utvikling og ikke minst uforutsette samfunnsendringer. Resultatet av dette dynamiske preget er at arbeidsplikten ikke kan fastslås permanent. En naturlig følge av dette er at det må foretas en rimelighetstolkning av arbeidsavtalen i lys av samfunnsutviklingen, i tillegg til vektlegging av arbeidstakerhensyn.

⁶⁶ Avsnitt 39

⁶⁷ Fougner (2016) s. 189

⁶⁸ Avsnitt 42

Rimelighetsvurderinger knyttet til samfunns og utviklingshensyn kan derfor ses på som en konsekvens av rettspragmatisme.⁶⁹ Slik tolkning vil ofte komme i favør av arbeidsgiver, da arbeidskontrakten er av en tidsbegrenset og løpende art. Slike rimelighetsvurderinger basert på samfunnsutviklingen kan både være en objektiv vurdering, basert på ytre faktorer, men kan også inngå som et element i interesseavveiningen som foretas når arbeidsgiveren har behov for å foreta endringer i virksomheten.⁷⁰ Som vi skal se på nedenfor i 3.3.2 påvirkes arbeidsgivers styringsrett i koronapandemien av begge «sidene» rimelighetsvurderingen: På den ene siden har pandemien (et ytre forhold) satt preg på arbeidsforholdet, og på den andre siden har denne ekstraordinære situasjonen påvirket interne forhold hos arbeidsgiveren (økonomi, behov for rasjonalisering, m.m.).

Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*) fastslår at et av flere tolkningsmomenter er om «hva som er rimelig i lys av samfunnsutviklingen».⁷¹ Saken gjaldt spørsmål om Stavanger kommune i kraft av styringsretten kunne beordre to skipsmekanister, som jobbet på kommunens brannbåt, til å inngå i kommunens hovedbrannstyrke. Grunnen for denne endringen var at det i motsetning til på brannstasjonen ikke var lenger behov for mannskap på brannbåten. Retten kom til at vedtaket var berettiget, og at kommunen ikke hadde gått utover styringsretten. Høyesterett er imidlertid vage med å drøfte innholdet i tolkningsmomentet og betydningen av momentet for utfallet i saken. Samfunnsutviklingen i denne saken må leses i lys av drøftelsen av de øvrige momentene, blant annet at integreringen ikke medførte «ubetydelige endringer i deres arbeidsoppgaver».⁷² Avgjørelsen får således et fyldigere innhold dersom man som Høyesterett vektlegger kommunens behov for å nyttiggjøre seg av arbeidskraften og deres anstrengte økonomi.⁷³

Til tross for at Høyesterett i *Nøkk* drøftet innholdet av samfunnsutviklingen mer indirekte, så viser de etterkommende sakene at endringer i samfunnet og arbeidslivet er et moment i seg selv ved tolkning av arbeidsavtalen. Viktigst av dem i den relasjon er Rt. 2008 s. 856 (*Theaterkafé-dommen*). Saken gjaldt et spørsmål om servitørene på Theaterkafeen i Oslo måtte godta pålegg fra arbeidsgiver om å dele mottatt tips med andre ansatte. Høyesterett kom til at det arbeidsavtalen ikke regulerte tipsdeling, og at det var innenfor arbeidsgivers

⁶⁹ Hemmingby (2021b) s. 234

⁷⁰ Hemmingby (2021a), s. 238

⁷¹ Side 1609

⁷² Side 1610

⁷³ Fougner (2007) s. 136-137

styringsrett å pålegge tipsdeling. Det ble uttalt at «... her må utviklingen over tid i restaurantbransjen veie tungt.» og at «...folk flest nå ser tipsdeling som det naturlige».⁷⁴ I motsetning til som i *Nøkk*, er retten mer åpen med å bruke samfunnsutviklingen som tolkningsmoment og har en mer dynamisk tilnærming på bruken av praksis. Dommen viser at ytre faktorer begrunnet endringer i hvordan tips skulle deles.

Det er altså ikke ubestridt at hva som er rimelig i lys av samfunnsutviklingen kan utvide arbeidsgivers styringsrett. Det vil imidlertid være uhensiktsmessig å legge dette til grunn uten videre for enhver endring i samfunnet. Rt. 2009 s. 1465 (*Seinvakt*) illustrerer denne problemstillingen. Saken gjaldt spørsmål om arbeidsgiver kunne pålegge to sykepleiere en turnusordning som innebar dagvakter, til tross for at de var ansatt som seinvakter. Høyesterett drøftet først kommunens behov for endring i arbeidsforholdet, men kom til at det ikke var tilstrekkelig tungtveiende for å begrunne endring i arbeidsforholdet. Retten uttalte videre om hvorvidt ytre forhold hadde påvirket arbeidsgivers virksomhet i den forstand at dette berettiget endringer i arbeidsforholdet. Dette ble besvart benektende: «Avtalene ble inngått i 2002, og det har ikke funnet sted noen vesentlige samfunnsmessige endringer siden den gang som skulle tilsi at den vaktordning som er avtalt, kan endres på en annen måte enn ved endringsoppsigelse...».⁷⁵ Uttalelsen viser at ikke enhver samfunnsendring berettiger endring, og at den må ha betydning for styringsrettsbeslutningen. I motsetning til samfunnsutviklingen i *Nøkk* og *Theaterkaféen*, som hadde skjedd over flere år og fått direkte betydning for arbeidsforholdet, så var ikke situasjonen i *Seinvakt* like prekær. I sistnevnte sak hadde det kun gått 4 år, og den faktiske begrunnelsen for å endre turnusordningen var behovet for mer «kontinuitet og kontakt mellom dag- og kveldsvakter.»⁷⁶ Endringen var dermed ikke egentlig et utslag av samfunnsmessig utvikling (ytre forhold), men heller interne forhold hos arbeidsgiveren, som heller ikke var tilstrekkelig for å begrunne endring jf. ovenfor.

Det er utvilsomt at samfunnsutviklingen er et viktig moment ved tolkning av arbeidsavtalen. Det som imidlertid ikke drøftes direkte i disse dommene er om hvor terskelen går for å gi arbeidsgiver et større spillerom grunnet samfunnsutviklingen. Knyttet opp mot koronapandemien er et spørsmål om hvor lang tid som må gå for at samfunnsutviklingen kan få betydning i vurderingen. Videre er et spørsmål om pandemien, som representerer en

⁷⁴ Avsnitt 42

⁷⁵ Avsnitt 43

⁷⁶ Avsnitt 29

plutselig endring i samfunnet og som ikke har blitt redegjort for i «styringsrettsdommene», gir utvidet styringsrett, eller om dette er urimelig da slike endringer vil være uforutberegnelige for arbeidstaker da pandemien har vist at endringer i samfunnet kan skje i løpet av natten. Disse problemstillingene skal behandles i det videre.

3.3.2 Nærmere om terskelen for arbeidsgivers endringsadgang i krisesituasjoner

3.3.2.1 Innledning

Dommene nevnt ovenfor gjelder gradvise endringer i samfunnet, og illustrerer av den grunn ikke om hvorvidt styringsretten også er like fleksibel og utvidet ved uforutsette endringer i samfunnet. Spørsmålet er om hvorvidt terskelen for arbeidsgivers endringsadgang i krisesituasjoner senkes. Av fremstillingspedagogiske grunner redegjøres det først for om pandemien kan anses som et ekstraordinært forhold, og dernest rettes søkelyset mot hva slags betydning dette har for terskelen for arbeidsgivers styringsrett.

3.3.2.2 Pandemien som et ekstraordinært forhold

Det foreligger ikke rettspraksis om styringsrettens grenser i pandemitilfeller. Imidlertid er rettspraksis som angår andre krisesituasjoner veiledende. I Rt. 1927 s. 296 (*Streik*) erkjente flertallet at det kan «indtræffe ekstraordinære forhold» som kan medføre «en midlertidig utvidelse av den ordinære arbeidspligt». ⁷⁷ I slike tilfeller utvides altså arbeidsplikten utover det som er fastsatt i arbeidskontrakten og som gjelder under normale forhold. Retten begrunner dette i en fortolkning av arbeidsavtalen, noe som er i samsvar med det dynamiske elementet i arbeidsforhold som ble gjort rede for ovenfor. Retten nevner eksempler på hva som kan anses som ekstraordinære tilfeller, blant annet «sygdomstilfælde blandt det øvrige mandskap, ulykker og lign.». En naturlig forståelse av uttalelsen innebærer at retten legger terskelen for hva som anses som «ekstraordinære forhold» ganske lavt. Motsatt oppstiller Kristen Andersen et snevrere utgangspunkt når han skriver at de ekstraordinære forholdene for å ha en slik virkning må «være av forholdsvis kvalifisert karakter, i den forstand at de må stille vedkommende bedrift i noe av en arbeids- eller produksjonsmessig nødssituasjon.» ⁷⁸

⁷⁷ Side 297

⁷⁸ Gjengitt av Fougner (2016) s. 252

Overført til pandemifellene er det ingen tvil om at Covid-19 må anses som et ekstraordinært tilfelle: Pandemien har medført en unntakstilstand i samfunnet og har forårsaket store endringer i flere av virksomhetene landet rundt. Helsedirektoratet har definert pandemien som en allmennfarlig smittsom sykdom.⁷⁹ Covid-19 er altså mer enn en alminnelig sykdom og utgjør en annen type nødsituasjon enn de tidligere rettspraksis handler om. Dette skaper nye rettslige problemstillinger og usikkerheter.

3.3.2.3 Senkes terskelen for å foreta styringsrettsbeslutninger i ekstraordinære situasjoner?

Som redegjort for i 3.3.1 har arbeidsgiver større adgang til å gjøre ensidige endringer i arbeidsforhold når behovet begrunnes i ordinære og naturlige samfunnsendringer. Pandemien har imidlertid vist seg å være en plutselig endring som har krevd umiddelbare reaksjoner og tiltak, både av midlertidig og varig karakter. At arbeidsgiver kan gjøre endringer i slike ekstraordinære tilfeller er ikke bestridt, men hvor langt arbeidsgiver kan gå er et spørsmål som ikke har vært oppe i retten, og er et meget relevant spørsmål da dette kan gå utover styringsrettens grenser: Har arbeidsgiver misbrukt styringsrettskompetansen under henvisning til en pandemi?

Under henvisning til Rt. 1927 s. 296 gir Paal Berg uttrykk for en utvidet arbeidsplikt når han skriver at krisesituasjoner som sykdom «vil kunne gi arbeidsgiveren et rimelig og billig krav på andre arbeidere o.lign. vil kunne gi arbeidsgiveren et rimelig og billig krav på at de han har i sin tjeneste hjelper ham over vanskelighetene».⁸⁰ På det generelle planet ser det ut som om Berg legger til grunn at arbeidstakeren må strekke seg langt i ekstraordinære situasjoner. Motsetningsvis oppstiller Kristen Andersen strengere rammer for hva slags midlertidige endringer som kan pålegges: Endringen kan ikke gå ut på å stille arbeidstakeren overfor arbeidsoppgaver som faglig er «radikalt forskjellige fra dem han har etter arbeids- og tariffavtalen».⁸¹ Imidlertid er Andersen mer åpen når situasjonen er særlig ekstraordinær, slik som pandemien, da hun skriver at «...det må kunne fastslås at jo mer trykkende de ekstraordinære omstendighetene er, jo lenger på arbeidstakeren strekke seg».⁸² På dette grunnlaget kan det diskuteres om ikke arbeidsgiver i krisesituasjoner har en *mer* utvidet

⁷⁹ Jf. forskrift om allmennfarlige smittsomme sykdommer §1.

⁸⁰ Gjengitt av Fougner (2016) s. 251

⁸¹ Ibid s. 252

⁸² Ibid s. 252

mulighet (sammenliknet den i situasjoner der den naturlige samfunnsutviklingen påvirker arbeidsforholdet) til å gjøre endringer i arbeidsforholdet grunnet det ekstraordinære elementet.

I Rt. 1964 s. 1345 (*Jordmor*) var spørsmålet om arbeidsgiver kunne pålegge en jordmor til å tjenestegjøre som en assistentsykepleier. Retten viste til Paal Berg om at det kan tenkes «akutte situasjoner hvor de ansatte må finne seg i midlertidig å utføre arbeid som faller utenom de gjøremål etter arbeidsavtalen plikter å påta seg». ⁸³ Flertallet kom til at det ikke forelå en tvangssituasjon, da endringen var begrunnet i at sykehuset måtte nedlegge fødestuen, noe som medførte behov for sykepleierhjelp. Saken har et visst likhetstrekk med *Seinvakt* da det heller ikke i denne saken var en samfunnsmessig utvikling som rettfærdiggjorde endringer i arbeidsforholdet. *Jordmor* illustrer således både hva som ikke kan anses som en «tvangssituasjon», og også at den samfunnsmessige utviklingen må ha innvirkning på det aktuelle arbeidsforholdet for å være relevant. På den andre siden derimot, erkjenner flertallet at dersom det hadde vært en akutt situasjon så hadde det vært mulig at jordmoren måtte finne seg i å midlertidig utføre arbeidet. Dette taler igjen i retning for at det er en lavere terskel for å gjøre ensidige midlertidige endringer ved ekstraordinære situasjoner, og da særlig ved en pandemi som vi nå står ovenfor.

Et viktig element som har vært gjennomgående i dette kapitlet og i juridisk teori generelt, er at endringene som arbeidsgiver søker å iverksette i krisesituasjoner ofte vil være store, men også midlertidige. ⁸⁴ Pandemien illustrer dette: De fleste endringene (hjemmekontor, endringer i arbeidstid, påbud om bruk av smittevernsutstyr m.m.) er forårsaket av en krise, men har som mål å opphøre når pandemien er over. At arbeidsgiver foretar midlertidige utvidelser av den ordinære arbeidsplikten er en sterk begrunnelse for at arbeidstaker må finne seg i endringen, og dernest hjelpe arbeidsgiver ut av vanskelighetene. Dette kan begrunnes i at arbeidsavtalene kan sies å bygge på en forutsetning om at ekstraordinære forhold ikke inntreffer, og at arbeidsgiver da bør kunne foreta endringer som arbeidstaker må akseptere for å «redde» sin virksomhet. ⁸⁵ At arbeidstaker får gå tilbake til sitt opprinnelige arbeid når den ekstraordinære situasjonen er over, viser at endringen ikke er like inngripende som ved varige endringer. I slike tilfeller vil rimelighetsvurderingen trolig falle i favør av arbeidsgiver da behovet for endring hos arbeidsgiver er større enn virkningen den kan ha for arbeidstakeren.

⁸³ Side 1436

⁸⁴ Se Fougner (2016) s. 250 flg., med videre henvisninger

⁸⁵ Fougner (2016) s. 252

Det kan ikke utelukkes at endringene arbeidsgiver ønsker å gjøre blir varige, også i krisesituasjoner. At arbeidsgiver i lys av den aktuelle krisesituasjonen ser behov for mer langvarige endringer er en konsekvens av at arbeidsavtalen er av en dynamisk karakter. Både markedet og virksomheten opplever forandringer, noe som medfører behov for endringer i arbeidsforholdet. De ni styringsrettsdommene, noen av dem behandlet ovenfor, omhandler nettopp de permanente endringsbeslutningene. Om hvorvidt arbeidsgivers styringsrettsbeslutninger i pandemien har slik element av varighet, og betydningen av denne må drøftes for det enkelte typetilfellet. Det er særlig arbeidsgivers bruk av hjemmekontorløsningen som har reist denne problemstillingen, se kapittel 4: Ved pandemiens utbrudd skulle hjemmekontortiltaket være en midlertidig løsning. Pandemien har imidlertid vart ganske lenge, og hjemmekontor er fortsatt praksis hos mange arbeidsgivere. Lovligheten av styringsrettsbeslutningen må vurderes grundig i lys av ansettelsesavtalens innhold.⁸⁶ Her vektlegges både samfunnsendringen og arbeidstakerhensyn. Trolig vil arbeidstakerhensyn få større plass i vurderingen enn ved midlertidige endringer da slike endringer er inngripende.⁸⁷

Som nevnt inngår rimelighetshensyn i vurderingen når arbeidsavtalen skal tolkes for å klarlegge styringsrettens grenser. Rimelighetsvurderingen er en sammensatt vurdering og består av ulike vurderingstemaer.⁸⁸ Et element er endringens hensiktsmessighet, og innebærer en vurdering av om endringen arbeidsgiver ønsker å foreta er egnet til å oppnå formålet med endringen.⁸⁹ Rt. 2011 s. 841 (*Osloskolen*) viser hensiktsmessighetselementet. Spørsmålet var om kommunen som arbeidsgiver kunne omplassere en undervisningsinspektør til en lignende stilling innen kommunen. Bakgrunnen for omplasseringen var samarbeidsproblemer på arbeidsplassen. Retten kom til at omplasseringen var innenfor arbeidsgivers styringsrett. Det ble blant annet lagt vekt på at Utdanningsetataten hadde rådført seg i forkant og fikk beskjed om at omplasseringen var et godt valg da den ville bidra til å gjenopprette et bedre miljø på arbeidsplassen. Når det gjelder pandemien, har arbeidsgiverne i landet iverksatt tiltak for å bidra til felles dugnad mot pandemien. Dette må ses i lys av smittevernloven § 1 som angir at formålet med loven er å «verne befolkningen mot smittsomme sykdommer ved å forebygge dem og motvirke at de overføres i befolkningen». Styringsrettsbeslutninger som har formål å bidra til en felles dugnad når landet befinner seg i en unntakstilstand må anses å være

⁸⁶ Dege (1995) s. 254

⁸⁷ Se kapittel 4.4.3

⁸⁸ Se Hemmingby kapittel 11 (2021a) for de ulike elementene i rimelighetsvurderingen.

⁸⁹ Hemmingby (2021a) s. 254

hensiktsmessige. Dette kan også sies om andre ekstraordinære situasjoner, eksempelvis naturkatastrofer, der arbeidsgiver vil søke å foreta endringsbeslutninger for å avhjelpe den akutte situasjonen som har oppstått.

En gjennomgang av juridisk litteratur, analogi av rettspraksis og rimelighetsbetraktninger, og særlig det midlertidige aspektet viser at terskelen for arbeidsgiver til å foreta endringer i arbeidsforholdet senkes ved ekstraordinære tilfeller, sammenliknet med «vanlige» samfunnsendringer der det kreves gode grunner fra arbeidsgiver for å utvide arbeidsplikten utover det er fastsatt i kontrakten. Det er verdt å nevne at arbeidsgiver likevel ikke er helt fri. Ekstraordinære situasjoner som pandemier og naturkatastrofer kommer plutselig, noe som innebærer at arbeidsgiver må foreta raske avgjørelser. Dette vil ramme arbeidstaker negativt. For å verne arbeidstaker finnes det imidlertid begrensninger i styringsretten i form av saklighetskrav, se kapittel 2.2.4.

3.3.2.4 Oppsummering og videre fremstilling

Basert på drøftelsene ovenfor legges det til grunn at pandemien utvilsomt er en ekstraordinær situasjon som har medført et behov for endringer fra arbeidsgivers side. Det har også blitt lagt til grunn at terskelen for hvilke styringsrettsbeslutninger arbeidsgiver kan foreta seg i slike situasjoner ligger lavt, noe som innebærer at arbeidstaker i større grad må akseptere disse endringene. Blant annet vil virksomhetens behov for å gjøre endringer sett i lys av rimelighetsbetraktninger og samfunnsendringer tale i den retning. Den nærmere fastleggelsen av styringsrettens rekkevidde må imidlertid drøftes i lys av den enkelte endring og situasjon. I neste kapittel redegjøres det for tilfellet der arbeidsgiver foretar endringer i arbeidsforholdet ved å pålegge hjemmekontor.

4 Endring av arbeidssted – er pålegg om hjemmekontor innenfor arbeidsgivers styringsrett?

4.1 Innledende betraktninger og om rettskildesituasjonen

Det fremgår av Rt. 2011 s. 841 at arbeidsgiver innenfor styringsrettens grenser kan flytte arbeidstaker fra en skole til en annen. Endring av arbeidssted er således noe arbeidsgiver kan gjøre i kraft av styringsretten, gitt visse omstendigheter. Pandemiutbruddet i 2020 satte et stort preg på arbeidslivet. Blant annet oppfordret myndighetene med begrunnelse i smittevern hensyn til å ta i bruk hjemmekontor. Arbeidsgivere over hele landet ble en del av dugnaden og påla sine arbeidstakere hjemmekontor. Dette kapitlet tar sikte på å redegjøre for om hvorvidt arbeidsgiver kan pålegge sine ansatte å jobbe hjemmefra i krisesituasjoner. Av fremstillingspedagogiske årsaker drøftes styringsrettsbeslutningene som er av midlertidig karakter først. Et aktuelt spørsmål har videre vært om hjemmekontor har kommet for å bli da mange har sett at ordningen har effektive sider ved seg.⁹⁰ På bakgrunn av dette redegjøres det også for om hvorvidt arbeidsgiver kan gi pålegg om hjemmekontor som en permanent ordning, også når pandemien er over.

For å besvare disse spørsmålene må en se hen til den magre rettskildesituasjonen. Til tross for at styringsrettens rekkevidde i ekstraordinære situasjoner har vært oppe for behandling i rettspraksis, har hjemmekontorordninger ikke blitt behandlet.⁹¹ Fenomenet er likevel ikke helt nytt. På slutten av 1800-tallet produserte mange kvinner tekstil hjemmefra.⁹² På bakgrunn av urovekkende arbeidsforhold ble Lov 15. februar 1918 nr. 2 om industrielt hjemmearbeide vedtatt. Loven ble imidlertid opphevet da den ikke var aktuell. Den viktigste loven som regulerer arbeidslivet i dag er Arbeidsmiljøloven. Denne sier imidlertid ingenting om hvorvidt arbeidsgiver kan gi pålegg om hjemmekontor. Loven suppleres av Forskrift 5. juli 2002 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem (hjemmekontorforskriften). Det fremgår av forskriftens § 1 at den gjelder for arbeid som utføres i arbeidstakerens eget hjem.

⁹⁰ Hansen, «Hjemmekontoret har kommet for å bli», *Forskning.no*, <https://forskning.no/arbeid-kommunikasjon-kontor/hjemmekontoret-har-kommet-for-a-bli/1844283>, 22/4-2021.

⁹¹ Eksempelvis Rt. 1964 s. 1345, behandlet under 3.3.2.3

⁹² Punsvik, *Juridika ekspertkommentar* (2020)

Utgangspunktet er at forskriften gjelder permanente hjemmekontorløsninger i normaltilfellene jf. § 1. Pandemien som i starten ble betraktet som midlertidig har vart lenge, og har medført at temporære hjemmekontorordninger har fått et fast preg. I 4.2 redegjøres det derfor for forskriften og aktualiteten av denne.

Grunnet en spinkel rettskildesituasjon må rettmessigheten av pålegg om hjemmekontor drøftes på bakgrunn av arbeidsgivers styringsrett og dennes grenser. For den videre drøftelse forutsettes at verken tariffavtaler eller interne reglementer setter begrensninger i styringsretten. Dermed er det arbeidsavtalen det må tas utgangspunkt i.

4.2 Hjemmekontorforskriften – aktualitet og betydning for styringsretten

4.2.1 Forskriftens anvendelse i krisesituasjoner

Spørsmålet i dette kapitlet er om hjemmekontorforskriften setter begrensninger i styringsretten også i krisetider. For ordens skyld påpekes det at forskriften ikke regulerer adgangen til å pålegge hjemmekontor. Dersom forskriften kommer til anvendelse vil dette innebære at arbeidsgiver må sørge for at reglene i forskriften følges, samt at hjemmearbeidet inntas i en skriftlig avtale jf. hjemmekontorforskriften § 2. Avtalekravet er et minstekrav som er spesifikt rettet mot hjemmearbeid, og som kommer i tillegg til den ordinære arbeidsavtalen. Dette kan medføre begrensninger i styringsretten.

Hjemmekontorforskriften § 1 (2) avgrensner virkeområdet mot hjemmearbeid som er av «kortvarig eller tilfeldig» karakter. En naturlig forståelse av ordlyden tilsier at hjemmekontorordningen må ha preg av regelmessighet og varighet. Dette innebærer naturligvis at hjemmearbeid grunnet besøk fra elektriker ikke omfattes. Basert på ordlydstolkningen er det klart at midlertidig hjemmekontor som følge av ekstraordinære og uforutsette hendelser, slik som ved pandemi, må regnes som «tilfeldig». En motsetningsvis tolkning derimot tilsier at arbeid av mer konstant karakter omfattes av forskriften. Dette vil typisk være der arbeidstaker har hjemmekontor som er mer fast ordning, og at dette skjer mer

enn én gang i uka.⁹³ Eksempelvis vil forskriften komme til anvendelse dersom den pålagte hjemmekontorordningen under pandemien ble videreført som en varig ordning.

Formålet med forskriften er å oppstille tilpassede særregler for arbeid som utføres fra hjemmet.⁹⁴ Dette viser at man har ønsket å skape et regelverk som ivaretar de særlige behovene som oppstår ved slikt arbeid. Dette formålet sett i lys av ordlyden taler for at både varige og midlertidige hjemmekontorløsninger kan omfattes, uten at løsningene i seg selv fastslår om arbeidet kan anses som «kortvarig» eller «tilfeldig».⁹⁵ En hjemmekontorordning som er midlertidig, kan derfor også være enten kortvarig/tilfeldig eller av en mer permanent art. De omfattende tiltakene om hjemmekontor ble introdusert mars 2020, og har vart så lenge som til januar 2022. I pandemiens startfase ble arbeidstakere pålagt hjemmekontor i mer enn 8 måneder.⁹⁶ Denne lange perioden med hjemmekontor gjør at arbeidet ikke kan anses som «tilfeldig» eller «kortvarig», til tross for den ekstraordinære situasjonen. Uten å drøfte den rettkildemessige vekten, samsvarer dette også med departementets forståelse av «kortvarig», som fastslår at fullt hjemmearbeid i en måned eller mer ikke bør anses som «kortvarig».⁹⁷ Dette innebærer at til tross for det midlertidige aspektet ved hjemmekontorordningen, så kan den ikke anses som «kortvarig» når den har vart så lenge, og har vært en fast praksis for mange arbeidstakere. I slike tilfeller gjør formålet med forskriften seg gjeldende, nemlig å tilrettelegge for at arbeidsforholdet og dets egenart omfattes av et regelverk som regulerer situasjonen inngående. Dette taler for at forskriften kommer til anvendelse der hjemmekontorløsningen har vart i flere måneder, også i ekstraordinære situasjoner slik som ved en pandemi.

Det fremgår videre av forarbeidene til forskriften at hjemmearbeidet må være «avtalt» som en fast ordning.⁹⁸ Forarbeidene sier ikke noe om påbudt hjemmekontor er omfattet. Dette tyder på at reglene i hjemmekontorforskriften er laget med sikte på normalsituasjonen, altså der hjemmekontor er avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. En slik tolkning støttes av at dersom forholdet er omfattet av virkeområdet til forskriften, så kreves det etter § 2 en «avtale» mellom partene. En slik avtale vil i normaltilfellene bære preg av frivillighet mellom

⁹³ Høringsnotat fra regjeringen – Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, 22. april 2021, side 9

⁹⁴ Hotvedt (2021b), *Lovkommentar: Arbeidsmiljøloven § 1-5 første ledd*, note 2

⁹⁵ I samme retning: Punsvik, *Juridika ekspertkommentar* (2020)

⁹⁶ Normann, Thea, «Arbeidsgiver må sørge for at ansatte har avtale om hjemmekontor», *Juristen.no*, 30. november 2020

⁹⁷ Høringsnotat fra regjeringen (22/04/2021) s. 9

⁹⁸ Vedlegg til høringsnotat: notat 18/11-2020, s. 1

kontraktspartene.⁹⁹ Dette innebærer at pålegg om hjemmekontor, enten av myndighetene eller i kraft av arbeidsgivers styringsrettskompetanse, ikke omfattes ettersom at det ikke er naturlig å omtale slike pålegg som en «avtale». Særlig når det gjelder myndighetspålagt eller anbefalt hjemmekontor grunnet smittevern hensyn, som under pandemien, så er det ikke utelukkende i arbeidsgivers interesse at arbeidstaker må jobbe hjemmefra. Dermed er det ikke hensiktsmessig å tale om «avtale» mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i forskriftens forstand da arbeidsgiver i krisesituasjoner opptrer som myndighetenes forlengende arm.

På den andre siden, fremgår det av både tittelen av forskriften samt § 1 at forskriften gjelder for arbeid som «utføres i arbeidstakers eget hjem». Sett i lys av forskriftens formål, som er å regulere de særegne trekkene ved hjemmearbeid, taler mye i retning for at man ikke skal legge alt for mye i det rettslige grunnlaget for hjemmekontor. En slik sammenhengende tolkning tilsier at både avtalt og myndighetspålagt hjemmekontor omfattes. I forbindelse med dette har departementet uttalt at forskriften bør få anvendelse uavhengig av hvilket rettsgrunnlag hjemmekontorløsningen er begrunnet i.¹⁰⁰ Det avgjørende for om forskriften kommer til anvendelse eller ei er dermed et spørsmål om hjemmekontoret faller innunder avgrensningen i § 1, nemlig om ordningen er «kortvarig» eller «tilfeldig».

Ved tolkning av hjemmekontorforskriften må en også se hen til bakgrunnen for vedtakelsen av forskriften og de særskilte forholdene som har oppstått i ettertid. Basert på forskriftens forarbeider er det klart at forskriften opprinnelig sikte på å regulere hjemmekontor i normaltilfeller. Dette må også ses i lys av at Arbeids og sosialdepartementet arbeider med endring av forskriften der siktemålet er å bringe den i samsvar med den samfunnsmessige utviklingen.¹⁰¹ Det er flere bestemmelser i forskriften som ikke er tilpasset ekstraordinære situasjoner. Det vises blant annet til det overnevnte avtalekravet i § 2: Der hjemmekontor er begrunnet i utenforliggende forhold er det vanskelig å sette i stand en «avtale», samt å imøtekomme de minstekravene som er oppstilt. Eksempelvis har pandemien vist at det er vanskelig å få nedtegnet «forventet varighet» av avtalen om hjemmearbeid jf. § 2 (1) 4. punkt. Et annet eksempel er at i motsetning til aml. §4-1, så inneholder ikke forskriften noen eksplisitt bestemmelse om det psykososiale miljøet. Forskriftens § 3 om arbeidsmiljøet er heller rettet mot «arbeidsstedet, arbeidsutstyret» og de «uheldige fysiske belastninger» som

⁹⁹ I samme retning, Weltzien og Meder (2021) s. 602

¹⁰⁰ Høringsnotat fra regjeringen, 22/4/2021, side 10

¹⁰¹ Høringsnotat fra regjeringen, 22/4/2021, side 4

kan oppstå. Dette er uheldig da hjemmekontorordningen utvilsomt har medført større eller mindre psykiske belastninger grunnet sosial distansering og isolasjon.¹⁰² Dette har sammenheng med at arbeidsplassen er en arena der det skapes sosiale relasjoner og sosial tilhørighet. Mangel på reguleringer av psykososiale forhold viser at forskriften ikke er i overens med de særskilte forhold som en ekstraordinær situasjon medbringer. Dette viser at forskriften ikke er egnet til å ivareta sitt formål om å gi tilpassede reguleringer av arbeid som foregår i hjemmefra der slike ordninger er begrunnet i ekstraordinære situasjoner.

Hjemmekontorforskriften er ikke bare uanvendelig på ekstraordinære situasjoner, men er heller ikke tilpasset den teknologiske utviklingen i samfunnet ellers. Hjemmekontor brukes hyppigere i dag enn for 20 år siden, da hjemmekontorforskriften ble vedtatt. En sak fra Finansklagenemnda illustrerer at slik bruk av hjemmekontor ikke var påtenkt ved vedtakelsen av forskriften, og viser samtidig mangel på klare regler i forskriften.¹⁰³ Saken gjaldt en forsikret arbeidstaker som hadde hjemmekontor, og som i lunsjpausen skulle ut og kaste søppel. Vedkommende falt på isen og brakk legg og ankel. Spørsmålet var om dette var en yrkesskade som var dekket av yrkesskadeforsikringen etter yfl. § 10.¹⁰⁴ Vilkåret som måtte vurderes var om forsikrede var «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden». Nemnda ga selskapet medhold, og kom til at ettersom at vedkommende var på vei til søppelcontaineren så forelå det ikke «tilstrekkelig tilknytning og nærhet mellom hendelsen og forsikredes «ordinære arbeid»».¹⁰⁵ Denne saken viser at hjemmearbeidende ansatte har svakere yrkesskaderettslig vern sammenlignet med andre arbeidstakere, og at forskriften dermed ikke er tillempet dagens omfattende bruk av hjemmekontor.¹⁰⁶

På bakgrunn av dette legges det til grunn at hjemmekontorforskriften ikke gjelder i ekstraordinære situasjoner og at forskriften i tillegg langt på vei er utdatert. Dette henger godt sammen med at departementet har foreslått endringer for å bringe forskriften i takt med de ekstraordinære forholdene som har vist seg gjennom pandemien, og ikke minst for å være i overenstemmelse med den teknologiske utviklingen.

¹⁰² Basert på forskning og undersøkelse: Se *Forskning.no* <https://forskning.no/arbeid-epidemier-ntb/undersokelse-hjemmekontor-har-gitt-vektokning-og-darligere-helse/1836185> (2021) og artikkel fra FHI: Nes, *FHI.no*, <https://www.fhi.no/div/helseundersokelser/fylkeshelseundersokelser/livskvalitet-og-psykisk-helse-under-koronaepidemien--nov-des-2020/> (2021)

¹⁰³ FinKN-2017-779, også behandlet av *Blogg.advokatguiden.no*, «Bruk av hjemmekontor – hvilke regler gjelder?», <https://blogg.advokatguiden.no/bruk-av-hjemmekontor-hvilke-regler-gjelder/>, 9. juli 2021

¹⁰⁴ Lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring

¹⁰⁵ FinKN-2017-779 siste avsnitt

¹⁰⁶ Slik også Høringssvar fra NITO s. 2

4.2.2 Hjemmekontorforskriftens betydning for styringsretten

Koronapandemien har medført større bruk av hjemmekontor. Forståelsen av forskriften har på grunn av dette fått større aktualitet, og det er reist spørsmål om hvorvidt forskriften er tilpasset dagens behov.

Departementet klargjør i sitt høringsforslag at forskriften ikke regulerer selve adgangen til å pålegge hjemmekontor.¹⁰⁷ I tillegg er man forsiktig med å foreslå endringer i forskriften som kan være for inngripende i arbeidsgivers styringsrett. Eksempelvis har pandemien reist spørsmål om hvorvidt arbeidsgiver har plikt til å dekke utstyr og ulike kostnader som hjemmekontor medfører. Slike vurderinger av hva arbeidsgiver plikter å stille til disposisjon ved hjemmearbeid er skjønnsmessige, og beror på ulike faktorer. Det må blant annet ses hen til arbeidstakerens arbeidsoppgaver, omstendigheter rundt hjemmearbeidet og hva slags utstyr vedkommende allerede besitter.¹⁰⁸ Å detaljregulere slike spørsmål vil derfor være retts teknisk uheldig. I tillegg vil det også, som påpekt av departementet og flere av arbeidslivets organisasjoner, være inngripende i arbeidsgivers styringsrett som blant annet omfatter en kompetanse for arbeidsgiver til å organisere virksomheten.¹⁰⁹ Rett til å organisere virksomheten innebærer blant annet at det er arbeidsgiver som vurderer og bestemmer hva slags utstyr som skal investeres i og dermed brukes for å utføre det aktuelle arbeidet. Dette understreker at arbeidsavtalen er av en dynamisk karakter der videre regulering er nødvendig og uunngåelig.¹¹⁰

4.3 Hjemmekontor som en midlertidig løsning

Som vist i 3.3.2 rekker arbeidsgivers styringsrett ganske langt i krisetider. Basert på gjennomgått juridisk teori og rettspraksis er det mye som tilsier at arbeidstakerne må strekke seg lenger desto ekstrem situasjonen er. I slike tilfeller vil nødrettsbetraktninger rettferdiggjøre en midlertidig utvidet arbeidsplikt.¹¹¹ I den forlengelsen kan det også vises til personlig moral og yrkesetikk.¹¹² Oppfordringen fra regjeringen om å bidra til å redusere smitte har ført til at mange arbeidstakere også aksepterer styringsrettsbeslutningene for å bidra

¹⁰⁷ Høringsnotat fra regjeringen 22/4/2021, side 10

¹⁰⁸ Høringsnotat fra regjeringen, 22/4/2021 side 17

¹⁰⁹ Høringsnotat fra regjeringen, 22/4/2021 side 18 jf. Rt. 2000 s. 1602. Se også hørings svar fra NHO s. 5 og NITO s. 6

¹¹⁰ Skjønberg (2021) s.109

¹¹¹ Weltzien og Meder (2021) s. 588

¹¹² Ibid. s. 588

til den nasjonale dugnaden. Det må imidlertid skilles mellom påbud fra offentlige myndigheter om å sørge for hjemmekontor på den ene siden, og et pålegg om hjemmekontor fra arbeidsgiver til tross for at hjemmekontor ikke lenger er påbudt fra myndighetene på den andre. I førstnevnte tilfelle er det ikke styringsretten som er hjemmel for pålegg av hjemmekontor, men det er et offentlig pålegg som har hjemmel i smittevernloven.¹¹³ Det andre tilfellet derimot krever at hjemmekontorløsningen er i tråd med styringsrettens rekkevidde og begrensninger.

Det fremgår av *Nøkk* at ved tolkning av arbeidsavtalen så må man se hen til «hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen».¹¹⁴ I den saken var det imidlertid snakk om gradvise samfunnsendringer som ledet til behov for endring av arbeidssted. Pandemien er en brå endring i samfunnet og taler i sterkere grad for at det ikke kan stilles høy terskel for hva som må aksepteres av arbeidstaker. Uansett er det midlertidige elementet fremtredende, der forutsetningen for mange arbeidsgivere har vært å gå tilbake til det normale. Det legges derfor til grunn at hjemmekontorbeslutninger i kraft av styringsretten ikke strider med arbeidsavtalen.

Styringsretten begrenses også av saklighetskravet.¹¹⁵ Et pålegg om midlertidig hjemmekontor i koronapandemien har vært begrunnet i smittevernhensyn, og må på den bakgrunn anses som velfundert og saklig. Arbeidstakerne kan imidlertid komme ulikt ut av hjemmekontorløsningen. I *Nøkk* la retten vekt på hva slags virkninger styringsrettsbeslutningen fikk for arbeidstakerne, men kom til at virksomhetens behov for endringer grunnet samfunnsutviklingen veide tyngst. Også rettspraksis knyttet til nedbemannings- og permitteringssaker viser at prekære situasjoner blir tillagt stor vekt i saklighetsvurderingen, og dernest påvirker interesseavveiningen mellom partene.¹¹⁶ Mye taler altså for at endringer i virksomheten forårsaket av unntakstilstanden må gå på bekostning av virkningene for arbeidstakerne.¹¹⁷ Det vises særlig til det midlertidige aspektet ved endringen. En slik løsning utfordrer imidlertid arbeidstakernes stillingsvern, men er kurant. Fra et rettspolitisk standpunkt er det viktig å merke at vernehensyn ikke må uthules selv i krisetider.¹¹⁸ Ubalansen som oppstår som følge av interesseavveiningen kan søkes å rettes opp

¹¹³ Lov 5. august 1994 nr. 55 om vern mot smittsomme sykdommer. Se også Weltzien og Meder (2021) s. 602

¹¹⁴ Rt. 2000 s. 1602 (s. 1609)

¹¹⁵ Rt. 2001 s. 418 (s. 428)

¹¹⁶ Rt. 1992 s. 776 (s. 781) og Hemmingby (2021a) s. 302

¹¹⁷ Se kapittel 3.3.2

¹¹⁸ Hemmingby (2021a) s. 308

gjennom dialog med arbeidsgiver. Dette bidrar til at hjemmekontorløsningene gir mindre vilkårlige virkninger. I tillegg vil det trolig være lettere å tolerere konsekvensene som følger med midlertidige hjemmekontorbeslutninger enn de ved eksempelvis permitteringsbeslutninger.¹¹⁹

På bakgrunn av dette legges det til grunn at en beslutning om midlertidig hjemmekontorløsning er innenfor arbeidsgivers styringsrett.

4.4 Hjemmekontor som en varig løsning

4.4.1 Innledning

I begynnelsen av pandemien var det klart at hjemmekontorordningen skulle være en midlertidig løsning. Dette er et av grunnene for at hjemmekontorordningen oftest anses å være innenfor styringsretten, da det forventes at styringsrettsbeslutningene skal opphøre i en nærmere fremtid. Imidlertid har mange arbeidsgivere gjennom pandemien fått erfart fordelene som kommer med en hjemmekontorløsning. Det vises blant annet til fleksibilitet og effektivitet. Store selskaper som Telenor har gitt uttrykk for at deres ansatte kan få en mulighet til å jobbe hjemmefra, og det er utvilsomt at hjemmekontorordninger er mer normalt nå enn det var før pandemien.¹²⁰ Ettersom at slik hjemmearbeid ikke blir å anse som «kortvarig» arbeid jf. hjemmekontorforskriften § 1, vil forskriften komme til anvendelse. Dette innebærer blant annet et krav om skriftlig arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker jf. § 2. Dette underkapitlet skal redegjøre for om arbeidsgiver i kraft av styringsretten ensidig kan bestemme at arbeidstakerne skal fortsette med hjemmekontor, også etter pandemien. Det forutsettes at arbeidstakeren motsetter seg beslutningen, da det ved enighet ikke vil være noe problem.

4.4.2 Den individuelle arbeidsavtalen

Arbeidsmiljøloven § 14-6 stiller krav til arbeidsavtalen, og er en gjennomføring av rådsdirektiv 91/533/EØF om hva arbeidsgiver plikter å informere arbeidstaker om i et

¹¹⁹ Ibid. s. 308

¹²⁰ Stoltz, Torkil og Tollersud, Tore, «Telenors ansatte trenger ikke møte fysisk på jobb i fremtiden – får selv bestemme arbeidssted», *Nrk.no*, 3. juni 2020. <https://www.nrk.no/norge/telenors-ansatte-trenger-ikke-mote-fysisk-pa-jobb-i-fremtiden--far-bestemme-arbeidssted-selv-1.15038899>

arbeidsforhold.¹²¹ Bakgrunnen for reglene er utviklingen av nye arbeidsformer og arbeidsforhold. Direktivet verner arbeidstakerne ved å fremme forutsigbarhet og transparens om arbeidsforholdene.¹²² Det fremgår av aml. § 14-6 (b) at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om blant annet «arbeidsplassen». Dersom arbeidsplassen ikke er fast må arbeidsgiver gi opplysning om at arbeidstakeren jobber på ulike steder. Før pandemien var hjemmekontor ikke like utbredt som i dag. Dette innebærer at de fleste arbeidsavtalene ikke har bestemmelser om hjemmekontor, og at arbeidsplassen for folk flest vil være på kontoret eller andre steder som naturlig ligger til stillingen, f.eks. anlegg, byggeplass, sykehuset, m.v.. I det følgende forutsettes det at den hypotetiske arbeidsavtalen ikke inneholder opplysninger om hjemmekontor, men kun arbeidsplassen som naturlig ligger til stillingen. Utgangspunktet er altså at arbeidsavtalen fastslår hvor arbeidsplassen er. Imidlertid kan arbeidsavtalen settes til side dersom endringsbeslutningene ligger innenfor styringsrettens rekkevidde.

Ved tolkningen av arbeidsavtalen legges det vekt på «stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen».¹²³ Under henvisning til denne rettssetningen uttalte retten i HR-2020-1339-A (*ISS*) at ved fastleggelsen av arbeidsavtalens innhold er det rom for «ganske brede vurderinger».¹²⁴ Ved vurderingen av om hjemmekontorordninger er innenfor arbeidsgivers styringsrett må en således foreta en tolkning av arbeidsavtalen i vid forstand basert på de ulike faktorene nevnt i rettspraksis, og undersøke om styringsrettsbeslutningen endrer på det som fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet.

Stillingsbetegnelsen gir veiledning om hvilke oppgaver som ligger til stillingen. Eksempelvis er en lærer ikke forpliktet til å gjøre arbeidsoppgaver som ikke er en naturlig del av stillingen.¹²⁵ Pandemien berørte flere yrker og medførte at samtlige arbeidstakere måtte jobbe hjemmefra. Blant de berørte nevnes salgskonsulenter, saksbehandlere, lærere, professorer, IT-utviklere, designere m.m.. Felles for alle disse yrkene er at de baserer seg på bestemte fag og kan betegnes som stillinger med et klart innhold.¹²⁶ Et pålegg om hjemmekontor vil for disse ikke være i strid med stillingsbetegnelsen, da ordningen kun innebærer at de utfører de

¹²¹ EU-direktiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991

¹²² Regjeringen.no «Direktivet om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår»: <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2018/feb/direktivforslag-om-tydelige-og-forutsigbare-arbeidsvilkar/id2594358/>, 9. desember 2019

¹²³ Rt. 2000 s. 1602 s. 1609

¹²⁴ Avsnitt 51

¹²⁵ Fougner (2016) s. 180

¹²⁶ Fougner (2016) s. 181

yrkesspesifikke arbeidsoppgavene med den endring at det heller skjer hjemmefra. Stillingsbetegnelsen i seg selv er uendret. For andre stillinger derimot, typisk anleggsarbeidere, vil hjemmekontor innebære en endring i stillingsbetegnelse da anleggsarbeid knytter seg til et bestemt fagområde samt at stillingen naturligvis knytter seg til oppgaver som løses utenfor hjemmet. For slikt arbeid er det ikke vanlig med hjemmekontor, og eventuell arbeidsmangel må løses gjennom endringsoppsigelse eller permitteringer.

Partenes forventninger og omstendigheter rundt ansettelsen kan gi veiledning om hva partene mener er forutsetningene for arbeidsavtalen. Slike faktorer kan bidra til å utfylle avtalen. I Rt. 2009 s. 1465 (*Seinvakt*) la retten stor vekt på at arbeidstakerne hadde forutsatt og uttrykt et ønske om seinvakt både i søknadene og under avtaleforhandlingene. Retten kom til at det var utenfor arbeidsgivers styringsrett å pålegge dem å jobbe dagvakter, og at en slik tolkning av arbeidsavtalen «passer best med de opplysninger som foreligger om avtaleinngåelsen».¹²⁷ For hjemmekontors vedkommende kan man ikke utelukke at hjemmekontor kan være forutsatt av noen arbeidsgivere og arbeidstakere, men det er klart at hjemmekontorordninger først ble aktuelt under pandemien. Dersom arbeidsgiver, mot formodning, i forbindelse med avtaleinngåelse hadde gitt pekepinn om at hjemmekontor måtte påregnes, så kan man stille spørsmål ved om dette er noe som kan berettiggjøre styringsrettsbeslutningen. Denne problemstillingen kom på spissen i *Seinvakt*. Under hovedforhandlingen hadde arbeidsgiver uttalt seg om at de to arbeidstakerne måtte «påregne å gå noen dagvakter».¹²⁸ Utover dette ble det ikke sagt noe nærmere om prosedyren for dette og hvordan dette skulle gjennomføres. Retten holdt fast ved sin tolkning og uttalte at kommunen som den profesjonelle part i arbeidsforholdet hadde oppfordring til å sørge for at dagvaktordningen ble klargjort.¹²⁹ At slike uttalelser fra arbeidsgivers side ikke kan vektlegges uten videre henger godt sammen med det underordningsforholdet som arbeidsavtalen representerer. For at arbeidsgiver skal kunne foreta styringsrettslige beslutninger må det foreligge andre holdepunkter enn bare forutsetninger nevnt innledningsvis ved kontraktsinngåelsen. Dette innebærer at det for de fleste arbeidsforhold ikke vil være forutsetninger om hjemmekontor, noe som igjen taler for at det vil være utenfor arbeidsgivers styringsrett å pålegge hjemmekontor.

¹²⁷ Avsnitt 39

¹²⁸ Ibid.

¹²⁹ Ibid.

Generelt skal det mer til for at varige endringer i arbeidsforholdet er innenfor arbeidsgivers styringsrett da dette vil innebære en vesentlig endring av det opprinnelige arbeidsforholdet.¹³⁰ I Rt. 2009 s. 1465 (*Seinvakt*) kom retten til at arbeidsgiver ikke kunne endre arbeidstakernes arbeidstid til å også omfatte dagvakter. Dette ble ansett å være en så «vesentlige endring av arbeidsforholdet at den normalt ikke kan gjennomføres i kraft av styringsretten».¹³¹ Det ble særlig lagt vekt på at arbeidsavtalen uttrykkelig regulerte «seinvakt». Arbeidsplassen vil ofte være regulert i arbeidsavtalen som stedet der arbeidsgiver har sin virksomhet, noe som innebærer at et pålegg om hjemmekontor vil representere en vesentlig endring i arbeidsforholdet. Dette må særlig ses i lys av hensynet til arbeidstakers forutberegnelighet og endringens permanente karakter. At slike hjemmekontorbeslutninger innebærer en vesentlig endring av arbeidsforholdet understrekes også av de ulike konsekvensene som følger med endringene. I Rt. 2011 s. 841 (*Osloskolen*) ble det lagt vekt på at arbeidstakeren fikk økt reisevei med 50 minutter og at hun ikke kunne være med sine kollegaer lenger. Samtidig opprettholdt hun samme lønn, geografisk område og stilling. Saken viser at ved vurderingen av om endring av arbeidssted er vesentlig, og dermed utenfor styringsretten, legges det også vekt på de ulike følgene av endringsbeslutningen. Hjemmekontorordninger vil ofte ikke medføre endringer i lønn da arbeidsoppgavene i hovedsak vil være de samme, men en kan ikke se bort ifra de økte utgiftene med tanke på strøm og utstyr samt at man ikke lenger får sosialisere seg med kollegaene sine på samme måte som ved fysisk oppmøte. De økonomiske konsekvensene representerer en uforventet endring i arbeidsforholdet, som også må betraktes som vesentlige. Til støtte for dette vises til LB-2017-11661, der spørsmålet var om arbeidsgiver kunne pålegge sine ansatte å betale utgifter til flybilletter og hotell i forbindelse med tjenestereiser. En slik ordning hadde verken grunnlag i tariffavtale, den individuelle arbeidsavtalen, eller styringsretten. Lagmannsretten konkluderte med at arbeidsgiver ikke kunne pålegge ansatte å påta seg personlige økonomiske forpliktelser for utgifter til reise. Det ble lagt vekt på at reisefrekvensen kunne være stor slik at reiseutgiftene tilsvarende kunne resultere i store beløp. Overført til hjemmekontortilfellene vil en slik varig ordning medføre store utgifter, alt basert på hvor ofte arbeidsgiver pålegger hjemmekontor og hva dette innebærer for arbeidstaker. Om hvorvidt disse er berettiget må imidlertid veies opp mot arbeidsgivers behov for slik beslutning, se nedenfor om saklighet.

¹³⁰ Dege (1995) s. 254

¹³¹ Avsnitt 42, se også Rt. 2011 s. 841 (50)

De midlertidige tiltakene er som nevnt i tråd med samfunnsutviklingen, noe som innebærer at hjemmekontorløsninger på midlertidig basis er innenfor styringsretten, se 4.3. Å gjøre hjemmekontor om til en permanent løsning også utenfor pandemikrisen er imidlertid vanskelig å begrunne i samfunnsutviklingen. Man kan si at det ikke lenger foreligger noen ekstraordinær situasjon som utvider adgangen til styringsrettsbeslutninger. De endrede samfunnsforholdene som pandemien har medført er særlig sentrert rundt smittevern, noe som innebærer at samfunnsutviklingen ikke egentlig er en «utvikling» i den forstand at den er av dynamisk karakter. Slike situasjoner vil ofte opphøre en gang i fremtiden. Dette innebærer at samfunnsutviklingen, herunder den ekstraordinære pandemisituasjonen, ikke berettiger langvarige hjemmekontorordninger. På den andre siden har de fleste arbeidsgiverne som ønsker å bruke hjemmekontor i kjølvannet av pandemien begrunnet dette i fleksibilitet- og effektivitetshensyn, og da særlig digitalisering. Om hvorvidt endringene i arbeidsforholdet er vesentlige i forhold til det som er avtalt som nevnt ses i lys av hvordan samfunnet utvikler seg.¹³² Det er uomtvistelig at arbeidsformen i stor grad er, eller er i ferd med å bli, digital grunnet den teknologiske utviklingen. Slike endringer medfører behov for omorganisering av arbeidsgivers virksomhet. En nylig avsagt dom fra lagmannsretten illustrerer hva slags betydning digitaliseringen kan få ved vurdering av grensene for styringsretten.¹³³ Dommens rettskildemessige vekt vurderes ikke her. Spørsmålet var om styrmenn på fergen kunne pålegges overordnet ansvar for drift av selvbetjent kiosk på fergen. Tradisjonelt var ikke slikt administrativt arbeid innenfor styrmennenes arbeidsområde, men etter en helhetlig vurdering av om styrmennenes stilling ble endret i karakter kom retten til at endringen lå innenfor arbeidsgivers styringsrett. Til tross for at saken gjaldt endring av arbeidsoppgaver og ikke arbeidssted, er det verdt å merke seg lagmannsrettens generelle uttalelse om samfunnsutviklingens betydning:

«[...] automatisering og digitalisering er «i tiden», og påvirker arbeidsoppgaver og arbeidsformer i hele samfunnet – ikke bare i skipsfarten. Det er et trekk ved den omstilling som pågår i arbeidslivet at stadig mer automatiseres og digitaliseres. Denne utviklingen i samfunnet medfører at de fleste før eller senere vil merke endringer i arbeidshverdagen. Oppgaver forsvinner, samtidig som nye kommer til.»¹³⁴

¹³² Rt. 2000 s. 1602 (s. 1609)

¹³³ LG-2020-148805 (*Sveler*)

¹³⁴ LG-2020-148805, med henvisning til tingrettens uttalelse om dette.

Denne uttalelsen er i samsvar med dagens teknologiske samfunn og har en overføringsverdi til styringsrettsbeslutninger som innebærer endring av arbeidssted. Koronakrisen kan ses på som et fenomen som har gitt et «digitalt løft» i relasjon til ulike arbeidsmetoder, herunder hjemmekontorordninger. På denne måten vil samfunnsutviklingen likevel få betydning når man trekker grensene for arbeidsgivers styringsretten, også når dette ikke er begrunnet i den ekstraordinære situasjonen og tilhørende smittevern hensyn. Man kan se på pandemien som en anerkjennelse og styrking av digitale løsninger som ellers lå gjemt i den gradvise samfunnsutviklingen, og som kanskje ville tatt tid til å få sitt gjennombrudd i arbeidslivet.

Som vist under 3.3.1 kan ikke enhver samfunnsforandring begrunne endringer. Dette kommer frem i *Seinvakt*, der retten la vekt på at det ikke hadde funnet sted noen store endringer i samfunnet som tilsa at vaktordningen kunne endres, og i *Nøkk* der samfunnsutviklingen gikk ut på at arbeid på land var mer etterspurt enn på brannbåten.¹³⁵ Dette illustrerer at endringsbeslutningen må vurderes opp mot hva slags utvikling som har funnet sted og betydningen av denne for det aktuelle arbeidsforholdet. Digitalisering påvirker arbeidslivet på ulike måter, og har ulik betydning basert på hvilket yrke det er snakk om. Arbeidsgiver vil særlig se nytte i å pålegge hjemmekontor for de med administrative oppgaver, noe som vil være begrunnet i effektivitet og produktivitet. For de andre yrkene der arbeid hjemmefra ikke er hensiktsmessig vil digitaliseringsargumentet ikke være av betydning. Her vil ikke «samfunnsutviklingen» ha direkte innvirkning på arbeidsgivers behov.

Til tross for at pålegg om hjemmekontor er en vesentlig endring i arbeidsforholdet, betyr det ikke at den individuelle arbeidsavtalen stenger for hjemmekontorbeslutning. *Seinvakt* gjaldt som nevnt vesentlige endringer i arbeidsforholdet som ikke kunne foretas i kraft av styringsretten. Rettens uttalelse om at «...det har ikke funnet sted noen vesentlige samfunnsmessige endringer siden den gang...» tolket motsetningsvis tilsier at om slik samfunnsendring hadde funnet sted, så ville det ha vært adgang til å foreta forandringer i arbeidsforholdet uavhengig av om de var vesentlige.¹³⁶ Økt digitalisering og behovet for bruk av digitale plattformer må anses som en vesentlig samfunnsmessig endring som har gradvis skjedd de siste årene, men som har særlig fått sitt utbrudd etter pandemien. En slik vektlegging av samfunnsutviklingen må ses i lys av at det ved avtaletolkning foretas brede vurderinger. Videre støttes dette av HR-2016-389, som riktignok gjaldt «samfunnsmessige

¹³⁵ Rt. 2009 s. 1465 (avsnitt 43) og Rt. 2000 s. 1602 (s.1609)

¹³⁶ Rt. 2009 s. 1465 (43)

hensyn» og ikke samfunnsutviklingen, der retten uttalte at «[...] *de samfunnsmessige hensynene* bak endringene [veier] tungt i helhetsvurderingen. (min utheving)». ¹³⁷ På bakgrunn av dette legges det til grunn at den individuelle avtalen ikke stenger for at arbeidsgiver kan pålegge hjemmekontor i kraft av styringsretten. Spørsmålet videre er om saklighetskravet setter begrensning i styringsretten.

4.4.3 Saklighetskravet

Et pålegg om hjemmekontor må være begrunnet i saklige hensyn som ikke skyldes vilkårlighet eller utenforliggende hensyn. ¹³⁸ Som konkludert under 2.2.4 inneholder saklighetskravet blant annet en rimelighetsvurdering, noe som innebærer sammenligning av behovet for endringsbeslutningen opp mot virkningene denne får for arbeidstakeren.

Pandemien har åpnet opp for en mulighet for arbeidsgiver å teste nye arbeidsmetoder i virksomheten sin, og på den bakgrunn også gitt kunnskap om effektiviteten av disse arbeidsmetodene. Retten til å organisere virksomheten innebærer at arbeidsgivere kan treffe beslutninger som angår arbeidsforholdene, og kan derfor ses på som en heteronom kompetanse til å foreta beslutninger som har direkte virkning på arbeidstakerne. Dette innebærer dermed en rett til å ta i bruk arbeidsmetoder som arbeidsgiver mener er effektive og som vil gi bedre resultater for bedriften. Dette kan ses på som et utslag av at arbeidsgiver råder over produksjonsmidlene, og innebærer at arbeidsgiver kan begrunne hjemmekontorpålegg i effektivitets og digitaliseringshensyn. ¹³⁹ Slike hensyn vil klart være begrunnet i virksomhetens behov og ikke andre utenforliggende hensyn. En slik begrunnelse fra arbeidsgivers side er også rimelig sett i lys av den objektive virkelighet. ¹⁴⁰ I *Nøkk* ble det lagt vekt på samfunnsutviklingen som medførte at det ikke lenger var behov for mannskap på båt lenger. Hjemmekontorbeslutninger kan dermed ses på som effektivisering av arbeidsmetoder, der man ikke lenger har behov for at ansatte skal møte opp på kontoret for å gjøre viktige arbeidsoppgaver.

På den andre siden derimot kan det stilles spørsmål til om hvor holdbar slik begrunnelse for å pålegge hjemmekontor er. I den forbindelse har vår problemstilling likhetstrekk med Rt. 2009

¹³⁷ Avsnitt 106. I samme retning Hemmingby (2021a) s. 298

¹³⁸ Rt. 2001 s. 418 s. 428

¹³⁹ Hemmingby (2021a) s. 80

¹⁴⁰ Hemmingby (2021a) s. 254

s. 856 (*Theatercafe*). Spørsmålet i saken var om servitørene på restauranten måtte godta et pålegg om at tipsene de mottok fra gjestene skulle deles med øvrige ansatte på kafeen. Høyesterett la vekt på samfunnsutviklingen og kom til at basert på undersøkelser så måtte tipsdeling være «[...] klart vanligste i bransjen.».¹⁴¹ Det ble imidlertid ikke vist til hva slags undersøkelser det var snakk om og betydningen av denne for den aktuelle bransjen.¹⁴² På samme måte er det, basert på forskning, usikkert hvor effektivt hjemmekontor egentlig er da en slik ordning ikke har vært prøvd på permanent basis i et stort omfang.¹⁴³ Selv om hjemmekontor likevel skal ha gitt gode resultater for noen virksomheter, er dette verken nødvendig eller tilstrekkelig for at andre arbeidsplasser også skal ha den samme ordningen.¹⁴⁴ Manglende empirisk data om hvor effektivt hjemmekontor er, og nødvendigheten av denne taler for at pålegg av hjemmekontor ikke er begrunnet i tilstrekkelige saklige hensyn eller i virksomhetens behov.

Det er klart at digitaliseringen på ulike måter påvirker arbeidslivet generelt: Eksempelvis ser vi økt digitalisering i form av banktjenester (bank ID), selvbetjente kasser, osv.. For å imøtekomme slik modernisering av samfunnet er det en tendens for å iverksette ulike tiltak som er til nytte for alle generelt, og som ikke kun knytter seg til visse yrker. Å pålegge hjemmekontor er et inngrep kun for arbeidstakere i visse yrker, slik som kontorister. Å bruke digitaliseringsargumentet for å rettferdiggjøre hjemmekontor kan således virke vilkårlig for disse arbeidstakerne og gjøre et inngrep i deres arbeidssfære. I forlengelsen av dette vil hjemmekontor også påvirke ansatte på ulike måter, da ulike oppgaver krever ulike løsninger, arbeidsmetoder og utstyr. Særlig utstyr kan være problematisk da ulike arbeidstakere har ulike behov, og den permanente arten av pålegget krever kvalitetsutstyr som man ofte ikke vil ha liggende hjemme da arbeidet hovedsakelig utføres på den originale arbeidsplassen. På den måten vil hjemmekontorbeslutninger bli vilkårlige og dernest utfordre arbeidstakervernet.

Et annet aktuelt spørsmål som har oppstått i kjølvannet av pandemien er om hjemmearbeidende arbeidstakere kan kreve utgiftsdekning for økt bruk av bredbånd og telefon i jobbsammenheng. Aml. § 4-1 stiller krav til et forsvarlig arbeidsmiljø. Dette

¹⁴¹ Avsnitt 42

¹⁴² Hemmingby (2021a) s. 177

¹⁴³ Det vises til ulike rapporter som påpeker usikkerheter med hjemmekontor: Christensen og Larsen, *Stami.no*, <https://stami.no/stami-med-ny-rapport-om-virkningene-av-hjemmekontor/> (2021) og Regjeringen.no, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/livskvalitet-psykisk-helse-og-rusmiddelbruk-under-covid-19-pandemi/id2846714/> (2021) s. 30 flg.

¹⁴⁴ Hemmingby (2021a) s. 177

innebærer et tilretteleggingsansvar for arbeidsgiver slik at arbeidstakerne kan utføre jobben sin. For mange vil økning i internetthastigheten være forutsetning for å kunne jobbe mest mulig effektivt. Å ikke få slike kostnader dekket av arbeidsgiver kan medføre at arbeidstakeren ikke kan utføre arbeidet i tråd med forpliktelsene nedfelt i arbeidsavtalen. Dette kan i verste fall utgjøre en oppsigelsesgrunn etter aml. § 15-7, og utfordrer også arbeidstakers stillingsvern.

Som drøftet ovenfor er den individuelle sakligheten en del av den helhetlige saklighetsvurderingen. Dette kommer frem i rettspraksis; I *Osloskolen* ble det lagt vekt på hvilke virkninger omplasseringen fikk for arbeidstakeren, og i *Nøkk* ble det lagt vekt på hvordan de to ansatte på båten ville bli berørt av endringene med tanke på endret arbeidssted og arbeidsoppgaver. I tillegg til de overnevnte virkningene som et pålegg om hjemmekontor vil medføre, er det også verdt å nevne at mange av virkningene også fremstår som usikre og dermed skaper mindre forutberegnelighet for arbeidstaker. Det vises her særlig til virkninger i form av psykisk helse og arbeidsmiljø. I tillegg vil økte strømutfgifter og andre kostnader i forbindelse med hjemmekontor også være virkninger som må anses som betydelige og går lenger enn det enhver arbeidstaker kan forvente å måtte finne seg i. At slike virkninger kan bli store har særlig stor betydning når det ikke finnes fungerende mekanismer som kan balansere de negative konsekvensene for arbeidstakeren. Som redegjort for i 4.2 kommer hjemmekontorforskriften til anvendelse på langvarige hjemmekontorordninger, men denne er imidlertid ikke tråd med digitaliseringen og dagens samfunnsbehov. Dette innebærer at de negative virkningene ikke kan avhjelpes av forskriften slik den lyder i dag, og utfordrer dermed arbeidstakers vern.

Styringsretten er utvidet i krisetilfeller noe som innebærer at arbeidstakeren må strekke seg lengre for å hjelpe arbeidsgiver å komme ut av krisen. Særlig gjelder dette når endringene arbeidsgiver pålegger er av midlertidig karakter. Dette begrunnes i den ekstraordinære situasjonen som har oppstått, smittevern hensyn og samfunnsansvaret som medfølger. Når det gjelder videreføring av hjemmekontorordningen også etter pandemien, gjør ikke de samme hensynene seg gjeldende. Riktignok tilsier hensynet til teknologi og innovasjon at arbeidsgiver kan foreta endringer i sin virksomhet basert på behovene som har oppstått, forutsatt at denne digitaliseringen har betydning for arbeidsforholdet. Som nevnt ovenfor veier hensynet til samfunnsutviklingen tungt jf. HR-2016-389, og er også et moment som domstolene legger vekt på for å akseptere varige endringer. Det er likevel viktig å merke seg

at avgjørelsene som ble redegjort for gjaldt gradvise og naturlige endringer i samfunnet som medføre endringsbehov. Pålegg om hjemmekontor kan imidlertid ikke ses på som et resultat av gradvis endring i samfunnet, men heller en endring som arbeidsgivere ønsker å foreta i kjølvannet av en pandemi der også andre faktorer spiller inn: Effektivitet, produktivitet og kanskje økonomihensyn. Av den grunn vil hensynet til samfunnsutviklingen være mindre viktig der det er snakk om styringsrettsbeslutninger foretatt i kjølvannet av krisesituasjoner, herunder pandemien. Momentet kan derfor ses på som en sikkerhetsventil der saklighetsvurderingen gir urimelige resultater.¹⁴⁵ Videre kan man ikke se bort fra det faktum at endring av arbeidssted er av langvarig art, påvirker arbeidstakere ulikt basert på yrke, og ikke minst medfører usikre konsekvenser for arbeidstaker. På denne bakgrunn konkluderes det med at langsiktig hjemmekontor faller utenfor rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett. En måte å løse problemet på kan være at pålegg av hjemmekontor på langvarig basis også må regulere de problemene som kommer med, slik at arbeidstakervernet ivaretas. Dette krever gjennomtenkte rutiner som sikrer et forsvarlig arbeidsmiljø. Uansett må permanent hjemmekontor oppfylle minimumskravene for avtaler som følger av hjemmekontorforskriften § 2, til tross for at denne ikke per dagsdato er tilpasset samfunnsutviklingen.

¹⁴⁵ Hemmingby (2021a) s. 296

5 Avsluttende bemerkninger: Pandemiens møte med styringsretten

Utviklingen og endringer i samfunnet har medført at man i større grad aksepterer endringer i arbeidsforholdet. Dette forutsetter at styringsrettens begrensninger respekteres. I vurderingen ligger det en interesseavveining av arbeidstakerhensyn og behov for arbeidsgiver. For å være i takt med endringene samfunnet bringer kreves det fleksibilitet og dynamikk i arbeidsforholdet. Pandemien har illustrert dette godt: Det har vært behov for å gjøre endringer i virksomheten, enten det er ved å pålegge hjemmekontorordninger, eller om det er snakk om endringer i arbeidsoppgaver. Det er særlig de midlertidige endringene som viser at endringsadgangen er ganske stor i krisesituasjoner. Også de langvarige endringene kan ha gode grunner, typisk teknologiske og globaliseringshensyn. Likevel tilsier det langvarige aspektet at arbeidstakers stillingsvern og forutberegnelighet må spesielt vektlegges. Som konkludert ovenfor representerer varige hjemmekontorordninger overskridelse av styringsretten.

På et generelt grunnlag kan det sies at endringstypen også er av betydning ved vurderingen. Avgjørende er om det er snakk om en endring som fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet.¹⁴⁶ Dette beror på tolkning av den individuelle arbeidsavtalen. Eksempelvis har pandemien medført mindre arbeidsoppgaver for noen yrker. Dette reiser et spørsmål om arbeidsgiver i kraft av styringsretten også kan redusere lønnen til disse arbeidstakerne. Reduksjon av lønn er utvilsomt en så vesentlig endring i arbeidsforholdet at det ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett å foreta slike endringsbeslutninger. Grunnen er at arbeidstakers lønn ligger i kjernen av det som er avtalt, og er dessuten en forutsetning for inngåelsen av arbeidsavtalen. I den henseende uttaler flertallet i *Theatercafe* at ytelser av økonomisk art «trekker i retning av at det er beskyttet».¹⁴⁷ Dette viser at prinsippet om ytelse mot ytelse gjelder fullt ut i ethvert arbeidsforhold. I forlengelsen av dette er det verdt å nevne at pandemien har reist problemstillinger om hvorvidt arbeidstakere kan kreve utgiftsdekning for økt bruk av bredbånd og telefon i jobbsammenheng. Er det innenfor arbeidsgivers styringsrett å nekte slik refusjon? Der dette ikke er regulert i egen avtale, beror svaret på en tolkning av den individuelle arbeidsavtalen. På den ene siden tilsier rimelighetsbetraktninger at

¹⁴⁶ Rt. 2009 s. 1465 (avsnitt 41)

¹⁴⁷ Rt. 2008 s. 856 (41). Se også RG-1993-241

arbeidsgiver skal dekke slike utgifter, da utgiftene har sammenheng med arbeidssituasjonen og er en nødvendig forutsetning for å jobbe. På den andre siden er slike refusjonskrav riktignok av økonomisk art, men kan vanskelig ses som et arbeidsvederlag fra arbeidsgiveren. Utgangspunktet er derfor at slike refusjonsordninger ikke medfører endring i grunnlønnen fra arbeidsgiver, slik også i *Theatercafe-dommen*.¹⁴⁸ Refusjon eller dekning av mobil- og bredbåndskostnader har en fjern sammenheng med den avtalte lønnen da det heller er snakk om refusjon av utgifter arbeidstakeren har hatt.¹⁴⁹ Av den grunn har arbeidstaker heller ikke beskyttelsesverdige forventninger om at slike ordninger skal iverksettes. Den essensielle begrunnelsen som gjelder for lønnsordninger gjør seg dermed ikke gjeldende i slike tilfeller. Slike tilbakebetalingsordninger knytter seg til beslutninger som gjelder den såkalte foretaksledelsen, og trenger ikke et særskilt rettsgrunnlag da beslutningene springer ut av arbeidsgivers autonome kompetanse.¹⁵⁰ Det kan likevel diskuteres om hvorvidt det at arbeidstakerne må betale utgiftene selv i realiteten innebærer at de påtar seg et personlig økonomisk ansvar.¹⁵¹ Utgiftene kan bli store, og det er vanskelig å se på dette som administrative endringer som arbeidsgiver ensidig kan foreta.

Videre har mange arbeidsgivere hatt behov for å gjøre endringer i arbeidstiden som følge av pandemien. Et spørsmål er om arbeidsgiver kan kreve at arbeidstakere svarer på e-post utenfor arbeidstiden. Utgangspunktet for arbeidstid følger av aml. § 10-1: «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver». Om hvorvidt endringen er innenfor styringsretten beror på en tolkning av arbeidsavtalen. Generelt skal det mer til for å øke arbeidstiden enn å gjøre endring i arbeidssted, da slike endringer også øker forpliktelser.¹⁵² Mye taler for at endringer i arbeidstid, i likhet med endring i lønn, er så inngripende at arbeidsgiver ikke ensidig kan foreta slike beslutninger. Dette kommer klart frem i *Seinvakt*, der det vises til at arbeidstakerne i det saksforholdet hadde «seinvakt» som en forutsetning ved inngåelse av arbeidsforholdet. Dette må også gjelde for fleste arbeidsforhold, da arbeidstiden ofte er en motivasjonsfaktor for inngåelsen av arbeidsavtalen. Videre tilsier systembetraktninger at arbeidstakers rett til arbeidsfri ivaretas, samt at arbeidstiden setter et klart skille mot privatlivet til arbeidstakeren. I forarbeidene til aml. pekes det på at «En

¹⁴⁸ Rt. 2008 s. 856 avsnitt 39-40: Pålegg om å dele tips medførte reduserte inntektsmuligheter for servitørene, men tipsordningen var ikke en «ytelse fra arbeidsgiveren». Styringsrettsbeslutningen medførte derfor ikke endringer i arbeidsvederlaget.

¹⁴⁹ Weltzien og Meder (2021) s. 609

¹⁵⁰ Om autonom kompetanse se Evju (2003) s. 16 flg. og Hemmingby (2021a) s. 74

¹⁵¹ Slik LB-2017-11661, se kap. 4.4.2

¹⁵² Carlstedt (2008) s. 142

vesentlig endring i plasseringen av den daglige arbeidstid f.eks. fra dagarbeid til nattarbeid, vil normalt ligge utenfor arbeidsgivers styringsrett».¹⁵³ Basert på drøftelsene ovenfor kan man likevel slutte at arbeidstakere i krisesituasjoner kan måtte finne seg i å jobbe overtid, særlig når dette er midlertidig og akutt. I pandemien har dette særlig vist seg i helsesektoren: helseberedskapsloven åpner for å utvide driften under «kriser og katastrofer i fredstid» jf. § 1-1 (2). I andre tilfeller setter arbeidsavtalen likevel begrensninger, og det må blant annet legges vekt på hvor lenge endringen vedvarer, hva endringen i arbeidstidens plassering innebærer, og om dette innebærer en vesentlig endring i arbeidsforholdet. I alle tilfeller setter saklighetskravet en begrensning i endringsadgangen.

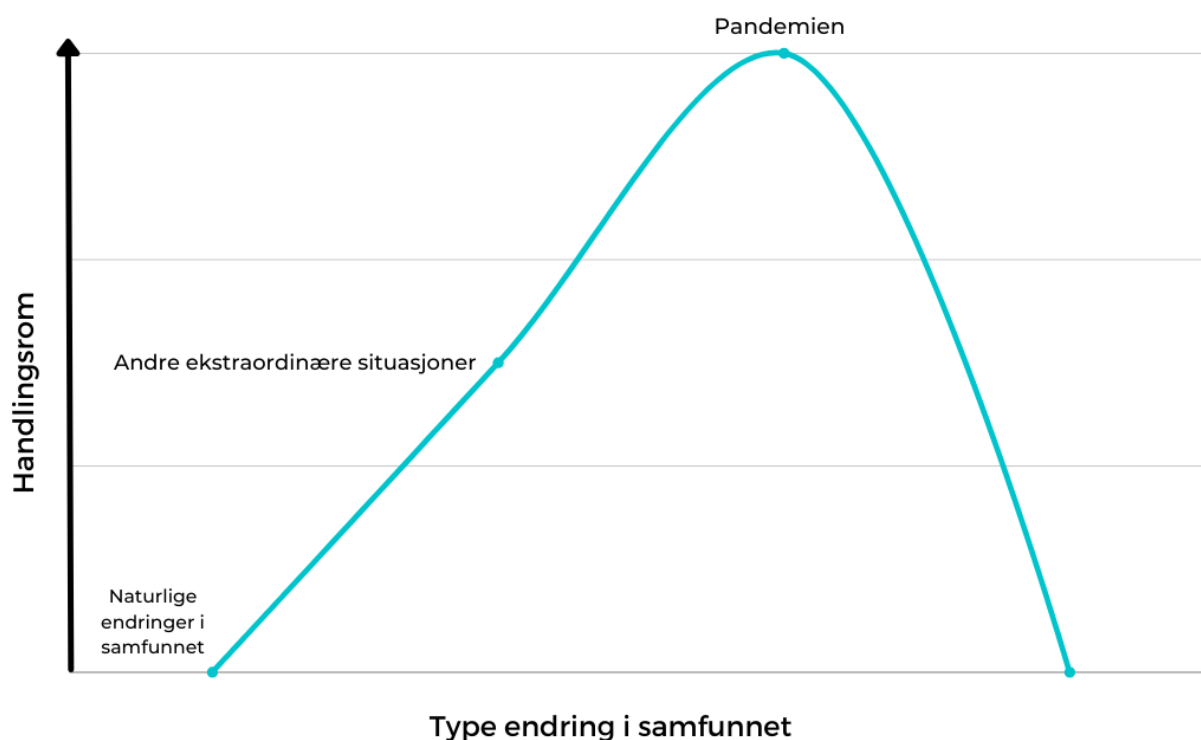
Pandemien har reist flere problemstillinger knyttet til styringsretten. Flere av disse problemstillingene reises også i forbindelse med hjemmekontorpålegg: Hjemmekontorordninger innebærer endring i arbeidssted, men kan også medføre endringer i arbeidsoppgaver da man ikke lenger har tilgang til det opprinnelige arbeidsstedet lenger. Pandemien har blant annet vist at helsepersonell med administrative roller og andre med lederoppgaver har blitt pålagt å arbeide med mer fysisk/pasientorientert arbeid. Videre kan arbeidsgiver ønske, grunnet redusert arbeid eller redusert omsetning i virksomheten, å gjøre endringer i lønnen. Isolert sett reiser disse problemstillingene spennende spørsmål. Samtidig kan disse spørsmålene også ses på som en integrert del av hjemmekontorproblemstillingen. Ved vurderingen av om hjemmekontor er innenfor arbeidsgivers styringsrett vil tolkningen av arbeidsavtalen preges av alle faktorer som bidrar til å gjøre endringen så «vesentlig» at den ikke kan foretas.¹⁵⁴ Dersom endring av arbeidssted også medfører endring i lønn og arbeidstid, taler dette for at endringen rokker på det som særpreger arbeidsforholdet.

Avhandlingen har vist at arbeidsgiver har et stort handlingsrom i krisesituasjoner. I pandemien har arbeidsgivers styringsrett vært på sitt største. Funnene og konklusjonene i denne avhandlingen kan tenkes grafisk fremstilt:

¹⁵³ NOU 2004: 5 s. 271

¹⁵⁴ Se eksempel Rt. 2000 s. 1602

Arbeidsgivers handlingsrom i tråd med samfunnsutviklingen



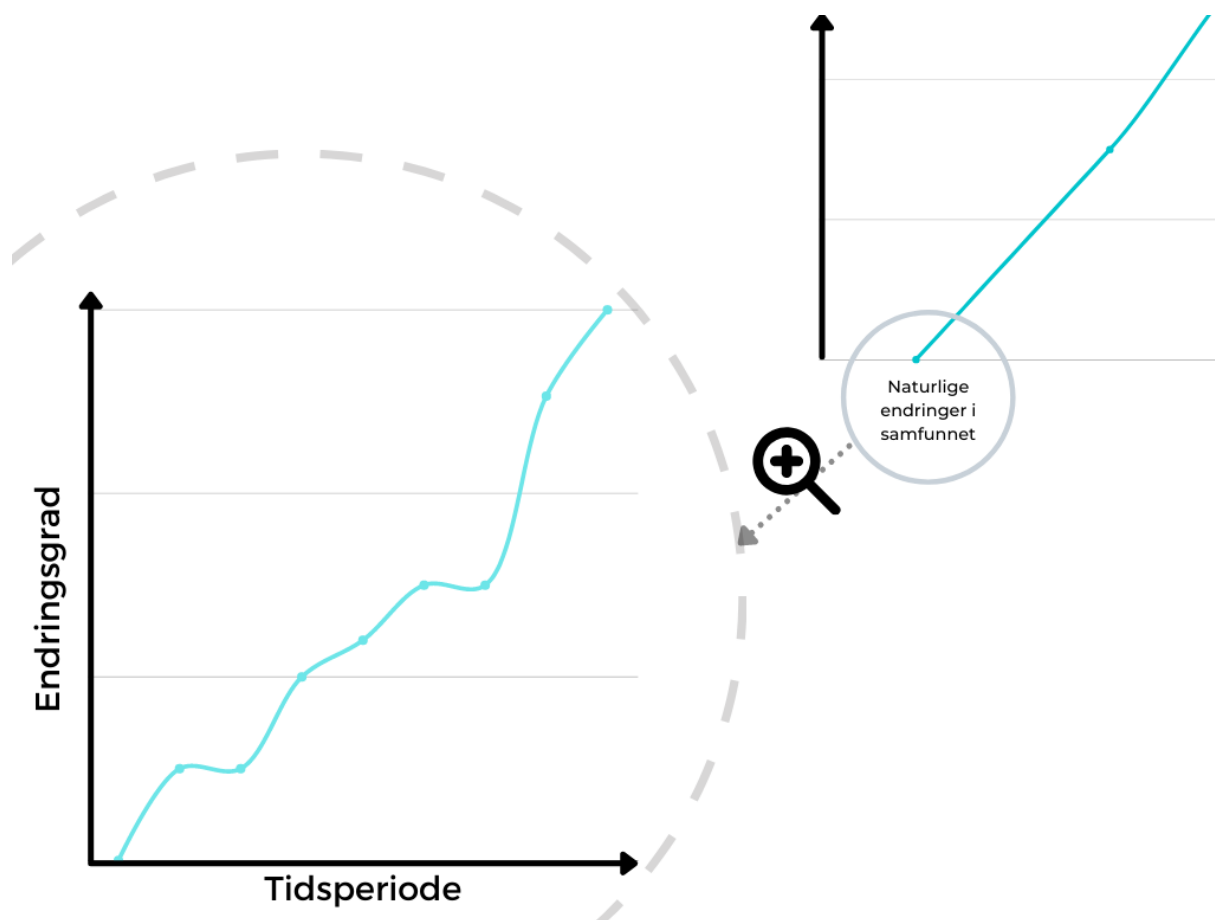
Figur 1: Arbeidsgivers handlingsrom ved ulike endringer i samfunnet.

Grafen viser at arbeidsgiver har et stort handlingsrom i krisesituasjoner. Med «andre ekstraordinære situasjoner» menes det tilfeller som storm, flom, mv.. Rt. 1964 s. 1345 (*Jordmor*) og Rt. 1927 s. 296 (*Streik*) omhandler slike situasjoner.¹⁵⁵ I den sistnevnte avgjørelsen var spørsmålet om skipsføreren kunne pålegge matrosene om bord å foreta lasse- og lossearbeid da byggearbeiderne streiket. Retten fastslo at situasjonen ikke var å betegne som ekstraordinær, men uttalte at «Det er klart, at der kan indtræffe ekstraordinære forhold, som kan medføre en midlertidig utvidelse av den ordinære arbeidspligt. Sygdomstilfælde blandt det øvrige mandskap, ulykker, og lign».¹⁵⁶ I slike situasjoner har arbeidsgiver altså et stort handlingsrom. Pandemien har likevel vist at handlingsrommet kan utvides ytterligere, da slike situasjoner medfører nærmest en unntakstilstand i samfunnet. Når grafen avtar og havner tilbake på «naturlige endringer i samfunnet», så er meningen å vise at pandemien og andre

¹⁵⁵ Se kapittel 3.3.2.3

¹⁵⁶ Side 297

ekstraordinære situasjoner ikke er permanente. Dette innebærer at styringsrettskompetansen ikke er like utvidet når situasjonen går tilbake til det normale.



Figur 2: Nærmere innblikk på hva naturlige endringer samfunnet egentlig innebærer.

Figur 2 viser at samfunnet er i stadig endring. Indirekte viser dette at det dynamiske arbeidsforholdet, herunder arbeidsavtalene, og styringsretten er gjensidige avhengige rettsgrunnlag. Det laveste punktet i figur 1 må ikke misforstås som et konstant punkt. Naturlige endringer i samfunnet er ofte en konsekvens av digitalisering, endrede arbeidsmåter eller endret praksis. Rettspraksis som illustrerer slike endringer er *Nøkk*, *Theatercafe*, og LG-2020-148805 (*Sveler*). I alle avgjørelsene var et spørsmål om endringsbeslutningene var innenfor arbeidsgivers styringsrett, da det hadde skjedd endring i samfunnet. I slike tilfeller vil styringsrettskompetansen øke tilsvarende, innenfor gitte grenser. Et sentralt element i vurderingen er om samfunnsendringen faktisk har fått betydning for arbeidsgivers virksomhet. Forskjellen fra de to andre typer endringer er at vurderingen ved naturlige endringer ikke preges av det ekstraordinære elementet. En konsekvens av dette er at vurderingen blir noe strengere, og at handlingsrommet til arbeidsgiver følgelig er mer

begrenset. Et spørsmål i avhandlingen har vært om langvarige hjemmekontorordninger er en konsekvens av økt digitalisering i arbeidslivet. Tankegangen er ikke feil, men det er likevel flere momenter (per nå) som gjør at arbeidstakerhensyn veier tyngre enn arbeidsgivers behov for å foreta endringer i virksomheten.

6 Litteraturliste

Lover og forskrifter

Lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskedeforsikring

Lov 5. august 1994 nr. 55 om vern mot smittsomme sykdommer (smittevernloven)

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

Forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem
(hjemmekontorforskriften)

Forarbeider

NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget — Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Ot.prp. Nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
(arbeidsmiljøloven)

Rettsavgjørelser

Høyesterettspraksis

Rt. 1927 s. 296 (*Streik*)

Rt. 1964 s. 1345 (*Jordmor*)

Rt. 1977 s. 902 (*Hammerverk*)

Rt. 1992 s. 776 (*Sparebanken Nord-Norge*)

Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*)

Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*)

Rt. 2009 s. 856 (*Theatercafe*)

Rt. 2009 s. 1465 (*Seinvakt*)

Rt. 2011 s. 841 (*Osloskolen*)

HR-2016-389

HR-2016-2286-A

HR-2020-1339-A (*ISS*)

Underrettspraksis

ARD 1922 s. 86 (*Jernbeton*)

LB-2017-11661

LG-2020-148805 (*Sveler*)

Finansklagenemnda

FinKN-2017-779

Litteratur

Carlstedt, 2008

Carlstedt, Cecilie, «Fleksibilitet i arbeidsforhold» i *Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 3*, 2008, s. 89-231.

Bearbeidet versjon, nedlastbar:

<https://arbeidsrettsligforening.no/wp-content/uploads/2018/12/bind-3-2-2-carlstedt.pdf>

Dege, 1995

Dege, Jan Tormod, *Arbeidsgivers styringsrett Bind I: Ytre rammevilkår og arbeidsavtalen*, Minerva, 1995

Evju, 2003

Evju, Stein, «Arbeidsrett og styringsrett - et perspektiv», *Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 1*, 2003 s. 3-32, Bearbeidet versjon, nedlastbar:

<https://www.jus.uio.no/ifp/personer/vit/steinev/2003-ara-bind-1-1-1-styringsrett.pdf>

- Fougner, 2007 Fougner, Jan, «Endring i arbeidsforhold – styringsrettsrett og arbeidsplikt» i *Arbeidsrett nr. 4*, Universitetsforlaget, 2007, s. 126-139. DOI: <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3088-2007-02-03>
- Fougner, 2016 Fougner, Jan, *Endring i arbeidsforhold: Styringsrett og arbeidsplikt*, 2. utgave, Universitetsforlaget, 2016
- Fougner, 2021 Fougner, Jan, «Arbeidsrettens og Høyesteretts bruk av styringsrett som kompetansegrunnlag» i *Styringsretten – prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Skjønberg, Bråthen, Hemmingby, Hotvedt og Weltzien (red.), Gyldendal, 2021, s. 150-184
- Hemmingby, 2016 Hemmingby, Anette «Grunnpregstandarden – myte eller realitet?» i *Sui Generis, Festskrift til Stein Evju*, Mulder, Bernhard Johan (red.), Universitetsforlaget, 2016
- Hemmingby, 2021a Hemmingby, Anette, *Ensidig endring av økonomiske ytelser i arbeidsavtaleforhold*, 1. utg., Gyldendal Norsk Forlag, 2021
- Hemmingby, 2021b Hemmingby, Anette «I et speil, i en gåte: styringsrett og arbeidsavtaletolkning» i *Styringsretten – prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Skjønberg, Bråthen, Hemmingby, Hotvedt og Weltzien (red.), Gyldendal, 2021, s. 211-238
- Hotvedt, 2021a Hotvedt, Marianne, «Styringsrett og domstolsprøvelse» i *Styringsretten – prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Skjønberg, Bråthen, Hemmingby, Hotvedt og Weltzien (red.), Gyldendal, 2021, s. 239-276

- Hotvedt, 2021b
Hotvedt, Marianne, *Lovkommentar* i Karnov/Lovdata
Pro: Arbeidsmiljøloven § 1-5 første ledd, note 2,
Lovdata.no, 1/9/2021 (Lest 8. februar 2022)
- Hotvedt og Ulseth, 2013
Hotvedt, J. Marianne og Ulseth S. Terese,
«Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en
domsoktett», Universitetsforlaget, 2013. DOI:
<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3088-2013-01-03>
- Jakhelln, 2006
Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4.
utgave, Damm, 2006
- Punsvik, 2020
Punsvik, B. Fredrik, *Juridika ekspertkommentar:
Jussen på hjemmekontor: Når hjemmet blir
arbeidsplassen*, Juridika.no:
<https://juridika.no/innsikt/jussen-p%C3%A5-hjemmekontor-n%C3%A5r-hjemmet-blir-arbeidsplassen>, 18. september 2020. (Lest 7. februar 2022)
- Skjønberg, 2021
Skjønberg, Alexander, «Styringsrettens begrunnelse
og karakter» i *Styringsretten – prinsipielt, komparativt
og aktuelt*, Skjønberg, Bråthen, Hemmingby, Hotvedt
og Weltzien (red.), Gyldendal, 2021, s. 88-130
- Sundet, 2021
Sundet, Tron Løkken, «Styringsretten – eller
skrankene for den – som primært rettsgrunnlag i
arbeidsretten» i *Styringsretten – prinsipielt,
komparativt og aktuelt*, Skjønberg, Bråthen,
Hemmingby, Hotvedt og Weltzien (red.), Gyldendal,
2021, s. 185-210
- Weltzien og Meder, 2021
Weltzien, Kurt og Meder, Margrethe, «Styringsrett i
krisetider: Midlertidig vidtgående», i *Styringsretten –
prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Skjønberg,

Bråthen, Hemmingby, Hotvedt og Weltzien (red.),
Gyldendal, 2021, s. 587-623

Forskriftsendring og uttalelser fra organer og institusjoner

Endring i hjemmekontorforskriften

Høringsnotat fra regjeringen – Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, 22. april 2021: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-forslag-til-endringer-i-forskrift-om-arbeid-som-utføres-i-arbeidstakers-hjem/id2844149/?expand=horingsnotater>

Vedlegg til høringsnotat fra regjeringen, 18. november 2020:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-forslag-til-endringer-i-forskrift-om-arbeid-som-utføres-i-arbeidstakers-hjem/id2844149/?expand=horingsnotater>

Høringssvar

Høringssvar fra NHO, 2. juli 2021: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-forslag-til-endringer-i-forskrift-om-arbeid-som-utføres-i-arbeidstakers-hjem/id2844149/?uid=9fcd435b-b7ca-4f6c-8c0e-9063490f1a6c> (lest 27. februar 2022)

Høringssvar fra NITO: 19. juni 2021 <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-forslag-til-endringer-i-forskrift-om-arbeid-som-utføres-i-arbeidstakers-hjem/id2844149/?uid=91561081-1e3d-4a6c-9855-7b5704135572> (lest 27. februar 2022)

Nettsider

Blogg.advokatguiden.no, «Bruk av hjemmekontor – hvilke regler gjelder?»
<https://blogg.advokatguiden.no/bruk-av-hjemmekontor-hvilke-regler-gjelder/>, 9. juli 2021.
(Lest 10. februar 2022)

Christensen, Jan og Larssen-Aas, Kari. «STAMI med ny rapport om virkningene av hjemmekontor», *Stami.no.*: <https://stami.no/stami-med-ny-rapport-om-virkningene-av-hjemmekontor/>, 28. mai 2021. (Lest 8. februar 2022)

Forskning.no, «Undersøkelse: Hjemmekontor har gitt vektøkning og dårligere helse»: <https://forskning.no/arbeid-epidemier-ntb/undersokelse-hjemmekontor-har-gitt-vektokning-og-darligere-helse/1836185>, 28. mars 2021. (Lest 10. februar 2022)

Grande, R. Tove, «Forventer en bølge med rettssaker etter gjenåpningen av Norge.» *Forskning.no*: <https://forskning.no/arbeid-hoyskolen-kristiania-juridiske-fag/forventer-en-bolge-med-rettssaker-etter-gjenapningen-av-norge/1925593>, 27. oktober 2021. (Lest 14. januar 2022)

Hansen, Jan-Are, «Hjemmekontoret har kommet for å bli», *Forskning.no*: <https://forskning.no/arbeid-kommunikasjon-kontor/hjemmekontoret-har-kommet-for-a-bli/1844283> skrevet 22 april 2021. (Lest 7. februar 2022)

Ks.no, «Mer informasjon om «korona-avtalen»», <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/narmere-om-avtale-om-utvidet-kompensasjon-i-forbindelse-med-koronapandemien/>, 11.1.2022 (Sist besøkt 14. april 2022)

Nes, Ragnhild, «Livskvalitet og psykisk helse under koronaepidemien november-desember 2020», *FHI.no*, <https://www.fhi.no/div/helseundersokelser/fylkeshelseundersokelser/livskvalitet-og-psykisk-helse-under-koronaepidemien--nov-des-2020/>, 17. desember 2020. (Lest 10. februar 2022)

Normann, Thea, «Arbeidsgiver må sørge for at ansatte har avtale om hjemmekontor», *Juristen.no*, <https://juristen.no/ditt-arbeidsliv/2020/11/%C2%ABarbeidsgiver-m%C3%A5-s%C3%B8rge-ansatte-har-avtale-om-hjemmekontor%C2%BB>, 30. november 2020 (Lest 8. februar 2022)

Regjeringen.no, «Direktivet om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår», <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2018/feb/direktivforslag-om-tydelige-og-forutsigbare-arbeidsvilkar/id2594358/>, 9. desember 2019 (Lest 26. april 2022)

Regjeringen.no, «Livskvalitet, psykisk helse og rusmiddelbruk under Covid-19-pandemi. Rapport fra regjeringsoppnevnt ekspertgruppe», <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/livskvalitet-psykisk-helse-og-rusmiddelbruk-under-covid-19-pandemi/id2846714/>, 30. april 2021. (Lest 8. februar 2022)

Stoltz, Torkil og Tollersud, Tore, «Telenors ansatte trenger ikke møte fysisk på jobb i fremtiden – får selv bestemme arbeidssted», *Nrk.no*, https://www.nrk.no/norge/telenors-ansatte-trenger-ikke-mote-fysisk-pa-jobb-i-fremtiden-_far-bestemme-arbeidssted-selv-1.15038899, 3. juni 2020. (Lest 9. februar 2022)