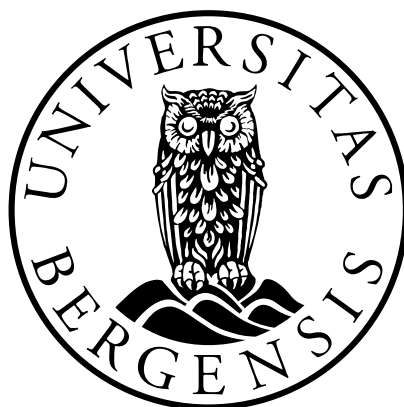


# **I hvilken grad kan arbeidsgiver i kraft av styringsretten gjøre endringer i arbeidsforholdet?**

*En analyse av arbeidsavtalen som utgangspunkt ved fastsettelse av styringsrettens grenser*

Kandidatnummer: 131

Antall ord: 13 412



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

**UNIVERSITETET I BERGEN**

11. Desember 2017

# Innholdsfortegnelse

<b>Innholdsfortegnelse .....</b>	<b>1</b>
<b>1 Innledning .....</b>	<b>3</b>
1.1 Presentasjon av problemstilling .....	3
1.2 Aktualitet .....	5
1.3 Metodiske betraktninger .....	6
1.4 Arbeidsavtalen som kontrakt .....	7
1.5 Den videre fremstilling .....	7
<b>2 Arbeidsgivers styringsrett .....</b>	<b>8</b>
2.1 Innledning .....	8
2.2 Styringsrettens grunnlag – ”en restkompetanse” .....	8
2.2.1 Begrensninger som følger av lov, tariff og allmenne saklighetsnormer .....	8
2.2.2 Arbeidsavtale som utgangspunkt .....	10
2.2.3 Grunnpregstandarden .....	11
<b>3 Nærmere om arbeidsavtalen som grunnlag og grense for styringsretten – en kasuistisk analyse av arbeidsavtalen .....</b>	<b>14</b>
3.1 Innledning .....	14
<b>3.2 Endring i arbeidsoppgaver .....</b>	<b>15</b>
3.2.1 Innledning .....	15
3.2.2 RT-1964-1345 ( <i>Jordmor</i> ) .....	15
3.2.3 ARD-1986-165 ( <i>Høst</i> ) .....	16
3.2.4 RG-1994-492 ( <i>Kontorleder</i> ) .....	18
3.2.5 RT-2000-1602 ( <i>Nøkk</i> ) .....	20
3.2.6 LB-2007-146215-2 ( <i>Kommuneadvokat</i> ) .....	23
3.2.7 RT-2011-841 ( <i>Undervisningsinspektør</i> ) .....	25
3.2.8 LG-2013-100448 ( <i>Forpleiningsleder</i> ) .....	26
3.2.9 Sammenfatning .....	29
<b>3.3 Endring i arbeidstid .....</b>	<b>32</b>
3.3.1 Innledning .....	32
3.3.2 RT-2001-418 ( <i>Kårstø</i> ) .....	32
3.3.3 RT-2009-1465 ( <i>Seinvakt</i> ) .....	34
3.3.4 Sammenfatning .....	36

<b>3.4</b>	<b>Endring i arbeidets premisser .....</b>	<b>37</b>
3.4.1	Innledning .....	37
3.4.2	RT-2008-856 ( <i>Theatercafeen</i> ).....	38
3.4.3	RT-2016-2285 ( <i>Seniorlærer</i> ) .....	39
3.4.4	Sammenfatning.....	40
<b>4</b>	<b>Avslutning .....</b>	<b>41</b>
4.1	Oppsummering .....	41
4.2	Avsluttende bemerkninger .....	43
	<b>Kildeliste.....</b>	<b>44</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Presentasjon av problemstilling

Tema for denne oppgaven er arbeidsgivers adgang til å gjøre endringer i arbeidsforholdet. Behov for endring kan være begrunnet i virksomhetens strategi eller i behov som måtte gjøre seg gjeldende i det individuelle arbeidsforhold. De fleste av slike beslutninger gjennomføres uten at det oppstår tvist, enten fordi det er en endring som arbeidsgiver utvilsomt kan gjennomføre eller fordi partene uttrykkelig blir enige om dette.<sup>1</sup> Kompetansen til å beslutte endringer kan følge av både lov og avtale, men det vil i hovedsak være i kraft av styringsretten at arbeidsgiver har en slik kompetanse. Ettersom arbeidsavtalen i utgangspunktet er tidsbegrenset lar det seg ikke gjøre å regulere begge parter rettigheter og plikter allerede ved avtaleinngåelse. Arbeidsforholdet er avhengig av en etterfølgende konkretisering, utfylling og tilpasning av avtalen, noe som gjennomføres ved at arbeidsgiver utøver styringsretten til å foreta ensidige endringer i arbeidsforholdet.<sup>2</sup> Et fungerende arbeidsforhold fordrer dermed at arbeidsgiver innehar en slik kompetanse.

Høyesterett oppsummerte innholdet i styringsretten i RT-2000-1602 (*Nøkk*) som retten til å ”organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet”, men presiserte samtidig at dette må skje ”innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått.”<sup>3</sup> Vurderingen av om en endring er innenfor styringsretten må derfor avgjøres etter en konkret tolkningsprosess av det aktuelle arbeidsforhold. Siktemålet for denne oppgaven er nettopp å analysere hvordan domstolene foretar denne tolkningsprosessen for å definere styringsrettens rekkevidde i ulike arbeidsforhold.

Endringer ut over det som hjemles i styringsretten vil i realiteten bringe ansettelsesforholdet til opphør og med det utgjøre en endringsoppsigelse.<sup>4</sup> Endringen vil da gjennomføres ved en oppsigelse av det inngåtte arbeidsforhold, kombinert med en ny ansettelse og etablering av

---

<sup>1</sup> Se Lov nr. 62/2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven) § 1-9 om ufravikelighet ved avtalevilkår til ugunst for arbeidstaker.

<sup>2</sup> Evju, Stein: ”Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv”, *Arbeidsrett og arbeidsliv*, bind 1 (2003) s. 7.

<sup>3</sup> s. 1609.

<sup>4</sup> Begrepet ”endringsoppsigelse” finnes ikke i arbeidsmiljøloven eller lovgivningen ellers. Begrepet er imidlertid brukt i teorien hvor endringen faller utenfor styringsretten og dermed kun kan gjennomføres ved oppsigelse av arbeidsavtalen med tilbud om ny avtale med andre vilkår. Høyesterett har også anvendt begrepet, jf. RT-2009-1465 avsn. 47.

nytt arbeidsforhold. Ved endringsoppsigelse vil arbeidsgiver være underlagt de prosessuelle og materielle krav som følger av arbeidsmiljølovens kapittel 15 som ellers ikke kommer til anvendelse for endringer innenfor styringsretten. Ved uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om hvorvidt en pålagt endring er rettmessig eller ikke, vil dermed bero på om endringen er innenfor styringsretten eller om den utgjør en endringsoppsigelse.

I denne oppgaven vil jeg undersøke nærmere om rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett med utgangspunkt i hva som følger av arbeidsavtalen. Forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er regulert av arbeidsavtale, og det er nettopp denne avtalen som setter rammene for arbeidsforholdet og dermed også føringen for styringsretten. Ettersom enhver arbeidsavtale vil være tilpasset det aktuelle arbeidsforhold, lar det seg ikke gjøre å søke etter en generell og konkret yttergrense for å definere arbeidsgivers styringsrett. En slik tilnærming til problemstillingen vil dermed være feilslått. Isteden må man klarlegge hvordan arbeidsavtalen tolkes og utfylles for å avgjøre dens nærmere rekkevidde for arbeidsforholdet. Sentralt for oppgaven vil dermed være å analysere hvordan arbeidsavtalen blir tolket og utfylt etter rettspraksis, når det er strid om hvorvidt styringsretten hjemler endringsbeslutningen eller ikke. Er endringen innenfor styringsretten utløser dette en plikt for arbeidstaker å innfinne seg, men der den er utenfor vil endringen utgjøre et urettmessig pålegg fra arbeidsgivers side.

For å klarlegge styringsrettens nærmere rekkevidde må det søkes å indusere retningslinjer og prinsipper gjennom en analyse av rettskildene. Hovedtrekkene i oppgavens analyse er dermed todelt. Den første delen består av å identifisere og analysere relevante dommer innenfor tre typetilfeller av endringer. Dette er endringer tilknyttet arbeidsoppgaver, arbeidstid og endring i arbeidets premisser. Når man så har identifisert og analysert domstolenes tolkningsprosesser vil det i den andre delen av oppgavens analyse utledes noen generelle retningslinjer for å definere styringsrettens grenser for ulike typer arbeidsforhold.

Allerede ved innledningen til analysen må det minnes om et grunnleggende metodisk poeng. Ettersom styringsrettens grenser må avgjøres etter en konkret vurdering for det aktuelle arbeidsforhold, tilsier dette at oppgavens konklusjon vil være basert på en grovanalyse og med det en forenkling av de lege lata. Analysen vil med det være basert på et lite utvalg rettsavgjørelser. Disse er imidlertid utvalgt etter deres rettskildemessige vekt med saker først og fremst fra Høyesterett og saker fra underrettene av nyere dato.

Ettersom styringsretten har sitt utspring i arbeidsavtale reises det en rekke interessante underproblemstillinger for å avklare dens rekkevidde. Sentrale spørsmål i analysen vil være når er noe som har betydning for styringsretten avtalt og hva har dette i så fall å si for styringsretten? Hvordan utfyller man arbeidsavtalen i tilfeller der dens ordlyd ikke gir svar? Har stillingsnivå innvirkning på hvor langt styringsretten rekker? Og i hvilken grad er arbeidstakers forventninger relevant for tolkningen av arbeidsforholdet?

## 1.2 Aktualitet

Det klare utgangspunkt etter norsk rett er at ansettelsesforholdet er tidsbegrenset. Et ansettelsesforhold kan derfor kun avsluttes etter angitte regler og framgangsmåter.<sup>5</sup> Det moderne arbeidsliv er imidlertid stadig i endring og må kunne tilpasse seg omstillinger både på virksomhetsnivå og internt på individuelt nivå ved for eksempel innføring av nye arbeidsoppgaver, arbeidsverktøy eller ny teknologi. Av arbeidsmiljølovens forarbeider fremkommer det at arbeidslivsforskningen i Norge er ”i hovedsak enige om at et trekk ved dagens arbeidsliv er i stadige omstillinger, og at endringer i virksomhetenes rammevilkår, interne organisasjon og innføring av ny teknologi ikke er noe engangsfenomen, men snarere en permanent utvikling der hyppigheten og omfanget har økt i de siste årene.”<sup>6</sup>

I forlengelsen av dette er står dagens arbeidsliv overfor en omfattende digitaliseringsprosess som vil medføre omfattende endringer i flere bransjer og arbeidsforhold. Dette vil igjen resultere i at arbeidsgiver må gjøre endringer eller omdisponere sin arbeidskraft. I en fagartikkel i tidsskriftet *Magma* kommer forfatterne med følgende betraktninger tilknyttet utviklingen av digitalisering i norske bedrifter:

”Vi observerer virksomheter som tar bruk av digital teknologi til et nytt nivå, for eksempel ved bruk av virtuelle roboter og kunstig intelligens. Forbedring gjennom automatisering og effektivisering har blitt målt i prosent. Vi kjenner til prosjekter hvor ny digital teknologi som en virtuell robot erstatter fra tre til syv ansatte innen saksbehandling.”<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Se arbeidsmiljøloven kapittel 15.

<sup>6</sup> Ot.prp nr. 49 (2004-2005) s. 45.

<sup>7</sup> Andersen, Espen/Sannes, Ragnvald: Digitalisering –Fra visjon til transformasjon! *Magma* nr. 6 2017, 20. årgang, s. 16-24, s. 16.

For å kunne utnytte arbeidskraften hensiktsmessig vil det alltid være relevant å avklare arbeidsgivers spillerom til å gjøre endringer i arbeidsforholdet. Ved klarhet i grensen mellom styringsrett og endringsoppsigelse, vil arbeidsgiver lettere kunne tilpasse seg et arbeidsliv i stadig endring.

### 1.3 Metodiske betraktninger

Arbeidsgivers styringsrett er i hovedsak en ulovfestet norm utledet og utviklet gjennom rettspraksis.<sup>8</sup> Oppgaven vil dermed ta utgangspunkt i rettspraksis som den mest sentrale rettskilde for drøftelsen av problemstillingen. Det vil derfor bli referert lite til lovtekst og forarbeider, selv om det følger flere lovfestede begrensninger i styringsretten av blant annet arbeidsmiljøloven.<sup>9</sup>

På arbeidsrettens område må man også være bevisst på praksis fra Arbeidsretten.

Arbeidsretten er en særdomstol med øverste myndighet på sitt saksfelt. Arbeidsrettens domsmyndighet følger av Lov nr. 9/2012 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) § 33 annet ledd, jf. § 1 bokstav i) hvor det står at Arbeidsretten behandler tvister vedrørende tariffavtalers ”gyldighet, forståelse eller eksistens” og om ”krav som bygger på en tariffavtale.” Når det kommer til forholdet mellom domstolene vil Høyesterett være primærkilde ved fortolkning av de individuelle arbeidsavtaler, mens spørsmål vedrørende tariffavtale er underlagt Arbeidsrettens kompetanseområde.

Oppgaven vil ha fokus på tolkning av de individuelle arbeidsavtaler der hverken lov eller tariffavtale gir veiledning for å se hvordan domstolene, først og fremst Høyesterett, tolker arbeidsforholdet. Praksis fra underrettene vil også anvendes for å se hvordan disse forholder seg til tolkningsprosessen. Selv om disse ikke vil ha like stor rettskildemessig vekt som en høyesterettsavgjørelse vil praksis herfra være langt mer omfattende og dermed tjenlig for oppgavens problemstilling.<sup>10</sup> Videre vil også praksis fra Arbeidsretten være relevant for å se hvordan denne legger til grunn tolkningen av arbeidsforholdet i sine avgjørelser.

---

<sup>8</sup> Borgerud, Ingeborg Moen/Due, Anne Marie/Nordaas Ragnhild/Næss Mona: *Arbeidsrett- Særlig om omstilling i offentlig sektor*, Oslo 2007, s. 123.

<sup>9</sup> F.eks. arbeidsmiljøloven § 8-1, § 9-1 og § 17-7.

<sup>10</sup> Se Fanebust, Arne: *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 5. Utgave, Oslo 2017, s. 68 om betraktninger tilknyttet denne sammensetningen av rettspraksis.

## 1.4 Arbeidsavtalen som kontrakt

Ettersom arbeidsavtalen er sentral for å avgjøre styringsretten, vil det være hensiktsmessig å få fram hva som særpreger den. I prinsippet er arbeidsavtalen en alminnelig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker basert bestemmelser i Lov 31. Mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven).<sup>11</sup> For arbeidsavtalen vil imidlertid prinsippet om avtalefrihet ikke være mer enn et utgangspunkt. Her vil avtalefriheten begrenses av preseptorisk lovgivning<sup>12</sup> som regulerer flere sider i arbeidsforholdet, samt eventuell tariffavtale som måtte gjelde i arbeidsforholdet.<sup>13</sup> Utover hva som begrenses av lov og tariff, vil arbeidsavtalen være underlagt de alminnelige avtalerettslige prinsipper hva kommer til inngåelse, tolkning og revisjon.<sup>14</sup> Arbeidsavtalens ordlyd er dermed det rettslige utgangspunkt. Når det kommer til tolkning av arbeidsavtalen vil denne likevel måtte suppleres av de hensyn som gjør seg særlig gjeldene for arbeidsretten og den presumerte skjeve maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

## 1.5 Den videre fremstilling

Målet for oppgaven er som nevnt å utlede noen generelle retningslinjer for hvordan domstolene tolker arbeidsavtalen når rekkevidden av styringsretten skal avklares. Dette vil gjennomføres ved en rettsdogmatisk analyse.

Det vil i del to presenteres hva styringsretten er og nærmere om dens grunnlag. Dette for å sette styringsretten i perspektiv før selve analysen. I del tre vil det gjennomføres en analyse av relevant rettspraksis for å se hvordan arbeidsavtalen tolkes i tre typetilfeller endringsbeslutninger gjort fra arbeidsgivers side. I del fire vil analysens ulike deler oppsummeres og sammenfattes. Det vil også i denne delen presenteres noen avsluttende bemerkninger for de utviklingstrekk som synes å følge av rettspraksis.

---

<sup>11</sup> Fougner, Jan: *Endring i arbeidsforholdet*, 2. utgave, Oslo 2016, s. 93.

<sup>12</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 1-9.

<sup>13</sup> Jf. arbeidstvistloven § 3 tredje ledd.

<sup>14</sup> Se f.eks. RT-1998-766 og RT-2000-1800.



## 2 Arbeidsgivers styringsrett

### 2.1 Innledning

Det vil i dette kapittel presenteres hva som ligger i normen arbeidsgivers styringsrett. Som nevnt innledningsvis i *Nøkk* er denne normen definert som retten til ”å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet” innenfor rammen av arbeidsforholdet.<sup>15</sup> De motstridende hensyn som gjør seg gjeldende er arbeidsgivers behov for endring og utvikling, mot hensynet til arbeidstakers vern mot de negative virkningene som måtte følge av endringene. Hvorvidt disse hensynene skal vektes i forhold til hverandre må avgjøres konkret i hvert enkelt arbeidsforhold opp mot den aktuelle endringsbeslutningen som er vedtatt.

Kompetansen som ligger i arbeidsgivers styringsrett utgjør en restkompetanse.<sup>16</sup> Arbeidsgiver har kompetanse til å legge føringer og gjøre endringer så langt noe annet ikke er til hinder for dette. Det kan dermed trekkes paralleller mellom styringsretten og det forvaltningsrettslige legalitetsprinsipp hvor inngripen fra det offentlige krever hjemmel i lov. Utgangspunktet er dermed at arbeidsgiver har endringskompetanse i kraft av styringsrett med mindre lov, avtale eller saklighetsnormer setter begrensninger.

Videre i dette kapittel vil styringsrettens grunnlag bli beskrevet og hvordan arbeidsavtalen tjener som utgangspunkt for å avklare dens rekkevidde.

### 2.2 Styringsrettens grunnlag – ”en restkompetanse”

#### 2.2.1 Begrensninger som følger av lov, tariff og allmenne saklighetsnormer

Foruten arbeidsavtalens innhold er arbeidsgivers styringsrett begrenset av lov og eventuelle tariffavtaler som måtte gjelde for arbeidsforholdet.<sup>17</sup> Omfanget av begrensninger som måtte

---

<sup>15</sup> s. 1609.

<sup>16</sup> Nærmere om debatten hvorvidt betegnelsen er misvisende se Thorkildsen, Tarjei/Drevland, Tonje: Arbeidsgivers styringsrett – en ”restkompetanse”? *Arbeidsrett* nr. 1, 2010, 30-48 og Evju, Stein: Styringsrett og restkompetanse, *Arbeidsrett* nr. 1, 2010, 49-65.

<sup>17</sup> Borgerud, Ingeborg Moen/Due, Anne Marie/Nordaas Ragnhild/Næss Mona: *Arbeidsrett- Særlig om omstilling i offentlig sektor*, Oslo 2007, s. 125.

følge av lov eller tariffavtale vil dermed variere etter hvor regulert det aktuelle arbeidsforholdet er. Noen yrker vil være underlagt omfattende regulering, mens andre kun reguleres av det som måtte følge av arbeidsmiljøloven.<sup>18</sup> Videre er det yrker som gjennom forskrift gjør unntak for bestemmelser i arbeidsmiljøloven og som åpner for en omfattende styringsrett. Hvor hverken lov eller tariffavtale begrenser styringsretten kommer saklighetskravet i tillegg som en ytterligere begrensning i styringsretten.

LG-1998-844 (*Vernepleier*) kan nevnes som eksempel hvor lov satt begrensning for styringsretten. En vernepleier nektet å utføre enkelte tvangstiltak overfor en psykisk utviklingshemmet kvinne med autisme. Grunnet denne reservasjonen ble vernepleieren omplassert. Tiltakene som ble iverksatt overskred imidlertid den grense for tvang det var hjemmel for og tiltakene var dermed ulovlig. Omplasseringen utgjorde dermed en overskridelse av styringsretten og dommen står som eksempel på at man ikke kan benytte styringsretten til å pålegge arbeidstaker ulovlige føringer.

Når det kommer til tariffavtale følger det av arbeidstvistloven § 6 at "[b]estemmelse i arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig." Ordlyden er klar og medfører at kolliderende vilkår i arbeidsavtale må vike for tariffbestemmelser.

Videre fremkommer det av arbeidsmiljølovens forarbeider at kravet om saklighet er et sentralt prinsipp ved arbeidsgivers utøvelse av styringsretten.<sup>19</sup> Saklighetskravet tilsier at beslutninger og endringer vedtatt av arbeidsgiver ikke kan være vilkårlig, men må være saklig begrunnet i reelle forhold. Saklighetskravet kom også til uttrykk i RT-2001-418 (*Kårstø*) hvor Høyesterett på s. 427 uttaler 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."

Styringsretten er dermed en restkompetanse. Hvor lagt styringsretten strekker seg har dermed en side mot hvor store begrensninger som gjør seg gjeldende for det aktuelle arbeidsforhold. Begrensninger som følger av lov, tariffavtale og krav om saklighet er alle faktorer som i større eller mindre grad vil begrense arbeidsgivers styringsrett.

---

<sup>18</sup> Se f.eks. Lov nr. 64/1999 om helsepersonell (helsepersonelloven) kapittel. 2.

<sup>19</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 139.

## 2.2.2 Arbeidsavtale som utgangspunkt

Når man har satt rammeverket for styringsretten står man igjen med arbeidsavtalen som utgangspunkt for den videre drøftelse. Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-5 at "[d]et skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold." Ordlyden er klar og tilsier et absolutt krav til skriftlig avtale i ethvert arbeidsforhold.<sup>20</sup> Videre følger det av lovens § 14-6 hva arbeidsavtalen som minimum skal inneholde.<sup>21</sup>

Selv om det følger absolutt krav om arbeidsavtale med krav om både form og innhold, fremkommer det ikke av loven hvordan denne skal tolkes. Av forarbeidene gis det heller ingen veiledning når det kommer til tolkning av arbeidsavtalen, annet enn at det er den individuelle arbeidsavtale som danner utgangspunkt for vurdering av styringsrettens rekkevidde.<sup>22</sup>

Ettersom det ikke gis noen videre veiledning i tolkningen av arbeidsavtalen, må det derfor tas utgangspunkt i de alminnelige avtalerettslige tolkningsprinsipper. Som nevnt innledningsvis er arbeidsavtalen i denne sammenheng bare et utgangspunkt; det må en etterfølgende konkretisering til for å stadfeste hva arbeidsforholdet går ut på. Det som gjør dette særlig utfordrende er nettopp hvordan denne tolkningsprosessen skal gjennomføres. Hva kan tjene som rettsgrunnlag for utfyllingen? I hvilken grad er etterfølgende praksis relevant og hvilke hensyn gjør seg særlig gjeldende i det aktuelle arbeidsforhold?

Også her vil arbeidsavtalens særtrekk spille inn. På samme måte som at arbeidsavtalens særtrekk setter føringer for avtaleinngåelsen medfører også disse at de alminnelige avtalerettslige tolkningsprinsippene ikke uten videre kan anvendes på arbeidsavtalen. Arbeidsforholdet er som utgangspunkt tidsbegrenset og arbeidsmiljøloven setter en rekke minimumskrav og begrensninger til hva som kan avtales.<sup>23</sup> Dette viser at lovgiver stadig vektlegger arbeidsavtalens særtrekk og at beskyttelse av arbeidstaker som avtaleforholdets svake part fortsatt er lovgivers grunnleggende utgangspunkt. Disse særtrekk ved arbeidsavtalen vil dermed være sentrale når avtalens ordlyd og innhold skal tolkes.

---

<sup>20</sup> Bestemmelsen er en ordensregel. Manglende skriftlighet gjør ikke arbeidsavtalen ugyldig jf. RT-2007-129.

<sup>21</sup> Bakgrunnen for bestemmelsen er imøtegåelse av artikkel 3 om opplysninger om arbeidsvilkår i Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF av 16. desember 1996 om utstasjonering av arbeidstakere som ledd i utveksling av tjenesteytelse.

<sup>22</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 250.

<sup>23</sup> Se arbeidsmiljølovens kapitler 10 og 15, jf. lovens § 1-9.

Som det følger av punkt 1.4 gjør det seg videre gjeldende særlige hensyn på arbeidsrettens område som også påvirker tolkningen. Således blir det naturlige utgangspunkt å se videre til rettspraksis for å avklare hvilke moment som gjør seg gjeldende ved tolkning av arbeidsavtalen.

I *Nøkk*, som presenteres nærmere i del tre, kom Høyesterett med flere momenter i en prinsipiell uttalelse om tolkning og utfylling av arbeidsavtaler. På side 1609 uttaler Høyesterett at ved tolkningsprosessen 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.”

Høyesterett angir en rekke momenter for hvordan arbeidsavtalen skal tolkes og utfylles for å avklare arbeidsforholdet. Standpunktet er støttet av etterkommende rettspraksis og avgjørelsen står dermed som et viktig prejudikat for å avklare styringsrettens nærmere rekkevidde.

### **2.2.3 Grunnpregstandarden**

Det er imidlertid ikke alltid at arbeidsavtalen gir særlig veiledning om endringsadgangen selv etter å ha tolket denne. Derfor er det utledet presumsjoner som fungerer som retningslinjer for endringsadgangens rekkevidde, slik som grunnpregstandarden. Denne ble definert av professor Kristen Andersen til at en ”arbeidsgiver ikke ensidig kan regulere en arbeidstakers arbeidsområde på en slik måte at dens grunnpreg blir et vesentlig annet enn det arbeidsavtalen direkte eller indirekte form opererer med.”<sup>24</sup> Uttrykket grunnpreg henviser til en idé om at en stilling har en kjerne eller visse karakteristika som gir den et bestemt preg.<sup>25</sup> Det vil etter denne presumsjonen nettopp være stillingens grunnpreg som angir endringsadgangen. Vurderingen vil bero på om endringene utgjør et så omfattende inngrep i arbeidsforholdet at dette medfører at stillingens grunnpreg er forandret. Enkelte forfattere har imidlertid kritisert grunnpregstandarden. Fougner har blant annet hevdet at den mangler tilstrekkelig rettslig grunnlag og peker på at Høyesterett, selv om enkelte resonnementer har vært beslektet, har vært tilbakeholden med å godta den.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Andersen, Kristen: *Fra arbeidslivets rett*, Oslo 1967, s. 101.

<sup>25</sup> Fougner, Jan: *Endring i arbeidsforholdet*, 2. utgave, Oslo 2016, s. 203.

<sup>26</sup> *Ibid*, s. 203.

Til tross for at den har blitt kritisert, legges det til grunn uten videre i arbeidsmiljølovens forarbeider at grunnpregstandarden vil gjelde der arbeidsavtalen ikke er klar.<sup>27</sup> Selv om Høyesterett ikke direkte har referert til grunnpregstandarden, har imidlertid vurderingen langt på vei vært den samme. Hvorvidt dens grenser er overskredet vil måtte bero på en vurdering av endringens omfang opp mot hva arbeidsavtalen og arbeidsforholdet åpner for. Kritikken fremstår dermed som en problemstilling av mer akademisk interesse. Selv om Fougner påpeker visse rettskildemessige svakheter ved den, synes det som om også han legger til grunn at den likevel gir uttrykk for gjeldende rett.<sup>28</sup>

Likevel er det verdt å bemerke at grunnpregstandarden er basert på en etterfølgende analyse av aktuelle rettskilder. Grunnpregstandarden er dermed ikke videre førende annet enn å være en presumsjon og ikke et statisk fenomen. Retten er i stadig utvikling i takt med samfunnsutviklingen, noe som dermed også må gjenspeiles i slike presumsjoner. Slik grunnpregstandarden ble utformet av professor Andersen, vil denne basere seg på en vurdering av arbeidsforholdet før og etter endringen. Konsekvensene av endringen blir vurdert opp mot slik arbeidsforholdet var før endringen og vil dermed ha et bakoverskuende perspektiv.

Det ble imidlertid, som nevnt i overstående punkt, etter *Nøkk* stadfestet at arbeidsavtalen blant annet måtte tolkes på bakgrunn av "...hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen."<sup>29</sup> Å vektlegge samfunnsutviklingen utgjør dermed et tolkningsmoment som ikke uten videre henger sammen med det bakoverskuende perspektiv som grunnpregstandarden opprinnelig la til grunn.

Det bør likevel ikke kunne sies at argumentasjonen i *Nøkk* representerer et brudd med selve innholdet i grunnpregstandarden. Som nevnt henviser grunnpregstandarden til en idé om at en stilling har visse karakteristika som gir den et bestemt preg som er førende for styringsretten. På samme vis er styringsretten etter *Nøkk* definert avgrenset til innenfor "rammen av det arbeidsforhold som er inngått."<sup>30</sup> På den måten er det i begge tilfeller snakk om å definere en målestokk eller rammeverk for endringsadgangen. Da grunnpregstandarden ble presentert var det ikke skriftlig krav til arbeidsavtalen. Således var tolkningsgjenstanden og dermed også

---

<sup>27</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 250.

<sup>28</sup> Ibid s. 221.

<sup>29</sup> s. 1609.

<sup>30</sup> s. 1609.

utgangspunktet ulikt. Ideen er imidlertid den samme; å definere en grense eller et rammeverk for endringsadgangen.

Arbeidsavtalen er stadig en frivillig inngått kontrakt om arbeidstakers arbeidskraft, og det vil være en grense for hvor langt arbeidsgivers endringsadgang strekker seg selv om man innfortolker samfunnsutvikling i denne. Selv om arbeidsavtalen har visse særtrekk er ikke arbeidsforholdet unnlatt å følge utviklingen. Det må legges til grunn at betydelige endringsbeslutninger er foretatt utelukkende på grunnlag av bedriftens omstillingsbehov og dermed på grunn av samfunnsutviklingen.

Det som imidlertid er nytt er at Høyesterett eksplisitt nevner samfunnsutvikling som tolkningsmoment ved arbeidsavtalen. Det som da er interessant ved denne utviklingen er å se på hvilken innvirkning dette har hatt på rettsutviklingen. Dermed vil analysen i neste del også kunne utpensle en del større utvekslingstrekk når det kommer til tolkningen av arbeidsavtalen som utgangspunkt når styringsrettens grenser skal fastlegges.

# 3 Nærmere om arbeidsavtalen som grunnlag og grense for styringsretten –en kasuistisk analyse av rettspraksis

## 3.1 Innledning

Hvorvidt en endringsbeslutning vil være innenfor arbeidsgivers styringsrett, må avgjøres etter en konkret vurdering. Som nevnt i del to vil dette bero på en tolkning og utfylling av arbeidsavtalen etter en avveining av en rekke hensyn. Siktemålet med denne delen av oppgaven er nettopp å finne ut hvordan denne tolkningsprosessen blir behandlet i rettspraksis ved en kasuistisk analyse av dommer hvor saksforholdet har omhandlet endringsbeslutninger.

Dommene er delt opp i typetilfeller tilknyttet endringer i arbeidsoppgaver, arbeidstid og endringer i arbeidets premisser. Da endring i arbeidsoppgaver er mest omfattende vil denne bli viet mest tid til i analysen. Dommene er videre kronologisk gjennomgått for hvert typetilfelle. Det er imidlertid viktig å påpeke at selv om analysen er oppdelt i typetilfeller, vil ikke dette si at vurderingene utelukker hverandre eller at de ikke har relevans for hverandre. Hvordan arbeidsavtalen blir tolket for å avklare arbeidsforholdet og dermed rammene for styringsretten, vil være relevant på tvers av de tre typetilfellene. Oppdelingen er imidlertid hensiktsmessig med tanke på analysens andre siktemål, hvor det vil utledes noen generelle retningslinjer for å definere styringsrettens grenser for ulike typer endringer i forskjellige arbeidsforhold.

Som nevnt innledningsvis reiser det seg en rekke underproblemstillinger ved en analyse av styringsrettens rekkevidde. Etter diskusjonen vedrørende grunnpregstandarden og *Nøkk* vil ytterligere spørsmål melde seg; Hvor stor innvirkning har egentlig vektleggingen av samfunnsutviklingen på tolkningsprosessen etter denne avgjørelsen?

Det vil i det videre analyseres hvordan tolkningsprosessen gjennomføres, samt hvor langt styringsretten synes å strekke seg ved de ulike typetilfellene.

## 3.2 Endring i arbeidsoppgaver

### 3.2.1 Innledning

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-6 c) at arbeidsavtalen skal inneholde ”en beskrivelse av arbeidet (...)” Ordlyden tilsier at det skal foreligge en viss definerings av de arbeidsoppgaver som tilligger arbeidsforholdet. Med endring i arbeidsoppgaver menes de tilfeller hvor arbeidsgivers endringsbeslutning berører selve utførelsen av arbeidet. Endring i arbeidsoppgaver har også en side mot omorganisering, så enkelte dommer som omhandler endring i arbeidets sted blir også behandlet under dette punkt. Det vil i det videre presenteres syv rettsavgjørelser fra ulike instanser som har behandlet et vidt spekter tilknyttet endringer i arbeidsoppgaver.

### 3.2.2 RT-1964-1345 (*Jordmor*)

I *Jordmor*, inntatt i RT-1964-1345, var spørsmålet om en jordmor kunne pålegges å arbeide som assistentsykepleier i oppsigelsestiden da fødeavdelingen var besluttet nedlagt. En enstemmig Høyesterett kom til at sykehuset ikke kunne pålegge jordmoren å jobbe som sykepleier.

Høyesterett uttalte i dette hensende: ”Når sykehuset ikke får medhold i sin tolkning av tariffavtalen, kan jeg ikke se det når frem med henvisning til alminnelige arbeidsrettslige prinsipper” (s. 1346). Med dette er det rimelig å anta at det var styringsretten det ble henvist til som et av disse alminnelige rettslige prinsipper. Høyesterett går ikke nærmere inn på tolkning av selve arbeidsforholdet. Det som imidlertid ble fremhevet som et ”moment av viktighet”, var at arbeidet som jordmor ved sykehuset adskilte seg ”markert” fra sykepleierarbeidet, og at det dermed ikke gjaldt overføring til et ”likeartet arbeid” (s. 1346). Således hadde grad av ulikhet mellom stillingene betydning for styringsrettens rekkevidde.

Høyesterett vektlegger videre de forutsetninger som gjorde seg gjeldende når jordmoren ble ansatt. Jordmoren hadde tidligere arbeidet som sykepleier ved sykehuset og siden tatt ekstra jordmorutdannelse. Hun hadde videre søkt stillingen til tross for at denne var dårligere betalt enn hva hun tjente som sykepleier. Høyesterett uttaler videre, på grunn av disse forutsetningene, at overføringen dermed ”må ha fortonet seg som lite rimelig” (s.1346).



Selv om endringen var utenfor styringsretten presenterer Høyesterett i form av et obiter dictum momenter som kunne gitt et motsatt resultat, og henviser til akutte situasjoner hvor ansatte må finne seg i ”midlertid å utføre arbeid som faller utenom de gjøremål de etter arbeidsavtalen plikter å påta seg” (s.1346). Da sykehuset ikke var i en slik situasjon gjorde imidlertid ikke slike hensyn seg gjeldende i foreliggende sak.

Avgjørelsen er interessant fordi sykehuset hadde saklig grunn for endringsbeslutningen da fødeavdelingen skulle legges ned og det var et klart behov for flere sykepleiere. Dette var imidlertid ikke et viktig argument da overføringen ikke gjaldt til et likeverdig arbeid. Høyesterett la avgjørende vekt på de forutsetningene og forventningene jordmoren hadde da hun ble ansatt i stillingen. Hensynet til forventning og rimelighet tilsa dermed at sykehuset ikke kunne pålegge jordmoren å jobbe som sykepleier i oppsigelsesperioden.

Dommen er imidlertid gammel, og det har vært en stor utvikling i samfunnet og på arbeidsrettens område siden dommen ble avsagt, noe som begrenser dens rettskildevekt. Dommens obiter dictum ved akutte situasjoner vil likevel måtte være relevant da helt andre hensyn gjør seg gjeldene ved slike situasjoner.<sup>31</sup>

### **3.2.3 ARD-1986-165 (Høst)**

I *Høst*, inntatt i ARD-1986-165, var spørsmålet om en tillitsvalgt ved et vinmonopol på grunn av samarbeidsproblemer, kunne bli flyttet fra tapperiet til materiallageret. Den ansatte hevdet imidlertid at han hadde rett på å jobbe ved tapperiet og nektet å møte ved lageret med den følge at han ble avskjediget for grovt pliktbrudd. Arbeidsretten måtte dermed ta stilling til om overflyttingen innebar så store endringer at den reelt måtte anses som en oppsigelse etter gjeldende tariffavtale og derfor var ugyldig. En enstemmig Arbeidsrett kom til at endringsbeslutningen var innenfor styringsretten og dermed ikke var å anse som en oppsigelse.

Arbeidsretten bemerket at dersom forflyttingen skulle kunne betraktes som en oppsigelse måtte det ”kreves at Høst før forflytningen innehadde en særskilt stilling, eller et innsettelsesforhold, som han ikke lenger beholdt i og med omplasseringen” (s. 183). Som et klart utgangspunkt ble det dermed slått fast at man måtte inneha en særskilt stilling før man i

---

<sup>31</sup> Se Fanebust, Arne: *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 5. Utgave, Oslo 2017, s. 55 om utvidelse av arbeidsplikten i ekstraordinære situasjoner.

det hele tatt kunne vurdere om det var tale om en forflytning. Arbeidsretten kom imidlertid til at ufaglærte arbeidere, som Høst var, etter ”alminnelig praksis” ble ansatt for å utføre arbeidsoppgaver som falt innenfor rammen av gjeldende tariffavtale, og at det således var ”fremmed å tale om særskilte stillinger for ulike typer arbeidsoppgaver” (s. 183).

Et interessant moment her er at Arbeidsretten fastsetter innholdet i arbeidsforholdet ut fra hva som syntes å være alminnelige oppfatninger i arbeidslivet for den type arbeid det her var tale om. Når innholdet så var fastsatt var dermed også rammen for styringsretten avklart. Høst var ufaglært og etter hva som var praksis i arbeidslivet kunne dermed arbeidsgiver i større grad gjøre endringer i arbeidsforholdet.

Arbeidsretten la således til grunn at det ikke var tale om en omplassering da tariffavtalen ikke hadde noen begrensinger for arbeidsforholdet. Retten bemerker imidlertid at ”[d]en enkeltes arbeidstagers arbeidsplikt kan nok, innenfor en slik ramme, være mer begrenset gjennom hans individuelle arbeidsavtale” (s. 183). Da arbeidsavtalen kun henviste til de vilkår som fulgte av tariffavtalen fulgte det likevel ingen reservasjoner som kunne begrense styringsretten mer enn hva som fulgte av tariffavtalen. Arbeidsretten la dermed til grunn at ufaglært arbeidskraft kunne settes til de oppgaver som var innenfor rammen av tariffavtalen.

Det ble videre bemerket at selv om Høst hadde hatt ”bestemte forutsetninger” om at han ville jobbe i tapperiet, var dette forutsetninger som Arbeidsretten ikke kunne se at det forelå tilstrekkelige holdepunkter for at hadde blitt ”akseptert fra bedriften sin side” (s. 183).

Et interessant moment her er at nettopp den ansattes forutsetninger var et viktig argument i *Jordmor*. Selv om Høst også hadde forutsetninger for sin stilling, gjaldt arbeidsforholdet her ufaglært arbeidskraft i motsetning til jordmoren som hadde mer definerte oppgaver i en fagstilling. Følgelig stilles det tydeligere krav til når forutsetninger er vernet for ufaglærte når det ikke er tydelig akseptert fra arbeidsgiver ved for eksempel arbeidsavtale. Arbeidsretten kom dermed til at beslutningen om overflytning ikke innebar en oppsigelse av Høst.

Selv om det ikke innebar en oppsigelse bemerket retten at flyttingen uansett ikke innebar en ”vesentlig endring i hans ansettelsesforhold.” Selv om arbeidsoppgavene på lageret var forskjellig fra tapperiet, kunne ikke Arbeidsretten se at arbeidsoppgavene ved materiallageret var mer ”ukvalifiserte” enn det arbeid Høst tidligere hadde utført (s. 184). Det interessante ved denne bemerkningen er at det refereres til kvalifikasjonen i arbeidsoppgavene og ikke til

forskjellen som måtte fremgå av de ulike arbeidsoppgavene, som var det avgjørende punkt i *Jordmor*. Således knytter man rekkevidden av styringsretten opp mot hva arbeidstaker faktisk kan utføre av oppgaver og åpner med det for en større endringsadgang enn om man tar utgangspunkt i selve forskjellen i oppgavene. Ved fastsettelse av endringsadgang etter kvalifikasjoner legges det opp til en objektiv vurdering hvor hensyn til den ansattes forventninger ikke vil være av betydning.

Igjen illustrerer dette ulikheten i de to arbeidsforhold. Til forskjell fra *Jordmor*, der det avgjørende var hvorvidt endringen gjaldt flytting til et likeverdig arbeid, var det avgjørende punkt hvorvidt Høst var kvalifisert til andre oppgaver. Arbeidsforholdet som ufaglært åpnet dermed for større endringer og færre forhold som kunne begrense styringsretten.

*Høst* er interessant fordi den fastsetter innholdet i arbeidsforholdet ut ifra hva som var alminnelige oppfatninger i arbeidslivet for den type arbeid det var tale om. Således var sedvane og alminnelige oppfatninger vektige momenter for avklaringen av arbeidsforholdet og dermed styringsrettens ramme.

### **3.2.4 RG-1994-492 (*Kontorleder*)**

I *Kontorleder*, inntatt i RG-1994-492, ble en høyskoleansatt fratatt oppgaver ved administrasjon av et kontor med ansvar for økonomi og eksamen. Kontorlederen hadde også oppgaver tilknyttet ledelse og oppfølging av tre ansatte ved kontoret. På grunn av samarbeidsproblemer og misnøye med hvordan kontorlederen utførte sine lederoppgaver ble disse oppgavene overført til en annen saksbehandler. Etter omstillingen satt den tidligere kontorlederen igjen med øvrige saksbehandlingsoppgaver. Spørsmålet lagmannsretten måtte ta stilling til var hvorvidt denne endringen var innenfor styringsretten. En enstemmig lagmannsrett kom til at endringen overskred styringsretten.

Lagmannsretten tar utgangspunkt i en generell oppfatning av hva styringsretten er og at denne må fastlegges i lys av det som anses å være ”innholdet i den konkrete arbeidsavtale” og henviser til en ”før/etter vurdering” av de arbeidsoppgaver som var tilknyttet kontorlederens stilling (s. 497). Dette illustrerer synet på grunnpregstandarden som en bakoverskuende presumsjonsstandard.

Det interessante moment her er at det forelå imidlertid ingen ”særskilt individuelt opprettet arbeidsavtale” og retten måtte dermed fastslå innholdet i arbeidsforholdet på annet grunnlag (s. 497). Retten går så over til å drøfte kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og kontorlederen og refererer til utlysningstekst, oversikt over arbeidsoppgaver som ble presentert og diskutert under intervjuet, sett i sammenheng med departementets instruks og det endelige tilsetningsbrevet. Det ble også presisert at stillingen krevde utdanning innen økonomi og administrasjon. Ved en gjennomgang av disse dokumentene utfyller retten arbeidsavtalen og kommer til at hun var ansatt som kontorleder med hovedoppgaver av økonomisk administrativ karakter, som også innebar ledelse av de kontoransatte ved administrasjonen og fungerte så som deres overordnede.

Retten foretar dermed en omfattende tolkning av kommunikasjonen mellom kontorleder og arbeidsgiver for å identifisere kilder som kunne tjene som rettsgrunnlag for arbeidsforholdet. Dette er helt i tråd med alminnelig avtalerettslig tolkning i et avtaleforhold hvor man konstaterer inngått avtale og innholdet av denne basert på prinsippet om hva den annen part har rimelig grunn til å tro.

Kontorlederen var ansatt i kommunen og Lov nr. 3/1983 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) § 12 gjorde seg gjeldende.<sup>32</sup> Til dette uttales det at ”lagmannsretten [forstår] denne bestemmelse primært som en henvisning til det generelle prinsipp om arbeidsgivers styringsrett” (s. 500). Retten legger dermed ikke mer i den lovfestede endringsadgangen enn hva som følger av arbeidsforhold der loven ikke gjør seg gjeldende.

Lagmannsretten henviser så til at grunnpregstandarden fremdeles er det ”ledende synspunkt i den arbeidsrettslige teori” og at denne synes i hovedsak å være en ”objektiv karakter” knyttet til en før/etter-vurdering av selve stillingsinnholdet.

Lagmannsretten kom så til at endringene var for store. Det var, etter rettens oppfatning, nettopp de arbeidsoppgavene som kontorlederen ble fratatt som særlig gjorde stillingen ”krevende og ansvarsfull” og som medførte et ”klart arbeidslederansvar” og hovedsakelig de samme oppgaver som betinget et ”nært samarbeid med rektor.” Lagmannsretten uttaler videre at ”[d]et var, kort sagt, nettopp de arbeidsoppgaver som ble fratatt Kari Haukali som ga stillingen dens særpreg, og etter lagmannsrettens syn, også dens ”grunnpreg” (s. 502).

---

<sup>32</sup> Se ny bestemmelse i Lov nr. 67/2017 om statens ansatte (statsansatteloven) § 16.

Videre uttaler lagmannsretten om styringsretten at "[d]enne grense anses som nevnt overskredet, idet stillingens grunnpreg og arbeidsavtalens hovedinnhold må anses endret på helt grunnleggende vis gjennom de av arbeidsgivers foretatte omlegninger" (s. 503).

Således representerte det fratatte ansvaret og de lederoppgavene en så sentral del av arbeidsforholdet at arbeidsgiver ikke ensidig kunne frata kontorlederen disse, og dommen tjener som et eksempel på at styringsretten møter særlige begrensninger når det gjelder endring som resulterer fratakelse av ansvar og lederoppgaver.

### **3.2.5 RT-2000-1602 (Nøkk)**

*Nøkk*, inntatt i RT-2000-1602, omhandler to utdannede skipsmaskinister ansatt som maskinister på brannbåt. Maskinistene hadde lønn og grad som brannmestre og hadde begge tidligere tjenestegjort som brannkonstabler i kommunen. På grunn av en omstillingsprosess ønsket brannvesenet å overflytte de to mannskapene til en del av kommunens hovedbrannstyrke stasjonert på land. Høyesterett måtte dermed ta stilling til om overflytningen var innenfor arbeidsgivers styringsrett. Selv om de vedtatte endringene medførte "ikke ubetydelige endringer i deres arbeidsoppgaver" kom en enstemmig Høyesterett under tvil til at overflytningen var innenfor styringsretten (s. 1610).

I avgjørelsen kom Høyesterett som tidligere nevnt med en rekke momenter som tjener som tolkningsgrunnlag for å fastsette styringsrettens rekkevidde. Utgangspunktet for avklaring måtte avgjøres på grunnlag av tolkning og utfylling av mannskapets arbeidsavtaler og er helt i tråd med tidligere rettspraksis. Styringsretten ble i det videre oppsummert til retten til å "organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet", men samtidig presisert at dette måtte skje "innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått" (s. 1609). Kommunen kunne dermed ikke overflytte skipsmaskinistene fra brannbåten til den landstasjonerte hovedbrannstyrken dersom dette ikke var innenfor rammen av arbeidsforholdet.

Det er nettopp rammen av arbeidsforholdet det er viktig å avklare ettersom det er den som definerer styringsrettens yttergrense. Her presenterer Høyesterett at det ved tolkning og utfylling 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" (s. 1609).

Momentene Høyesterett legger fram er ikke uttømmende, og legger opp til en bred vurdering. Som tidligere rettspraksis har lagt til grunn, vil all kommunikasjon mellom partene som kan tjene som grunnlag for å gi partene rimelig grunn til å tro er en del av arbeidsforholdet være relevant. Det som derimot er nytt, er rimelighetsvurderingen tilknyttet samfunnsutviklingen. Hvor rettspraksis tidligere har avgjort rekkevidden av styringsretten basert på en før/ettervurdering åpner nå Høyesterett for å aktivt trekke inn samfunnsutvikling som del av tolkningen og utfyllingen av arbeidsavtalen.

Med det som utgangspunkt går Høyesterett så over til en tolkning og utfylling av maskinistenes arbeidsavtaler. I både tilsetningsbrev og hyrekontraktene fremgikk det uttrykkelig at de var ansatt som maskinister. Følgelig starter Høyesterett med en klar ordlyd på hva stillingene i arbeidsforholdene gikk ut på og konstaterer i så henseende at "Både Løkke og Hjelm er ansatt som maskinister på B/S Nøkk" (s. 1609). Etter å ha konstatert utgangspunktet går Høyesterett over til å tolke arbeidsavtalene for å avklare arbeidsforholdet.

Høyesterett påpeker at sedvaner for maskiniststilling ikke gir mye veiledning, da "Nøkk" er en spesialbåt hvis hovedoppgave er å slukke brann i havneområdet. Retten bemerker imidlertid at mannskapet ombord også hadde utført oppgaver som ikke hadde noen sammenheng med driften av båten, og viser til oljevernberedskap og enkelte alarmutrykninger. Høyesterett legger også til at mannskapet, om enn i liten grad, også hadde deltatt i brannutrykninger på land.

Den mest framtrædende endringen for maskinistene innebar at de ukene de hadde beredskapsvakt skulle være stasjonert på hovedbrannstasjonen isteden for på "Nøkk". Høyesterett bemerker videre at "Nøkk" ikke har hatt uttrykning siden 1997, mens det for hovedbrannstasjonen har vært bortimot 3000 utrykninger i året og uttaler at dette "medfører en ikke ubetydelig økning i omfanget av tilleggsoppgaver." Høyesterett legger også til at maskinistene måtte gjennomføre opplæring for å være del av den landbaserte brannstyrken og selv om de beholder lønn og grad som brannmestre, ville de ikke få ansvar eller oppgaver tilsvarende graden. Det var en forutsetning at maskinistene skulle opprettholde sine sertifikater, men det var klart at mannskapets tilknytning til "Nøkk" etter omorganiseringen ville "totalt sett bli fjernere" (s. 1610).

På bakgrunn av disse bemerkningene uttaler Høyesterett:

”Som det fremgår av det jeg har sagt, vil integreringen av maskinistene på B/S Nøkk i kommunens hovedbrannstyrke, medføre ikke ubetydelige endringer i deres arbeidsoppgaver, selv om hovedoppgaven fremdeles består i å være maskinister på B/S Nøkk. Jeg er likevel under noen tvil kommet til at endringene ikke er større enn at ankemotpartene må akseptere disse. Ved vurderingen har jeg lagt vesentlig vekt på at B/S Nøkk er en spesialbåt som inngår i kommunens brannberedskap, og at mannskapets arbeidsoppgaver heller ikke tidligere har vært begrenset til oppgaver som knytter seg til drift av båten (s. 1610).

*Nøkk* er særlig interessant fordi den som høyesterettsavgjørelse introduserer et nytt tolkningsmoment. Definisjonen på styringsretten er den samme. At all kommunikasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er relevante tolkningsfaktorer som kan tjene som rettsgrunnlag for å avklare forholdet er heller ikke nytt. At det ved fastsettelsen av arbeidsforholdet skulle vektlegges en rimelighetsvurdering tilknyttet samfunnsutviklingen, fremstår imidlertid som et nytt tolkningsmoment. Det neste spørsmål som da melder seg er hvor mye vekt samfunnsutvikling som tolkningsmoment for arbeidsforholdet kan ha. I *Nøkk* kan det nemlig virke som om nettopp samfunnsutviklingen medførte at Høyesterett, riktignok under tvil, godtok ikke ubetydelige endringer i maskinistenes arbeidsforhold. De var opprinnelig ansatt som maskinister, men endte opp med å ha sine beredskapsvakter på land. På den måten fremstår dommen som et eksempel på at styringsretten i enkelte tilfeller kan rekke langt og gi arbeidsgiver vidtrekkende endringsadgang i arbeidsforholdet.

På den annen side er det en del momenter som likevel kan innsnevre styringsretten, selv om den i dette resultatet synes å være omfattende. Som Høyesterett bemerker var konklusjonen for det første gitt under tvil. Det var videre lagt vesentlig vekt på at brannbåten var en spesialbåt, og at maskinistene også tidligere hadde utført oppgaver som ikke hadde noe tilknytning til maskinisttjenesten. Disse momentene underbygger at faktum i saken gjaldt et særegent arbeidsforhold. Ser man nærmere på arbeidsforholdet var maskinistene ansatt i kommunens brannvesen med hovedoppgave å drive brannbekjempelse. I et slikt arbeidsforhold vil det også gjøre seg gjeldende en del hensyn, slik som hvordan brannvesenet kan utføre brannberedskapen på en hensiktsmessig og effektiv måte for best å kunne utføre dette samfunnsoppdraget. Ettersom brannbåten hadde hatt svært få utrykninger de siste år ville det nærmest fremstått som urimelig ikke å la brannvesenet kunne omdisponere sine mannskaper.

Brannbåten hadde tidligere hatt langt flere utrykninger og vært en sentral del av kommunens brannberedskap. Utviklingen i teknologien hadde derimot medført stadig mer effektive brannbiler, som da hadde overtatt store deler av brannberedskapen. Således utgjorde samfunnsutviklingen et så viktig hensyn ved utfyllingen av arbeidsavtalen, at styringsretten ikke var overskredet på tross av at arbeidsavtalene tilsa at de var ansatt som maskinister.

Der er klart at dommen introduserer et nytt syn på hvordan forhold i virksomhetens behov i lys av samfunnsutviklingen, vil være aktuelt ved fastsettelse av styringsrettens grenser. Med dette i tankene vil det være interessant å se hvordan etterfølgende rettspraksis har anvendt samfunnsutviklingen som eget tolkningsmoment.

### **3.2.6 LB-2007-146215-2 (*Kommuneadvokat*)**

I *Kommuneadvokat*, inntatt i LB-2007-146215-2, gjaldt saken overflytting av en kommuneadvokat fra rådmannens administrasjon til kommunens plan- og byggesaksavdeling. Kommuneadvokaten nektet å følge pålegget om overflytting og ble som følge avskjediget. Lagmannsretten måtte dermed ta stilling til om overflytningen var innenfor arbeidsgivers styringsrett. Retten kom under dissens (3-2) til at overflytningen ikke var innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Heller ikke her forelå skriftlig arbeidsavtale, men det var enighet mellom partene at stillingsutlysningen og tilsettingsbrevet utgjorde vesentlige kilder til hvordan arbeidsavtalens innhold skulle forstås. Det var således enighet om grunnlaget for arbeidsavtalen, og dermed opp til retten å tolke og utfylle den.

Flertallet tar utgangspunkt i utlysningsteksten som lå til grunn for stillingen. Av ordlyden i denne og brev vedlagt tilsettingsbrevet, legger flertallet til grunn at kommuneadvokaten hadde en "selvstendig stilling" og stillingen som kommuneadvokat skulle dekke kommunens behov for juridiske råd over et vidt spekter. Det ble videre presisert at han var uavhengig i sitt arbeid og ble ikke instruert om hvilke råd han skulle gi. Der kommunens øvrige jurister skulle knyttes til kommuneadvokatstillingen var dette i form av advokatfullmektiger. Stillingen som kommuneadvokat ble av lagmannsretten tolket som "overordnet og selvstendig" (s. 8).

Selv om kommuneadvokaten skulle beholde både lønn og tittel innebar forflytningen til plan- og byggesaksavdelingen en "klar degradering" av kommuneadvokaten. Det ble i dette



henseende presisert at "[h]an skulle flytte til et annet kontorsted og ikke lenger være en del av rådmannens stab, men underordnet plan- og bygnings sjefen, med fare for reduksjon til en ordinær saksbehandlerstilling" (s. 9).

Ved tolkningen av arbeidsforholdet tar også lagmannsretten her utgangspunkt i hva som måtte følge av arbeidsavtalen. Skriftlig arbeidsavtale forelå imidlertid ikke og retten måtte dermed tolke en rekke kilder for å stadfeste arbeidsavtalens innhold. Når det gjaldt tolkning og utfylling av arbeidsforholdet for å avklare om endringsbeslutningen var innenfor styringsretten, synes flertallet å vektlegge at stillingen som kommuneadvokat var en overordnet stilling på høyt administrativt nivå.

Mindretallet, på sin side, kom imidlertid til at forflytningen av kommuneadvokaten var innenfor styringsretten. Mindretallet bemerker at arbeidsoppgavene formulert i stillingsutlysningen var beskrevet i "generelle ordelag" og at oppgavene "famner vidt" (s. 10).

Ved å påpeke en vag ordlyd i stillingsutlysningen åpner dermed mindretallet for en større tolkningsadgang. Det påpekes videre at stillingen som kommuneadvokat var nyopprettet og at det da allerede var ansatt to jurister i kommunen. Videre hadde det vært én nyansettelse på engasjement samtidig som kommuneadvokaten tiltrådte stillingen.

Mindretallet hevder etter dette at kommuneadvokaten "måtte regne med" at mulighetene for stillingens arbeidsoppgaver ville bli utformet i praksis og at det at det var en "stor spennvidde" i de tenkelige rammevilkårene for stillingen som kommuneadvokat (s. 10)

På den måten er mindretallet mer låst til en vag ordlyd i stillingsannonsen og synes å utfylle dette med arbeidstakers forventninger til stillingens innhold. Mindretallet legger dermed til grunn et snevrere syn i sin utfylling av arbeidsavtalen.

Således er retten delt i hvordan de både tolker arbeidsavtalen og hvordan denne skal utfylles, noe som gir to ulike syn på styringsrettens rekkevidde. Dette illustrerer at styringsretten avhenger av arbeidsavtalen, og der den åpner for tvetydighet kan det skape usikkerhet for styringsrettens rekkevidde. Flertallet tolker ordlyden mer kontekstuel, og ser på oppgavene og at stillingen bar preg av å være overordnet og selvstendig. Dommen kan derfor tas til inntekt for at degradering fra fagstilling med ansvar, fort kan komme i konflikt med styringsretten.

### 3.2.7 RT-2011-841 (*Undervisningsinspektør*)

I *Undervisningsinspektør*, inntatt i RT-2011-841, måtte Høyesterett ta stilling til om en undervisningsinspektør kunne omplasseres til en tilsvarende stilling på en annen skole innen kommunen. Undervisningsinspektøren anførte at omplasseringen medførte en rekke ulemper og motsatte seg endringsbeslutningen. En enstemmig Høyesterett kom imidlertid til at omplasseringen var innenfor styringsretten.

Når det kommer til grunnlaget for endringsadgangen refererer Høyesterett til styringsretten slik den ble oppsummert i *Nøkk*. Høyesterett går så i arbeidsavtalen hvor avtalens punkt to har følgende ordlyd:

*”Det kan gjøres endringer i stillingens arbeids- og ansvarsområde. I henhold til gjeldende avtaler og regelverk kan arbeidstaker overføres til en annen del av etatens virksomhet (...) og så vidt mulig med tilsvarende arbeids- og ansvarsområder”* (avsn. 50).

Retten uttaler at det etter dette ”ikke er tvilsomt” at kommunen, som utgangspunkt, hadde rett til å omplassere undervisningsinspektøren til en tilsvarende stilling (avsn. 52).

Et nytt moment er at arbeidsavtalen eksplisitt åpnet for endring. Basert på undervisningsinspektørens anførsler måtte Høyesterett likevel ta stilling til om endringene sett i sammenheng var så omfattende at det var utenfor kommunens styringsrett.

Høyesterett refererer så til konsekvensene av endringen. Omplasseringen ville medføre at undervisningsinspektøren ville få økt undervisningsplikt, mindre ansvar for klassetrinnene, samt endring av stillingstittel som opplevdes som en nedgradering. Undervisningsinspektøren hadde videre arbeidet 20 år ved den gamle skolen og omplasseringen ville medføre en økt reisevei på 50 minutter.

Til dette uttaler Høyesterett at ”[s]elv om A nok opplever overgangen som stor, kan jeg ikke se at endringene er større enn at en arbeidstaker må finne seg i dette” (avsn. 55).

Uttalelsen synes å forutsette at arbeidstakers subjektive oppfatning av endringene, og konsekvensene av disse, ikke i seg selv er avgjørende for styringsrettens rekkevidde. Bemerkningen er interessant fordi den sier noe om tilfeller der hensynet til avtalens ordlyd kolliderer med hensynet til partenes oppfatning og forventning. Arbeidstakers subjektive oppfatning av hva som rettmessig kan utledes av arbeidsavtalen vil alltid være et relevant

hensyn. Ser man dette i sammenheng med de begrensninger i styringsretten som følger av lov som vitner om at lovgiver ønsker å verne om arbeidstaker som presumtivt den svake part i arbeidsforholdet, tilsier dette at arbeidstakers oppfatning også er et viktig hensyn. Ser man på sakens faktum var det anført samarbeidsproblemer med ledelsen, og det må legges til grunn at dette var årsaken til forflytningen. På den annen side hadde hun arbeidet på skolen i 20 år, noe som tilsier at den lange praksisen kunne ha gitt undervisningsinspektøren forventninger om fortsatt å arbeide ved samme skole. Til dette bemerker Høyesterett at de endringer som ble foretatt i *Nøkk* til sammenligning var ”langt større” enn hva undervisningsinspektøren måtte innfinne seg i (avsn. 56).

Som nevnt i behandlingen av *Nøkk* gjaldt saksforholdet et spesielt arbeidsforhold, og det kan være grunn til å stille spørsmål om hvor omfattende den definerer styringsrettens rekkevidde utover sakens faktum. Således kan det være grunnlag for å stille seg kritisk til tilfeller der Høyesterett rettferdiggjør endringsbeslutninger med henvisning til de konsekvensene endringsbeslutningen medførte for maskinistene på ”Nøkk”.

Det var imidlertid i *Undervisningsinspektør* et tilfelle hvor det forelå en sterk og klar ordlyd i arbeidsavtalen som åpnet for nettopp slike omplasseringer. Arbeidsavtalen er utgangspunktet og det skal mye til for å rokke ved denne. Selv om det etter *Nøkk* vil være relevant å trekke inn ”praksis i det aktuelle arbeidsforhold”,<sup>33</sup> kan ikke utfyllingen gå på tvers av en klar ordlyd med mindre det finnes særlig tungtveiende grunner for dette, slik som eksempelvis samfunnsutviklingen utgjorde i *Nøkk*.

### **3.2.8 LG-2013-100448 (*Forpleiningsleder*)**

I *Forpleiningsleder*, inntatt i LG-2013-100448, var spørsmålet om arbeidsgiver kunne flytte to forpleiningsledere som jobbet på Statfjord-feltet til andre plattformer. Lagmannsretten måtte dermed ta stilling til om arbeidsgiver kunne gjennomføre forflytningen i kraft av styringsretten. En enstemmig lagmannsrett kom til at beslutningen var innenfor styringsretten.

Lagmannsretten tar utgangspunkt i styringsretten slik den er presentert i rettspraksis og legger til grunn etter dette at styringsretten er overskredet ”dersom den er i strid med lov, avtale eller

---

<sup>33</sup> s. 1609.

allmenne saklighetsnormer” (s. 10). Lagmannsretten legger også innledningsvis til grunn at stillingsnivået kan være av betydning for styringsrettens ramme.

På samme måte som i *Høst*, starter retten med å ta stilling til om forpleiningslederne var ansatt på Statfjord-feltet og om de dermed hadde feltet som et kontraktsfestet arbeidssted og refererer så til tingrettens behandling av spørsmålet. Etter sakens behandling i første instans, kom tingretten til at ingen av forpleiningslederne hadde skriftlig arbeidsavtale og etter rettens vurdering hadde forpleiningslederne forgjeves anført at de hadde en særrett til å arbeide utelukkende på Statfjordfeltet.

Tingretten fant det etter bevisførselen klart at samtlige av forpleiningslederne i selskapet ikke var tilsatt enkelte plattformer, men brukte å arbeide på ulike installasjoner.

Forpleiningslederne hadde anført ulike dokumenter som gav dem returrett til Statfjord, samt at deres navn framkom på plattformens e-mailliste. Til dette uttaler tingretten at grunnlaget forpleiningslederne påberopte, framsto som ”fragmentert” (s. 10).

Det ble ikke presentert noe mer som kunne underbygge forpleiningsledernes krav om særrett til å arbeide på Statfjord under ankeforhandlingen. Lagmannsretten bemerker at det er ”svært lite som tyder på at de ankende parter har hatt en særlig avtale om å arbeide på Statfjordfeltet”, og tilslutter seg de vurderinger som tingretten gjorde (s. 11).

Tingrettens argumentasjon og lagmannsrettens tilslutning til denne kan dermed tas til inntekt for at det stilles visse kvalitative krav til hva som kan utfylle en arbeidsavtale. Ettersom det var vanlig praksis at selskapets forpleiningsledere arbeidet på ulike installasjoner, måtte det klarere holdepunkter til for å etablere en særrett om at forpleiningslederne i saken kun hadde Statfjord som arbeidssted. Lagmannsretten konkluderer etter dette at forpleiningslederne ikke hadde en avtalefestet rett til å arbeide på Statfjordfeltet.

Da det ikke var etablert en avtalefestet rett for arbeidsstedet åpner dette for videre rammer for styringsrettens rekkevidde. Spørsmålet lagmannsretten måtte ta videre var om endringene omplasseringen medførte, likevel var så omfattende at styringsretten var overskredet.

I sin behandling bemerket tingretten at innholdet i stillingen som forpleiningsleder ble endret etter at ny kontrakt med Statoil, hvilket innebar at forpleiningslederne fikk flere praktiske oppgaver. Retten bemerket imidlertid at det ”Ikke [er] omtvistet at A og B har samme

stillingsnivå, skiftordning og lønn i dag, som det de hadde tidligere. Saksøkerne var, og er fremdeles bedriftens øverste ledere på enheten de arbeider ved” (s. 12).

Selv om omplasseringen innebar flere praktiske oppgaver, var således kjernen av arbeidsoppgavene den samme. Et interessant moment som nevnes er at ettersom stillingene var på ledernivå måtte det etter rettens syn ”tillegges en del vekt ved fastsetting av rammene for bedriftens styringsrett” (s. 12). Retten legger videre til grunn at arbeidsgiver i større grad kan forvente ”fleksibilitet” vedrørende rotasjon på arbeidssted blant ledere enn arbeidstakere ansatt på lavere nivå. Ut fra dette trekker retten slutningen av at ulikhetene i arbeidsoppgavene må være mere ”markante” enn for ansatte lenger ned i organisasjonen, dersom stillingen fremdeles har ”stor selvstendighet og likeartet ansvarsområde som tidligere” (s. 12). Således legger retten til grunn at styringsretten gir større rom for endringer i lederstillinger, såfremt ledelsesmomentet fortsatt er tilstede.

Det henvises videre til at det for forpleiningsledere på kontinentalsokkelen er praksis for forflytning og at forpleiningslederne har funksjon som enhetens øverste leder, men med oppgaver som varierer ved de behov som til enhver tid har meldt seg. Arbeidsforholdet bar preg av et stort ledelsesansvar, som ikke enkelt kunne defineres med klare arbeidsoppgaver.

Også her slutter lagmannsretten seg til tingrettens vurderinger. Lederansvaret gav arbeidsgiver større spillerom, og det ble lagt til grunn at de dermed måtte finne seg i større endringer. Ansvar, kombinert med praksis i arbeidsforholdet, gav arbeidsgiver dermed vide rammer for styringsretten.

Når det kom til konsekvensene for de ulike forpleiningsleder, anførte A at forflytningen innebar at arbeidsforholdet ”skiftet karakter” fordi han ble overført fra en fast installasjon til et flotell som ofte var tilknyttet kortvarige prosjekter. Igjen vektlegger lagmannsretten bransjepraksis ved bruk av floteller, og at slike reservasjoner ville vanskeliggjøre selskapets virksomhet ”betydelig” (s. 13). Når ikke forpleiningslederen hadde avtalefestet rett til å arbeide på Statfjordfeltet, var det dermed ingen tungtveiende grunner som tilsa at forflytningen var utenfor styringsretten.

Forpleiningsleder B anførte at forflytningen til en mindre og eldre plattform, medførte en økning i blant annet kjøkkenarbeidet. Kjøkkenarbeid var imidlertid ikke en uvanlig oppgave for forpleiningsledere på mindre installasjoner. Når det kom til økningen i denne type arbeid,

refererer lagmannsretten til *Undervisningsinspektør* hvor økt undervisningsplikt ikke medførte at forflytningen overskred styringsretten. Som ytterligere støtte til at styringsretten ikke var overskredet refererer retten til *Nøkk*, og at ”Endringene for arbeidstakerne i disse sakene var i alle fall ikke mindre enn for B” (s.13). Også her sammenligner lagmannsretten konsekvensene opp mot resultatet i *Nøkk*, som tidligere nevnt gir rom for et godt monn å gå på.

Lagmannsretten kom dermed til at forpleiningslederne kunne overflyttes i kraft av styringsretten. Det forelå ingen arbeidsavtale, men ut ifra tolkningen av arbeidsforholdet var det ikke etablert en særrett til å jobbe på Staffjordfeltet som kunne tjene som en skranke for styringsretten. Et interessant moment var at det ved tolkningen ble avfeid enkelte anførte rettsgrunnlag for arbeidsforholdet. Således stilles det visse kvalitative krav til hva som kan tjene som rettsgrunnlag for arbeidsavtalen, og dermed være gjenstand for tolkning. Videre ble det vektlagt at arbeidsforholdene omhandlet lederstillinger, hvor krav til fleksibilitet er større enn arbeidsforhold uten lederoppgaver. Endringene medførte ikke bortfall av disse. Forpleiningslederne beholdt både lønn og ansvar etter overflyttingen.

### **3.2.9 Sammenfatning**

Gjennomgangen av praksis viser at vurderingen av om endring i arbeidsoppgaver kan besluttes med grunnlag i styringsretten, må bero på hvilken type endring det er tale om. Videre vil det ved avgjørelsen av styringsrettens rekkevidde være sentralt hvilken type arbeidsforhold endringen omfatter, for hvordan arbeidsavtalen tolkes og utfylles for å avklare arbeidsforholdet. Således henger hvilke type endringer sammen med hvilken type arbeidsforhold det gjelder fordi arbeidsforholdet spiller inn på tolkningen og utfyllingen av arbeidsavtalen.

Vurderingene i *Kontorleder*, *Kommuneadvokat* eller *Forpleiningsleder* bygget ikke på skriftlig arbeidsavtale. Retten la dermed til grunn stillingsannonse, utlysningstekst, intervju og tilsettingsbrev som relevante kilder. Kravet til relevans fremgikk av *Forpleiningsleder* hvor anførselene ikke ble hørt i å være en del av arbeidsavtalen. Arbeidsforholdet er inngått på kontrakt og man må derfor stadfeste hva avtaleforholdet går ut på, før man kan avgjøre styringsrettens rekkevidde.

Det er ved avklaringen av styringsrettens rekkevidde at arbeidsforholdet spiller inn på avtaleforholdet og som her skiller seg fra alminnelig avtalerett. Analysen viser at det er en forskjell i hvordan retten tolker og utfyller arbeidsavtalene etter hvilke endringer som gjør seg gjeldende i ulike arbeidsforhold, altså hva som vektlegges i den konkrete vurderingen. Ut ifra den rettspraksis som er gjennomgått kan man trekke fram følgende om styringsrettens grenser i typetilfellet:

- **Endring i ansvar og lederoppgaver**

Ved endring i ansvar og lederoppgaver skal det lite til før man er utenfor styringsretten. I både *Kontorleder* og *Forpleiningsleder* var ansvar og lederoppgaver vektlagt som vesentlig for arbeidsforholdet. I *Kontorleder* var det lederoppgavene som ga stillingen dens særpreg og grunnpreg. I *Forpleiningsleder* fikk de flere og endrede arbeidsoppgaver uten at dette overskred styringsretten, da endringene ikke berørte stillingsnivået da de fortsatt var bedriftens øverste ledere. Ansvar og lederoppgaver er altså sentrale momenter for tolkningen av arbeidsforholdet og fastsettelsen av styringsrettens rammer hvor disse er tilstede. I *Forpleiningsleder* ble det sågar framhevet at det ved arbeidsforhold tilknyttet ledelse kunne kreves større fleksibilitet ved omorganisering, og at endringsadgangen måtte være større såfremt ansvar og lederoppgaver blir beholdt.

- **Endring i hovedoppgaver i fagstilling**

Ved endring i hovedoppgaver i fagstilling vil man ofte være utenfor styringsretten. I både *Jordmor* og *Kommuneadvokat* gjaldt spørsmålet endring i fagstilling. Her synes retten å være åpen for å vektlegge forventninger tilknyttet stillingens oppgaver og dermed en snevrere endringsadgang for styringsretten. Dersom arbeidsforholdet går på spesielle oppgaver som gjerne fordrer kunnskap og utdanning, legger dette føringer for arbeidsgivers endringsadgang. I *Jordmor* medførte endringen en overgang som ikke var til likeartet arbeid og at det etter jordmorens forventninger ville være urimelig å gjennomføre endringen.

I *Kommuneadvokat* la flertallet til grunn etter en kontekstuell tolkning at stillingen bar preg av å være overordnet og selvstendig, og at endringen av arbeidsoppgavene da ville oppfattes som en klar degradering av de oppgaver som kommuneadvokatstillingen opererte med. Dommen var riktignok avsagt under dissens, men også mindretallet synes å vektlegge forventninger i

sin tolkning da kommuneadvokaten måtte regne med at stillingen ville bli utformet i praksis da dette var en nyopprettet stilling.

Argumentasjonen og resultatet i dommene trekker i retning av at dersom det finnes holdepunkter i arbeidsforholdet som tilsier fagstilling eller særlige oppgaver, er retten mer tilbøyelig til å vektlegge arbeidstakers forventninger og dermed begrense styringsretten i slike tilfeller.

- **Omorganisering til likeartet arbeid**

Ved endringer som medfører omorganisering, synes retten å tillate vidtgående endringer innenfor styringsretten så lenge det er gjelder tilsvarende arbeid.

I *Høst* kunne den ufaglærte omplasseres etter kvalifikasjon, i motsetning til tilfellene i de faglærte tilfellene i *Jordmor* og *Kommuneadvokat*. Dette gav styringsretten vide rammer og dermed stor endringsadgang.

*Nøkk* skiller seg ved å trekke inn samfunnsutvikling som relevant hensyn i tolkningen av arbeidsavtalen og åpnet med det for ikke ubetydelige endringer i arbeidsforholdet. I resultatet fremstod endringene som store; fra maskinister med brannmesteroppgaver på båt til å tjenestegjøre som brannmenn på land i beredskapsukene. Sakens faktum omhandlet imidlertid et særegent arbeidsforhold. Avgjørelsen representerer likevel helt klart en utvikling og dens premisser er støttet og henvist til i etterfølgende rettspraksis. Et interessant moment ved dette, er at det i både *Undervisningsinspektør* og *Forpleiningsleder* refereres til konsekvensene og de ikke ubetydelige endringene pålagt maskinistene i *Nøkk* og sammenligner endringene opp mot hverandre.

I *Undervisningsinspektør* åpnet avtalen for endring, og en klar ordlyd avfeiet arbeidstakers forventninger til ikke å innfinne seg forflytningen. I *Forpleiningsleder* bemerket retten at ledere måtte være mer fleksible når det kom til endringer. Således var ikke arbeidstakers forventninger et relevant hensyn i noen av dommene ved tolkningen av arbeidsavtalen.



## 3.3 Endring i arbeidstid

### 3.3.1 Innledning

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-6 j) at arbeidsavtalen skal inneholde ”lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid.” Ordlyden tilsier at det skal fremgå når arbeidstiden er fastsatt og varigheten av denne. Med endring av arbeidstiden menes de endringsbeslutninger som har innvirkning på den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Det kan være når arbeidstiden begynner, slutter eller plasseringen av når på døgnet denne skal være. Det vil i det videre presenteres to høyesterettsavgjørelser som behandler spørsmål om arbeidstid i arbeidsforhold. Førstnevnte dom gjaldt riktignok oppmøtested, men da dette klart hadde innvirkning på arbeidstid er den likevel tatt med her.

### 3.3.2 RT-2001-418 (*Kårstø*)

I *Kårstø*, inntatt i RT-2001-418, gjaldt spørsmålet når arbeidstiden begynte for arbeiderne på Kårstø. Etter en effektiviseringsprosess ble mønstringsstedet endret fra hovedporten til å måtte møte ute på anlegget noe som medførte at arbeiderne måtte starte 20-25 minutt tidligere. Høyesterett kom enstemmig til at endringen av mønstringssted med den innvirkningen det hadde for arbeidstidens begynnelse var innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Både herredsretten og lagmannsretten konkluderte imidlertid med at endringen var utenfor styringsretten. Begge instanser bemerket at endringen var så ”tyngende” i forhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, at det ville være feil å definere gangtiden som fritid. Både herredsrett og lagmannsrett fant det videre, i forhold til avtaletolkningen, ”uheldig” at det enkelte oppmøtested på område skulle være bestemmende for arbeidstidens begynnelse og slutt (s. 419). Således synes underrettene å vektlegge rimelighetshensyn overfor arbeidstakerne som avgjørende moment i forbindelse med avtaletolkningen.

Når det kommer til Høyesteretts behandling av spørsmålet, starter retten med avtaletolkning av arbeidsavtalene om de kan gi svar på om arbeidstiden skal regnes fra inn- og utpassering av anleggets hovedport. Høyesterett bemerker at det i avtalene er oppført ”Kårstø” som arbeidssted, men retten finner det ”klart at angivelse av Kårstø som arbeidssted, ikke kan gi grunnlag for å tolke arbeidsavtalene slik at arbeidstiden skal regnes fra portplassering” (s.

423). Allerede her synes Høyesterett å avfeie det rimelighetshensyn som underrettene la til grunn, ved å ha en snever tilnærming til angitt arbeidssted uten å problematisere nærmere tolkning eller utfylling på dette stadiet. Etter en gjennomgang av bedriftens avtalereglement kommer dermed Høyesterett til at "[f]remmøtested og forholdet til portpassering er ikke regulert i avtaleverket" (s. 424).

Høyesterett går så over til å drøfte hvorvidt den dagjeldende arbeidsmiljølovens<sup>34</sup> definisjon av arbeidstid kan gi veiledning, og tolker denne som den tid arbeidstaker står til "disposisjon for å utføre arbeidsoppgaver for arbeidsgiver" (s. 426). Ettersom arbeiderne klart ikke utførte noen arbeidsoppgaver på vei til mønstringsstedet, var dermed ikke reise- og gangtid som utgangspunkt å anse som "arbeidstid" etter bestemmelsen.

Arbeiderne var imidlertid underlagt strenge restriksjoner og påbud av hensyn til sikkerheten inne på anlegget. Videre var også enkelte av arbeiderene i noen grad beredskapsdisponert under transporten. Til dette bemerker Høyesterett at "heller ikke disse restriksjoner og forpliktelser [kan] samlet sett føre til at arbeidstakerne kan sies å stå til disposisjon for å utføre arbeid under reise- og gangtiden fra port til fremmøtested (s. 426). Høyesterett la dermed til grunn en streng forståelse av hva som anses som arbeidstid etter loven hvilket, i dette tilfellet, åpnet for en vid ramme for styringsretten.

For arbeidstakerne var det anført som langvarig praksis at arbeidstiden ble regnet fra portpassering. Til dette uttaler Høyesterett at praksisen ikke kunne tillegges betydning da det på grunn av den korte avstanden mellom port og opprinnelig mønstringsplass ble utgangspunktet for beregning av arbeidstid "aldri satt på spissen" (s. 426). Høyesterett bemerker videre at det heller ikke var entydig praksis da arbeidstid for de skiftansatte ble regnet fra fremmøtested.

Høyesterett synes dermed å avfeie enhver form for forventninger og de rimelighetshensyn som ble vektlagt i underrettene. Den praksis at arbeiderene hadde hatt den oppfatning at arbeidstiden begynte ved portpassering siden anlegget stod ferdig, hadde dermed ikke betydning. Det ble heller ikke problematisert om de skiftansatte hadde et annet arbeidsforhold enn de dagtidsansatte. På bakgrunn av denne argumentasjonen uttaler Høyesterett at "de individuelle arbeidsavtalene ikke innebærer at arbeidstiden skal regnes fra innpassering til

---

<sup>34</sup> I Lov nr. 4/1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø § 46 (Opphevet) var arbeidstid definert som "den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren."

utpassering av ytterport (...)” (s. 427). Arbeidsavtalene satt dermed ikke skranke for styringsretten på dette området. Høyesterett konkluderer dermed med at ”[d]e endringer som er gjennomført, må anses å ligge innenfor rammen av arbeidsforholdet. Etter min mening er endringene samlet sett ikke så omfattende at de går ut over det arbeidsgiver kan foreta i kraft av styringsretten som en restkompetanse” (s. 427). Høyesterett er her sparsom i sin tolkning og utfylling av arbeidsavtalene. Hverken praksis fra anlegget var ferdigstilt eller arbeidstakernes forventninger var relevante hensyn. Selv om arbeiderne var underlagt restriksjoner og reglement som kunne tilsi at de var til arbeidsgivers disposisjon fant Høyesterett, etter en totalvurdering, at gangtiden ikke var arbeidstid.

### 3.3.3 RT-2009-1465 (*Seinvakt*)

I *Seinvakt*, inntatt i RT-2009-1465, gjaldt saken to sykepleiere ansatt i hjemmesykepleien som seinvakter. Grunnet effektivisering ønsket kommunene å endre turnusordningen slik at sykepleierne også måtte inngå i dagvakt-turnusen. En enstemmig Høyesterett kom imidlertid til at kommunen ikke kunne pålegge sykepleierne å inngå i dagvakt-turnusen.

Både arbeidssted og arbeidstid var angitt i sykepleiernes arbeidsavtaler. Avtalenes ordlyd lød henholdsvis ”*p.t. v/Dreggegruppen, seinvakt*” og ”*p.t. v/Krohnengsgruppen, seinvakt*”.

Høyesterett tar utgangspunkt i en tolkning av avtalenes ordlyd for å avklare spørsmålet om arbeidstidens plassering. Tolkningsspørsmålet omhandlet hvorvidt ”*p.t.*”<sup>35</sup> kun refererte til arbeidsstedet eller om denne formuleringen også omfattet ”*seinvakt.*” Høyesterett konkluderte med at det var ”språklig mest naturlig” at *p.t.* kun refererte til arbeidsstedet. Det ”avgjørende” var imidlertid at denne tolkningen også hadde støtte i omstendighetene rundt avtaleinngåelsen, da sykepleierne hadde fremholdt at det å kun arbeide seinvakter var viktig for dem (avsn. 39). Etter denne forståelsen til grunn var dermed ikke ”*seinvakt*” underlagt samme endringsmulighet som arbeidsavtalene åpnet for ved arbeidsstedet. Et særlig interessant moment her er Høyesteretts vekting av det som synes å være sykepleiernes forventninger til arbeidsforholdet.

Arbeidsgiver anførte på sin side at det hadde vært drøftet ved avtaleinngåelsen at sykepleierne på sikt måtte påregne å også arbeide dagvakter. Høyesterett bemerket i dette henseende at

---

<sup>35</sup> ”Pro tempore” Latin: *For tiden*.

arbeidsgiver er den profesjonelle part i avtaleforholdet, og dermed den part som hadde ”sterkest oppfordring til å sørge for at dette ble klargjort” (avsn. 39). Arbeidsavtalenes ordlyd gav dermed ikke grunnlag for å endre arbeidstidens plassering fra kvelds- til dagvakt.

Høyesterett foretar her en tolkning av arbeidsforholdet som minner veldig om alminnelig avtaletolkning. Retten starter i ordlyden og supplerer med partenes opptreden ved inngåelsen. Et interessant moment ved vektlegging av partenes opptreden er at dette åpner for å beskytte forventninger som måtte foreligge hos den ansatte.

Høyesterett kommer så med en reservasjon om avtalevilkår som i utgangspunktet kan begrense styringsretten. I avsnitt 41 uttaler Høyesterett:

”Som det fremgår av det jeg har sagt, vil imidlertid ikke enhver avtalebestemmelse om arbeidstid begrense arbeidsgivers styringsrett. Dersom ikke arbeidsgiveren har gitt særskilt avkall på styringsretten, må arbeidsgiveren i kraft av styringsretten innenfor de rammer som følger av lovgivning og tariffavtaler, kunne endre avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet.”

Følgelig vil ikke enhver avtalebestemmelse begrense styringsretten. Arbeidsgiver kan, i kraft av styringsretten, som utgangspunkt endre avtalebestemmelser så lenge disse ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige i arbeidsforholdet.

Da det i sykepleieres arbeidsavtale var avtalt å jobbe seinvakt, fant Høyesterett etter en totalvurdering, at en beslutning om å pålegge sykepleierne til å omfatte dagvakter utgjorde ”en så vesentlig endring av arbeidsforholdet at den normalt ikke kan gjennomføres i kraft av styringsretten” (avs. 41).

Høyesterett tok så stilling til om samfunnsutviklingen var et så tungtveiende tolkningsmoment at denne kunne åpne for endringen. Høyesterett tar utgangspunkt i tiden for avtaleinngåelsen, og bemerker at det ikke har funnet sted noen ”vesentlige samfunnsmessige endringer” og at endringen da kun kan gjennomføres ved en endringsoppsigelse (avs. 43).

Uttalelsen sier noe om terskelen til samfunnsutviklingen som tolkningsmoment. At denne må være ”vesentlig” tilsier at det er en høy terskel som krever markante endringer fra de forutsetningene arbeidsforholdet ble inngått på. Dette innsnevrer dermed tolkningsmomentet og utelukker den utvikling som stadig skjer i samfunnet uten at denne får større konsekvenser for det aktuelle arbeidsforhold. Da heller ikke samfunnsutviklingen ga grunnlag for endringen

kom Høyesterett til at sykepleierne ikke kunne pålegges en turnusordning som også omfattet dagvakter.

I tidsskriftet *Nytt i privatretten* stiller Evju seg kritisk til Høyesteretts behandling av avtaletolkningen i saken.<sup>36</sup> Evju mener at Høyesterett anlegger en tilnærming til tolkning av arbeidsavtaler som følger ”tett opp til alminnelig avtaletolkningslære”, og at skillet mellom eksplisitt og implisitt påtatte forpliktelser fremstår som ”skjematisk og et forenkende utgangspunkt”. Når Høyesterett legger opp til en slik tilnærming er det, ifølge Evju, ”vesentlig” at det suppleres med den vurdering og interesseavveiningen som ble presentert i *Nøkk*.

Når det kommer til avtaletolkningen for å avklare hvorvidt endringsbeslutninger angående arbeidsoppgaver er det lett å si seg enig med Evju. En for nøktern og skjematisk tolkning her vil skape et forenklet bilde av arbeidsforholdet. På den annen side var spørsmålet i *Seinvakt* tilknyttet arbeidstidens plassering hvilket var regulert i arbeidsavtalen og som var et sentralt moment ved ansettelsen. Sykepleierne var ansatt med det forbehold om kun å arbeide seinvakter noe som kanskje medførte en særegenhet ved arbeidsforholdene til forskjell fra andre sykepleierturnuser. At Høyesterett legger opp til en tolkning av arbeidsavtalen som minner om alminnelig avtaletolkningslære synes dermed ikke å være så unaturlig ettersom dette faktisk var regulert i avtalen og fremsto som et viktig moment for sykepleierne ved ansettelsen.

### 3.3.4 Sammenfatning

Ved endringer tilknyttet arbeidstid, omhandler dette en spesifikk del av arbeidsforholdet som igjen får betydning for tolkningen av arbeidsavtalen. Utfyllingen vil her ikke være like potensielt omfattende som når de arbeidsoppgaver tilknyttet en stilling skal defineres. I *Kårstø* kom Høyesterett til at arbeidsgiver i kraft av styringsretten kunne vedta endringer i arbeidstiden, mens det i *Seinvakt* ikke var mulig for arbeidsgiver å gjøre endringer. Dermed er resultatene sprikende og det lar seg ikke gjøre å skissere noe generelt om rekkevidden av styringsretten i typetilfellet. Når det kommer til selve avtaletolkningen er det imidlertid noe som synes å gå igjen; Høyesterett er mer låst til arbeidsavtalens ordlyd og sparsommelig med utfylling ut over det som fremkommer av arbeidsavtalen.

---

<sup>36</sup> Evju, Stein: Styringsrett som bakgrunnsrett og avveiningsnorm – Rt. 2009 s. 1465 (HR-2009-0281-A), *Nytt i privatretten* nr. 1 2010, 12. årgang s. 2-3, s. 3.

I *Kårstø* var ikke arbeidstiden direkte regulert i arbeidsavtalene. Derimot var arbeidsstedet angitt. Høyesterett foretok likevel ikke en utfylling for å drøfte om arbeidstiden begynte ved portpassering ved å se på praksis eller forventninger i arbeidsforholdene.

*Seinvakt* skiller seg ut ved å være den eneste gjennomgatte høyesterettsavgjørelsen etter *Nøkk* som fant at arbeidsavtalen faktisk satt konkret skranke for styringsretten. Også her holdt Høyesterett seg til en streng ordlydstolkning, men påpekte samtidig at det avgjørende var at denne tolkningen hadde støtte i omstendighetene rundt avtaleinngåelsen. Således underbygges tolkningen av de forventninger eller forutsetninger som sykepleierne hadde, og det kan her trekkes paralleller til Høyesteretts argumentasjon i *Jordmor* hvor hensynet til forventninger var et avgjørende moment. Slik Høyesterett formulerer seg i *Seinvakt*, kan det fremstå som at ordlyden ikke hadde blitt tolket like strengt dersom det ikke fremgikk under ansettelse at arbeidstiden var særlig viktig for dem. Følgelig fremstår fortsatt forventninger som et relevant hensyn ved tolkningen av arbeidsavtalen i enkelte arbeidsforhold.

## **3.4 Endring i arbeidets premisser**

### **3.4.1 Innledning**

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger av ”vesentlig betydning”. Ordlyden tilsier at viktige moment i arbeidsforholdet skal fremkomme i avtalen, og må forstås som en kvalitetssikring av selve innholdet til arbeidsavtalen. Ofte vil imidlertid ikke slike forhold i arbeidet utgjøre vesentlige deler av arbeidsforholdet og dermed ikke fremgå i arbeidsavtalen.

Dette kan likevel være premisser som er viktig for den ansatte og dermed være viktig å se nærmere på styringsrettens rekkevidde ved slike endringsbeslutninger. Således har disse endringene en klar side til forventninger, noe som i varierende grad har blitt hensyntatt i rettspraksis. Dermed vil det være interessant å se i hvilken grad dette blir vektlagt i slike typetilfeller. I det følgende vil det gjennomgås to høyesterettsavgjørelser hvor det har blitt besluttet endringer i arbeidets premisser.

### **3.4.2 RT-2008-856 (*Theatercafeen*)**

I *Theatercafeen*, inntatt i RT-2008-856, ble det besluttet at servitørene ansatt på en restaurant skulle pålegges å dele tipsene med andre medarbeidere i restauranten. En enstemmig Høyesterett kom til at påleggingen av tips-delingen var innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Fordeling av tips var ikke regulert i arbeidsavtalen, og det forelå heller ikke annet skriftlig bidrag som kunne utfylle arbeidsavtalene. Høyesterett måtte dermed drøfte hvorvidt praksisen på restauranten kunne gi veiledning for styringsrettens rekkevidde på dette punkt. At ledelsen under informasjonsmøter ved ansettelse hadde fortalt om tipsordningen, tolket Høyesterett som at dette bare var orientering om gjeldende praksis og at dette ikke kunne oppfattes som noe ”løfte” (avsn. 36). At restauranten hadde tilrettelagt for å innbetale tips med kortterminaler, kunne heller ikke underbygge dette. Således var det en klar og entydig praksis rundt tips-fordelingen i restauranten.

Høyesterett går så over til å se på den historiske bakgrunnen for tips til servitører og det faktum at praksisen på Theatercafeen hadde vært at servitørene hadde fått tipsen udelt siden 1936. Høyesterett uttaler at den lange praksisen er ”det sterkeste argumentet til støtte for [servitørenes] syn.” Det bemerkes videre at varigheten må sees i sammenheng med de betydelige beløpene som tipsen utgjorde for hver servitør, og uttaler at det på dette grunnlag er ”ikke unaturlig at servitørene hadde ikke bare sterke ønsker, men også forventninger, om at ordningen ville bestå” (avsn. 39).

Følgelig står Høyesterett over et tilfelle hvor arbeidsavtalen ikke gir nærmere veiledning og hensynet til arbeidstakers klare forventninger etter langvarig praksis, står som største skranke for styringsretten. Spørsmålet, ifølge Høyesterett, var om dette er ”forventninger som må anses som beskyttet som avtalevilkår.” (avsn. 40) Slik som Høyesterett utformer vurderingen tilsier dette en høy terskel for at forventningene skulle være beskyttet og minner om avtalerettslige prinsipper med krav til tilbud og aksept.

Tipsen var av økonomisk art i form av gaver fra gjestene som var egnet til å påvirke utføringen av servitørenes arbeid, og at det da var ”nærliggende” at arbeidsgiver skulle kunne regulere adgangen til å motta gaver. (avsn. 41). Videre tilsa utviklingen over tid at dagens praksis ved andre restauranter tilsa at tips deles likt mellom servitører og de som hadde andre

oppgaver i restauranten. Tipsen for servitørene på Theatercafeen fremsto dermed som en ”vilkårlig fordel” da gjestene neppe var klar over ordningen. (avsn. 42)

Høyesterett kom dermed til at arten av godet, samt utviklingen over tid i restaurantbransjen, ikke kunne underbygge at den langvarige praksisen hadde ”skapt en forpliktelse for arbeidsgiver” (avsn. 42).

I *Theatercafeen* anlegger Høyesterett en høy terskel for at forventninger bygget på praksis skal sette skranke for styringsretten. En lang og etablert praksis ved tipsfordelingen hadde utvilsomt skapt forventninger for servitørene, noe også Høyesterett bemerket. Ettersom det ikke var noe grunnlag for å hevde at arbeidsgiver faktisk hadde forpliktet seg til praksisen, satte imidlertid ikke disse forventninger skranke for styringsretten.

### **3.4.3 RT-2016-2285 (*Seniorlærer*)**

I *Seniorlærer*, inntatt i RT-2016-2285, hadde to lærere fått innvilget redusert arbeidstid til 80 prosent, men beholdt full lønn. Kommunen som arbeidsgiver besluttet imidlertid å avslutte ordningen, og Høyesterett måtte ta stilling til om disse avtalene satt begrensning for styringsretten. En enstemmig Høyesterett kom til at beslutningen var innenfor kommunens styringsrett.

For Høyesterett var spørsmålet slik det ble definert etter *Seinvakt* todelt. Enten var spørsmålet om arbeidsgiver hadde gitt et særskilt avkall på styringsretten i forbindelse med disse individuelle avtalene, eller om den var avskåret fordi avtalene rammet noe som særpreger, definerer eller fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet. Høyesterett bemerker at vurderingen glir over i hverandre og etter en ”samlet vurdering” kom til at det var innenfor styringsretten å avskaffe ordningen basert på tre forhold (avsn. 29).

For det første medførte ikke seniortiltakene noe endring av de underliggende arbeidsavtalene. Høyesterett bemerker at hverken søknadene eller innvielsesbrev inneholdt noe som ”indikerer” at partene så på tiltakene som en endring i at lærerne var ansatt i fulle stillinger. I etterfølgende arbeidsplaner stod lærerne fortsatt oppført med 100 % stilling (avsn. 30).

For det andre tilsa ordningens karakter at det ville kunne bli endringer, og Høyesterett bemerker at ingen av lærerne spesifikt søkte om seniortiltak fram til pensjonsalder. Videre fremgikk det ikke noe i svarbrevet som tilsa at arbeidsgiver ”bandt seg” til å opprettholde



ordningen (avsn. 36). For det tredje manglet seniortiltakene preg av ”gjensidighet og beskyttelsesverdig behov” (avsn. 37).

Det er klart at dersom seniortiltakene hadde fremkommet i arbeidsavtalene ville dette medført en større begrensning i endringsadgangen. Da dette ikke var tilfelle, måtte Høyesterett tolke og utfylle seniortiltaksavtalene for å se om disse likevel satt skranke for styringsretten.

Tilnærmingen her vitner om at Høyesterett ligger en streng forståelse til grunn av hva som er avtalt. Høyesterett holder seg til ordlyden og tolker ikke denne videre utfyllende i lys av forventninger som arbeidstaker gjerne måtte ha. Høyesterett synes dermed å ha en tilnærming til spørsmålet om hvorvidt forventningene kunne sies å ha en avtalerettslig forankring. Argumentasjonen synes dermed å underbygge det avtalerettslige synspunkt som ble lagt til grunn i *Theatercaféen* om hvorvidt forventningene bygget på løfter fra arbeidsgiver.

### 3.4.4 Sammenfatning

Saksforholdet i *Theatercaféen* og *Seniorlærer* har det til felles at arbeidstaker har hatt forventninger til ikke å innfinne seg endringen. Høyesterett har dermed måtte ta stilling til hvorvidt forventningene kunne tjene som skranke for styringsretten. Hva angår selve tolkningen av arbeidsavtalen holder Høyesterett seg til en streng ordlydstolkning. Som det fremkommer av analysen, legger Høyesterett en høy terskel for at forventninger bygget på praksis kan begrense styringsretten, dersom forventningene ikke har støtte i arbeidsavtalen. Der forventningene ikke har slik støtte dreier argumentasjonen til Høyesterett om hvorvidt det foreligger noe som vil være et løfte om å avstå fra den aktuelle endringsbeslutningen. Slik Høyesterett formulerer det, vil slike løfter dermed kunne utfylle arbeidsavtalen. Løfter kan da sette begrensninger for styringsretten såfremt disse ”særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet” slik det ble presentert i *Seinvakt*.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Avsn. 41.

## 4 Avslutning

### 4.1 Oppsummering

Hvorvidt en endringsbeslutning er innenfor arbeidsgivers styringsrett må avgjøres etter en konkret vurdering. I noen arbeidsforhold åpner arbeidsavtalen for en vid endringsadgang mens den i andre kan være langt snevrere. Det vil likevel etter analysen kunne utpensles en del hovedtrekk i hvordan arbeidsavtalen setter føringer for styringsretten etter hvordan denne tolkes og utfylles ved ulike arbeidsforhold.

Saksforholdet i dommene har det til felles at det har vært uenighet om rettmessigheten av endringsbeslutningen, og dermed rekkevidden av styringsretten. I tråd med alminnelig avtalerettslige prinsipper forholder domstolene seg til en naturlig språkforståelse for hva som måtte fremgå av arbeidsavtalen. Hvor skriftlig arbeidsavtale ikke har forelagt, har det blitt lagt til grunn den kommunikasjon som med rimelighet har kunnet tjene som rettsgrunnlag for å definere hva arbeidsforholdet går ut på. Arbeidsavtalen har imidlertid ikke gitt entydig svar i noen av de gjennomgåtte dommene. Det har dermed vært opp til retten å tolke og utfylle arbeidsavtalen for å avklare arbeidsforholdet.

Ved tolkningen har retten enten anlagt en streng ordlydstolkning, mens den i andre tilfeller har utfyllt arbeidsavtalen med praksis, forventninger og dels rimelighetshensyn. Hensyn i arbeidsforholdet og hvilken type endring det er tale om, er faktorer som spiller inn på hvordan retten har forholdt seg til tolkningsprosessen.

Ved endringer tilknyttet arbeidsoppgaver er tolkningen mest omfattende. Her vil naturligvis ikke alt fremgå av arbeidsavtalen og retten må derfor utfylle arbeidsavtalen for å stadfeste arbeidsforholdet. Graden av utfylling synes å variere etter hvilken type arbeidsforhold endringsbeslutningen gjelder. Når det kommer til endring i ansvar og lederoppgaver virker styringsretten å være snever. Det skal lite til før den er overskredet og bortfall av slike oppgaver vil i utgangspunktet være utenfor styringsretten. Ansvar og lederoppgaver synes dermed å være avgjørende momenter ved tolkningen av arbeidsavtalen og dermed utgjøre vesentlige deler av arbeidsforholdet.

Ved endring i hovedoppgaver i fagstilling virker styringsretten også å være snever. Retten synes i sin tolkning å vektlegge forventninger i favør av arbeidstaker, og har i sine avgjørelser kommet til at endringene har vært utenfor styringsretten. Styringsretten møter dermed særlig motstand når det kommer til arbeidsforhold tilknyttet ledelse og fagstillinger. I slike arbeidsforhold virker det som om graden av konkretisering av oppgaver innsnevrer styringsretten, da slike oppgaver lett vil fremstå som vesentlig for arbeidsforholdet. Ved omorganisering synes imidlertid styringsretten å være omfattende såfremt det er til likeartet arbeid. Hverken praksis eller forventninger synes å være relevante hensyn som kan innsnevre styringsretten.

Når det kommer til endring i arbeidstid og arbeidets premisser skiller endringene seg ut ved å omfatte en mindre del av arbeidsforholdet som igjen får betydning for hvordan Høyesterett forholder seg til tolkningen av arbeidsavtalen. Graden av utfylling er mindre og Høyesterett holder seg til en streng ordlydsforståelse.

Ved endring i arbeidstid har Høyesterett sine avgjørelser i resultatet vært sprikende og det kan ikke trekkes ut noe generelt om hvor langt styringsretten strekker seg i slike typetilfeller. Høyesterett har imidlertid holdt seg til en streng ordlydsforståelse i tolkningen av arbeidsavtalen og anlagt en høy terskel for at praksis skal kunne begrense styringsretten.

Ved endringer i arbeidets premisser virker styringsretten å være omfattende. Høyesterett holder seg også her til en streng ordlydsforståelse i sin tolkning av arbeidsavtalen. Hvor det omtvistede ikke har fremgått av avtalen har spørsmålet for Høyesterett vært om det har forelagt et konkret løfte som kan tjene som grunnlag for å avskjære styringsretten. Høyesterett har her anlagt en særlig høy terskel for at praksis og forventninger kan begrense styringsretten i disse tilfellene.

I *Seinvakt* holdt Høyesterett seg også til en streng ordlydstolkning av arbeidsavtalen. Et springende punkt er likevel at hensynet til forventninger virker å være et avgjørende moment til støtte for denne tolkningen. Dommen er avsagt etter *Theatercafeen* hvor forventninger ikke var hensyntatt og det kan stilles spørsmål om hvorvidt *Seinvakt* kan sies å endre rettsutviklingen på dette punkt. Her må det imidlertid skilles mellom forventninger basert på praksis og forventninger som følger av forutsetninger for avtaleinngåelsen for arbeidsforholdet.

På den måten fremstår ikke Høyesterett sin utfylling av ordlyden med forventninger som vilkårlig eller å være i strid med tidligere avgjørelser, hvor forventninger ikke har blitt hensyntatt. Tolkningen som Høyesterett la til grunn i *Seinvakt* underbygger at arbeidsforholdet er regulert av arbeidsavtale og dersom det er inngått med særlige forbehold må dette også gjenspeiles i tolkning og utfylling av den.

## 4.2 Avsluttende bemerkninger

Etter å ha analysert et vidt spekter av rettsavgjørelser vil det kunne utpensles noen generelle utviklingstrekk i hvordan arbeidsavtalen tolkes for å avklare styringsrettens nærmere rekkevidde. Blant rettsavgjørelsene er det særlig *Nøkk* som skiller seg ut i måten Høyesterett der la til grunn tolkningen og utfyllingen av arbeidsavtalene.

Før *Nøkk* ble endringene målt opp mot grunnpregstandarden og retten var mer låst til en vurdering av arbeidsforholdet før og etter endringen. Ved at det i *Nøkk* ble presentert samfunnsutvikling som eget tolkningsmoment ved tolkning og utfylling av arbeidsavtalen, åpner dette for større rom for å vektlegge utvikling i arbeidsforholdet. Dermed innføres et tolkningsmoment som åpner for å utvide styringsretten mer enn det som følger av grunnpregstandarden. Etter dette er det helt klart at *Nøkk* representerer en videreutvikling i defineringen av styringsrettens rammer.

For arbeidstakerne i *Nøkk* var endringene i resultatet omfattende, men som nevnt var det også et særegent arbeidsforhold med en rekke forbehold. Det er ingen holdepunkter for at avgjørelsen i *Nøkk* var uriktig. Ved fastsettelsen av styringsretten, veide hensynet til samfunnsutvikling tyngre enn arbeidsavtalens ordlyd og de ansattes forventninger.

Det er imidlertid grunn til å stille seg kritisk til tilfeller hvor etterfølgende rettspraksis refererer til endringsomfanget i *Nøkk* i sine begrunnelser når styringsrettens grenser skal avklares. En slik tilnærming kan medføre at *Nøkk* blir anvendt som en sekkeformulering som åpner for en videre rekkevidde av styringsretten enn det som arbeidsforholdet faktisk åpner for. Det er arbeidsforholdet som definerer endringsadgangen og man skal være varsom med å sammenligne konsekvensene av endringer opp mot hverandre dersom det ikke er klare likheter mellom arbeidsforholdene.

# Kildeliste

## Lover:

Lov 31. Mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven).

Lov nr. 4/1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø (*Opphevet*).

Lov nr. 3/1983 om statens tjenestemenn m.m. (*Opphevet*).

Lov nr. 64/1999 om helsepersonell (helsepersonelloven).

Lov nr. 62/2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven).

Lov nr. 9/2012 om arbeidstvister (arbeidstvistloven).

Lov nr. 67/2017 om statens ansatte (statsansatteloven).

## Forarbeid:

Ot.prp nr. 49 (2004-2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven).

## Dommer:

RT-1964-1345

RT-2000-1602

RT-2008-856

ARD-1986-165

RT-2000-1800

RT-2009-1465

RG-1994-492

RT-2001-418

RT-2011-841

RT-1998-766

RT-2007-129

LG-2013-100448

LG-1998-844

LB-2007-146215-2

RT-2016-2285

## **Litteratur:**

Andersen, Kristen: *Fra arbeidslivets rett*, Oslo 1967.

Borgerud, Ingeborg Moen/Due, Anne Marie/Nordaas Ragnhild/Næss Mona: *Arbeidsrett- Særlig om omstilling i offentlig sektor*, Oslo 2007.

Fanebust, Arne: *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 5. Utgave, Oslo 2017.

Fougner, Jan: *Endring i arbeidsforholdet*, 2. utgave, Oslo 2016.

## **Artikler:**

Andersen, Espen/Sannes, Ragnvald: Digitalisering –Fra visjon til transformasjon! *Magma* nr. 6, 2017, 20. årgang, s. 16-24.

Evju, Stein: ”Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv”, *Arbeidsrett og arbeidsliv*, bind 1 (2003).

Evju, Stein: Styringsrett og restkompetanse, *Arbeidsrett* nr. 1, 2010, 49-65

Evju, Stein: Styringsrett som bakgrunnsrett og avveiningsnorm – Rt. 2009 s. 1465 (HR-2009-0281-A), *Nytt i privatretten* nr. 1, 2010, 12. årgang s. 2-3.

Thorkildsen, Tarjei/Drevland, Tonje: Arbeidsgivers styringsrett –en ”restkompetanse”? *Arbeidsrett* nr. 1, 2010, 30-48.