

# Arbeidsgivers adgang til å ensidig gjøre endringer i ansettelsesforholdet

Kandidatnummer: 29

Antall ord: 11660



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2018

<b>1 Innledning</b>	<b>3</b>
1.1 Problemstillingens aktualitet	3
1.2 Grunnleggende begreper	5
1.2.1 Arbeidstaker	5
1.2.2 Arbeidsgiver	6
1.2.3 Arbeidsavtale	6
1.2.4 Tariffavtale	7
1.3 Avgrensninger	8
1.4 Rettskildebildet	9
1.5 Fremstillingen videre	11
<b>2 Arbeidsgivers adgang til ensidig å gjøre endringer i arbeidsforholdet</b>	<b>12</b>
2.1 Arbeidsgivers styringsrett	12
2.2 Arbeidsforholdets ramme begrenser eller utvider styringsretten	14
2.3 Saklighet og saksbehandling	15
2.4 Endringer i arbeidspliktens innhold	17
2.4.1 Grunnpregsstandarden	17
2.4.2 Vurderingens utgangspunkt	18
2.4.3 Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk-dommen)	18
2.5 Virksomhetsledelse og endringer i organisering av virksomheten	20
2.6 Endringer i økonomiske ytelser	20
2.7 Endringer i arbeidstid	23
2.8 Endringer i arbeidssted	24
2.9 Endringsoppsigelse som alternativ eller konsekvens	26
2.10 Oppsummering og fremstillingen videre	28
<b>3 Samfunnsutvikling</b>	<b>29</b>
3.1 Historisk bakgrunn	29
3.2 Rettstilstanden og sentrale hensyn da grunnpregsstandarden ble utviklet	30
3.3 Samfunnsutvikling etter grunnpregsstandarden	31
3.4 Utvikling i arbeidstakers behov for beskyttelse	31
3.5 Utvikling i arbeidsgivers behov for å gjøre endringer	32
3.6 Samfunnsutviklingens betydning for grunnpregsstandarden og arbeidsgivers endringsadgang	33
<b>4 Bør arbeidsgivers styringsrett lovfestes?</b>	<b>35</b>
<b>5 Er grunnpregsstandarden hensiktsmessig i dag?</b>	<b>37</b>
<b>Litteraturliste</b>	<b>41</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Problemstillingens aktualitet

Arbeidslivet er i dag, som samfunnet ellers, i stadig endring og utvikling. Globalisering, ny teknologi og endrede konkurranseforhold har gjort at arbeidslivet har endret seg kraftig de siste tiårene og kan nødvendiggjøre omfattende endringer i måten bedriftene organiserer sitt arbeid. Som en naturlig følge av dette er virksomhetenes behov for arbeidskraft og ressursbruk ofte dynamisk. Arbeids- og sosialdepartementet redegjorde for utviklingstendensene i gjennomgangen av utfordringer og målsettinger i arbeidsmiljøpolitikken ved forberedelsen av arbeidsmiljøloven av 2005 og påpekte at

"virksomhetenes behov for å kunne omstille og endre seg er blitt betraktelig forsterket i de senere [sic]. Behov for effektivisering, nye styrings- og tilknytningsformer, teknologisk utvikling, nye eiere, nye konkurrenter og internasjonalisering er noen av de omstendigheter som ligger til grunn for stadig hyppigere omstillinger. Det pågår en tilnærmet kontinuerlige [sic] omstillingsprosess i mange virksomheter. Det er få sektorer i arbeidslivet som ikke gjennomgår en eller annen form for omstilling, enten omstillingene er initiert innenfra som ønske om en forbedring/effektivisering av driften eller utenfra som svar på endringer i markedet eller innføringen av ny teknologi".<sup>1</sup>

Ved lovrevisjonen i 2005 var det sentralt å balansere beskyttelse av arbeidstakere mot hensynet til arbeidsgiveres behov for frihet, fleksibilitet og verdiskapning i virksomheten.<sup>2</sup> Disse hensynene kan være vanskelige å balansere. I noen tilfeller kan virksomhetenes endringsbehov gå på bekostning av arbeidstakernes forutberegnelighet og hensynet til det bestående arbeidsforholdet. I andre tilfeller kan det være hensynet til å verne arbeidstakere mot endring i ansettelsesforholdet som står i veien for at virksomheten kan utføre de endringene som er nødvendige for å tilpasse seg det endrede markedet.

Et mulig virkemiddel for å tilfredsstille dynamiske behov i virksomheten er å gjøre endringer i arbeidstakers arbeidsoppgaver slik at den bestående arbeidskraften kan dekke de nye behovene.

---

<sup>1</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 64.

<sup>2</sup> Samme sted s. 61.

Arbeidsgiver kan gjøre endringer i virksomhetens organisering og arbeidstakernes arbeidsplikt så lenge endringene ikke strider mot lov eller tariffavtale. For at arbeidstaker skal kunne bindes av endringene må endringsbeslutningene enten foretas i enighet med arbeidstaker eller i kraft av arbeidsgivers styringsrett.

Temaet til behandling er en nærmere gjennomgang av grunnlaget for og rekkevidden av arbeidsgivers kompetanse til å gjøre endringer i arbeidsforholdet. Avhandlingen skal undersøke hvor langt endringsadgangen i kraft av styringsretten rekker, hva som blir konsekvensene dersom styringsretten ikke omfatter den ønskede endringen, samt hvilken betydning utvikling i samfunnet får og bør ha for endringsadgangen. Ansettelsesforhold bygger på konkrete avtaler som vil ha ulikt innhold. Hvilke endringer den individuelle avtale åpner for vil bero på en konkret vurdering av den enkelte ansettelsesavtale, men avhandlingen vil behandle generelle spørsmål tilknyttet endringsadgangen og trekke frem momenter som ofte vil komme til anvendelse.

Problemstillingen er aktuell fordi arbeidstakers og arbeidsgivers stilling i arbeidsforholdet er i stadig endring, samtidig som ansettelsesforhold etter norsk rett som hovedregel er tidsbegrenset. Rekkevidden av styringsretten vil dermed være svært viktig for arbeidsgiver. Grunnpregsstandarder er brukt som presumsjon ved vurderingen av hvilke endringer arbeidsgiver kan foreta i kraft av styringsretten, men standarden ble utarbeidet på 1960-tallet. Samfunnet har på mange områder endret seg kraftig siden den gang, men verken Høyesterett eller juridisk teori har eksplisitt fraveket grunnpregsstandarder som vurderingstema. Dette til tross for at nyere praksis synes å ha utfordret og utvidet endringsadgangen. I juridisk teori finnes det ulike meninger om hvorvidt grunnpregsstandarder fortsatt er gjeldende og/eller hensiktsmessig i dag.

Betydningen av endringsadgangens rekkevidde er betydelig for både arbeidsgiver og arbeidstaker, og det er ikke grunn til å tro at samfunnsutviklingen vil stoppe opp i fremtiden. Arbeids- og sosialdepartementets redegjørelse i 2005 av utviklingen på arbeidsmarkedet slo fast at arbeidslivsforskningen i Norge i hovedsak er enige om at "et trekk ved dagens arbeidsliv er 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>3</sup> Det er dermed sentralt for arbeidsgivere at deres mulighet til å

---

<sup>3</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 45.

foreta endringsavgjørelser er forutberegnelig og oversiktlig. Ved vurderingen av styringsrettens rekkevidde vil hensynet til arbeidsgivers behov for fleksibilitet ofte stå imot hensynet til arbeidstakers behov for stabilitet. Avveiningen av disse sentrale hensynene preger diskusjonen.

## 1.2 Grunnleggende begreper

### 1.2.1 Arbeidstaker

Arbeidstakerbegrepet er sentralt i arbeidsretten og benyttes ofte i lovgivning på arbeidsrettens område, men også innenfor andre rettsområder som skatt- og avgift, erstatningsrett mv. Begrepet må tolkes i sammenheng med den konkrete regel, men det er i rettspraksis og teori lagt til grunn at arbeidstakerbegrepet antas å ha i det vesentlige samme innhold innenfor den arbeidsrettslige lovgivningen.<sup>4</sup> En slik samtolkning er naturlig ettersom de arbeidsrettslige lovene i hovedsak skal ivareta de samme vernehensynene.<sup>5</sup>

Arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven er legaldefinert i lovens § 1-8 første ledd, hvor det fremgår at med "arbeidstaker" menes "enhver som utfører arbeid i annens tjeneste". Ordlyden tilsier at begrepet må tolkes vidt, hvilket underbygges av rettspraksis.<sup>6</sup> Bestemmelsens forarbeider gir uttrykk for at vurderingen avhenger av en "skjønnsmessig helhetsvurdering" og lister opp en rekke momenter som inngår i vurderingen.<sup>7</sup> Etter rettspraksis kan også andre momenter tillegges vekt<sup>8</sup> og det er lovgivers intensjon at "de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven mv., blir vernet".<sup>9</sup>

Nærmere gjennomgang av hvem som vil omfattes av arbeidstakerbegrepet foretas ikke, men det legges til grunn i det følgende at arbeidstakerbegrepet forstås i tråd med det ovennevnte og gjeldende rett forøvrig.

---

<sup>4</sup> Eksempelvis Rt. 1984 s. 1044 (s. 1048).

<sup>5</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 49.

<sup>6</sup> Eksempelvis Rt. 1984 s. 1044 (s. 1048).

<sup>7</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73-74.

<sup>8</sup> Rt. 2013 s. 342 (avsnitt 46).

<sup>9</sup> Rt. 2013 s. 354 (avsnitt 39).

## 1.2.2 Arbeidsgiver

Arbeidsgiver er vanligvis arbeidstakers kontraktspart i arbeidsavtalen. Etter legaldefinisjonen i arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd er arbeidsgiver "enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste", samt "den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten". Arbeidsgivers identitet skal angis i arbeidsavtalen,<sup>10</sup> men det er realiteten som er avgjørende. Arbeidsgiver er i hovedsak pliktsubjektet etter arbeidsrettslig verne Lovgivning. Lovgivningen setter grenser for arbeidsgivers avtalefrihet og handlinger for å beskytte arbeidstaker, som ofte er den svakere parten i ansettelsesavtalen.

Arbeidsgiverbegrepet er relativt og må forstås i lys av endringer i samfunnet som påvirker arbeidsforholdet. Endringer i måten et arbeidsforhold er bygget opp på vil påvirke hvem som regnes som arbeidsgiver, blant annet aktuelt for trepartsforhold, innleie, konsernforhold mv. Begrepets innhold kan også variere med rettsvirkningene og det kan være hensiktsmessig å se begrepet i lys av hva som utløser arbeidsgiverplikter.<sup>11</sup>

I det følgende vil begrepet arbeidsgiver brukes for å omtale arbeidstakers kontraktspart i arbeidsforholdet. Arbeidsgiver vil være den som ønsker å bruke sin styringsrett til å gjøre endringer i arbeidsforholdet. Det avgrenses mot oppdragsgivere, rene tillitsvalgte, kontraktører og andre aktører hvor forholdet til arbeidstaker, og dermed rekkevidden av endringsadgangen, skiller seg fra det ordinære arbeidsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

## 1.2.3 Arbeidsavtale

Et arbeidsforhold er rettsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. En arbeidsavtale er en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som etablerer rettsforholdet og regulerer partenes rettigheter og plikter. Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-5 første ledd at det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold, men bestemmelsen uttrykker bare et formkrav og er ikke avgjørende for om arbeidsforholdet er etablert. Nærmere krav til innholdet i arbeidsavtalen følger av arbeidsmiljøloven § 14-6. Arbeidsavtalen skal etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd inneholde "opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet". Arbeidsavtalen er utgangspunktet ved fastlegging av arbeidspliktens innhold.

---

<sup>10</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-6.

<sup>11</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 62.

Arbeidsavtalen er en kontrakt som reguleres av avtaleloven, men det generelle prinsippet om avtalefrihet begrenses av preseptorisk lovgivning, som skal beskytte arbeidstaker, og eventuelle tariffavtaler. Et særtrekk ved arbeidsavtalen er "arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet. Arbeidstakeren er normalt *økonomisk avhengig* som lønsmottaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer *underordning* i forhold til arbeidsgiver".<sup>12</sup> Avhengighetsforholdet er en del av grunnlaget for styringsretten og samtidig en grunn til at arbeidstaker må vernes mot inngripende endringer.

Innenfor lovgivningens rammer kan arbeidsavtalen også være et instrument for å regulere arbeidsgivers endringsadgang. Endringsadgangen kan i noen tilfeller begrenses dersom arbeidsavtalen inneholder nærmere konkretisering av arbeidsoppgaver eller arbeidsbetingelser.<sup>13</sup> Den individuelle arbeidsavtalen kan også brukes for å utvide arbeidsgivers endringsadgang. Dersom avtalen gir uttrykk for at arbeidsgiver skal ha adgang til å gjøre endringer i arbeidsforholdet kan den fungere som rettslig grunnlag i tilfeller hvor det er usikkert om endringen faller innenfor arbeidsgivers styringsrett. En individuell regulering av arbeidsforholdets dynamiske aspekter kan øke arbeidsgivers fleksibilitet, samtidig som arbeidstakers forutberegnelighet ivaretas fordi arbeidstaker har inngått avtalen og er klar over endringsmulighetene.

#### **1.2.4 Tariffavtale**

En tariffavtale er en "avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold".<sup>14</sup> En fagforening er "enhver sammenslutning av arbeidstakere eller av arbeidstakeres foreninger som har til formål å vareta arbeidstakernes interesser overfor deres arbeidsgivere".<sup>15</sup> En arbeidsgiverforening er "enhver sammenslutning av arbeidsgivere eller arbeidsgiveres foreninger som har til formål å vareta arbeidsgivernes interesser overfor deres arbeidstakere".<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74.

<sup>13</sup> Eksempelvis Rt. 2009 s. 1465.

<sup>14</sup> Arbeidstvistloven § 1 bokstav e).

<sup>15</sup> Arbeidstvistloven § 1 bokstav c).

<sup>16</sup> Arbeidstvistloven § 1 bokstav d).

I et arbeidsforhold hvor partene er bundet av en tariffavtale vil innholdet i tariffavtalen ved motstrid gå foran den individuelle arbeidsavtalen. Bestemmelser i arbeidsavtalen som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av vil være ugyldige.<sup>17</sup> Tariffavtaler vil dermed, i de arbeidsforhold hvor en slik avtale foreligger, være avgjørende for hvilke rettigheter og plikter partene har i arbeidsforholdet, inkludert arbeidsgivers styringsrett. Overenskomster i en eventuell tariffavtale setter grenser for arbeidsgivers styringsrett, på samme måte som lovgivning gjør. Endringsavgjørelser som i utgangspunktet ville falt innenfor arbeidsgivers endringsadgang etter arbeidsavtalen kan således være utelukket som følge av tariffbestemmelser.

### 1.3 Avgrensninger

Avhandlingen skal fokusere på arbeidsgivers adgang til å foreta endringer i kraft av styringsretten. Endringer som utføres med arbeidstakers informerte og frivillige samtykke, uten å være en følge av press fra arbeidsgiver, faller utenfor fremstillingen. Prinsipielt kan det diskuteres om arbeidstaker på grunn av sitt avhengighetsforhold til arbeidsgiver noen gang kan anses å gi et samtykke som er helt frivillig, men den diskusjonen faller utenfor avhandlingens grenser.

Det avgrenses videre mot midlertidige endringer fordi disse generelt vil være mindre inngripende overfor arbeidstaker og dermed vurderes etter en annen terskel. Det er varige eller permanente endringer som behandles. Videre er det endringer som følge av forhold på arbeidsgivers side som er relevante for avhandlingen. Vilkår og terskel for å gjøre endringer på grunn av forhold på arbeidstakers side behandles ikke. Det stilles andre krav til behandlingen av slike endringer. Det samme gjelder arbeidsgivers adgang til å stille vilkår eller krav som gjør inngrep i arbeidstakers private sfære, eksempelvis uniformregler som inngriper i religionsfriheten ved å forby religiøse plagg eller symboler.

Avhandlingens fokus er på endringsadgangen i privat sektor og arbeidsforhold som reguleres av arbeidsmiljøloven. Det avgrenses derfor hovedsakelig mot offentlig sektor og ansettelsesforhold som reguleres av statsansatteloven. Tariffavtaler har i det vesentlige regler om lønn, arbeidstid og medbestemmelsesrett, og er dermed ikke alltid relevant i dag ved fastleggelsen av arbeidsplikt og hvilke endringer som kan gjøres. Offentlige arbeidsforhold og tariffrettslige spørsmål behandles

---

<sup>17</sup> Arbeidstvistloven § 6.



hvor det synes naturlig i tilknytning til andre spørsmål, men vil ikke få selvstendig fokus i avhandlingen.

Endringsoppsigelser behandles i forbindelse med redegjørelsen om arbeidsgivers styringsrett, som et alternativ eller en konsekvens hvor styringsretten ikke dekker den aktuelle endringen, men vil ikke i seg selv være gjenstand for inngående analyse. Tyngden i avhandlingen legges på endringer som kan gjennomføres uten oppsigelse.

Det avgrenses også mot nærmere vurderinger av domstolenes adgang til å overprøve rimeligheten av styringsrettsbeslutninger og andre prosessuelle spørsmål. Fougner<sup>18</sup> behandlet nylig spørsmålet om domstolens prøvingsadgang og hvorvidt retten kan overprøve rimeligheten av endringer foretatt med hjemmel i styringsretten. Hotvedt og Ulseth behandlet lignende spørsmål i 2013.<sup>19</sup> Selv om diskusjonen reiser interessante spørsmål vil den falle utenfor fremstillingen her.

Arbeidsrett som rettsområde blir stadig mer internasjonalt, men den rettsdogmatiske fremstillingen av arbeidsgivers endringsadgang vil ta utgangspunkt i norske rettskilder ettersom det er disse som gir uttrykk for gjeldende rett på området. Internasjonale rettskilder kan imidlertid være interessante for vurderingen de lege ferenda, og særlig svensk rett brukes som eksempel ved vurderingen av mulige alternativer til grunnpregsstandarden.

## 1.4 Rettskildebildet

Avhandlingen bygger på alminnelig norsk juridisk metodelære. På arbeidsrettens område er de primære rettskildene lov, tariffavtaler og de individuelle arbeidsavtaler. Rettspraksis og juridisk teori er også sentrale, særlig ettersom verken styringsretten eller arbeidsgivers endringsadgang er direkte regulert i lovgivningen.

Den sentrale loven for arbeidsforhold er arbeidsmiljøloven av 2005. Loven oppstiller verneregler som ikke kan fravikes til arbeidstakers ugunst. Selv om arbeidsmiljøloven ikke eksplisitt inneholder bestemmelser om arbeidsgivers endringsadgang er den relevant, blant annet ved å illustrere hvilke hensyn som er sentrale, rekkevidden av stillingsvernet mv. Forarbeidene til nåværende lov og dens

---

<sup>18</sup> Fougner (2018).

<sup>19</sup> Hotvedt og Ulseth (2013).

forgjengere vil være relevante for å illustrere lovgivervilje og hva lovgiver anså som gjeldende rett ved forberedelse av lovene. Hvor partene i ansettelsesforholdet har bundet seg til en tariffavtale vil den medføre visse begrensninger for arbeidsgiveren, men arbeidsgivers styringsrett består ellers.

Den individuelle arbeidsavtalen danner grunnlaget for ansettelsesforholdet og vil være utgangspunktet for vurderingen av styringsrettens rekkevidde og dermed også arbeidsgivers endringsadgang. Hvor styringsretten i utgangspunktet åpner for en endring i det alminnelige arbeidsforhold, kan endringen likevel være avskåret dersom den er klart i strid med arbeidsavtalen.<sup>20</sup> Avtalefriheten begrenser dermed styringsretten.

Ettersom arbeidsgivers styringsrett ikke er lovfestet vil rettspraksis stå svært sentralt i den rettsdogmatiske delen av avhandlingen. Høyesterett har flere ganger behandlet tvister om vilkårene og grensene for arbeidsgivers ensidige endringsadgang. Dommene inneholder flere generelle uttalelser som vil danne grunnlaget for vurderingen. Rettspraksis har stor vekt, men betydningen av uttalelser i rettspraksis må vurderes i lys av arbeidsrettens dynamikk og samfunnsutviklingen. Det må derfor utvises en viss varsomhet med å vektlegge eldre rettspraksis.

Praksis fra Arbeidsretten er en annen sentral rettskilde på rettsområdet. Arbeidsretten er en særdomstol med øverste myndighet på sitt område som hovedsakelig skal behandle rettstvister mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening vedrørende "en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens" og "krav som bygger på en tariffavtale".<sup>21</sup> Generelle uttalelser fra Arbeidsretten angående gjeldende rett kan også være relevante i saker som ikke direkte omhandler tariffavtaler. Arbeidsrettens avgjørelser er endelige og ankeadgangen er begrenset,<sup>22</sup> hvilket gir dem stor vekt, og det følger også av rettspraksis at avgjørelsene står i en særstilling.<sup>23</sup> For enkelte spørsmål kan underrettspraksis illustrere rettsspørsmål eller underbygge andre kilder. Praksis fra underrettene har ikke samme rettskildemessige verdi som praksis fra Høyesterett eller Arbeidsretten, men vil ofte være mer omfattende og inneholde verdifull argumentasjon.

---

<sup>20</sup> Eksempelvis Rt. 2009 s. 1465.

<sup>21</sup> Arbeidstvistloven § 33 (2) jf. § 1 i)

<sup>22</sup> Arbeidstvistloven § 58

<sup>23</sup> Eksempelvis Rt. 1977 s. 902.

Spørsmål angående arbeidsgivers styringsrett har videre vært gjenstand for behandling i juridisk teori og tema for flere artikler og avhandlinger. Uttalelser i juridisk teori vil være særlig verdifulle angående spørsmål som det ikke er tatt stilling til i lovgivning eller rettspraksis. Juridisk teori vil også bli brukt som bidrag til synsvinkler og argumenter ved vurderingen av reglens hensiktsmessighet.

## 1.5 Fremstillingen videre

Avhandlingens mål er å redegjøre for arbeidsgivers adgang til å gjøre endringer ensidig i kraft av styringsretten, både de lege lata og de lege ferenda. I praksis vil realiteten variere noe avhengig av bransje, individuelle forhold og den konkrete arbeidsavtalen, men hensikten videre er å komme med noen generelle betraktninger som kan brukes som et utgangspunkt for den individuelle vurderingen.

Den første delen av oppgaven inneholder en rettsdogmatisk gjennomgang. Først undersøkes styringsrettens grunnlag og begrensninger, samt de ulovfestede krav til saklighet og saksbehandling som stilles ved utøvelse av styringsretten. Deretter behandles adgangen til å gjøre endringer i arbeidspliktens innhold, herunder grunnpregsstandard og Nøkk-dommen, før det gjøres en gjennomgang av adgangen til å gjøre endringer i henholdsvis virksomhetens organisering, økonomiske ytelser, arbeidstid og arbeidssted. Endringsoppsigelser vil bli behandlet som alternativ til å utøve styringsrett eller konsekvens dersom arbeidsgiver har gått utover sin endringsadgang. Videre undersøkes samfunnsutviklingen før, under og etter at grunnpregsstandard oppsto, samt betydningen samfunnsutviklingen har hatt for hensynene som begrunner styringsretten og dens begrensninger. Denne gjennomgangen av tidligere utvikling fører oss videre til en vurdering av grunnpregsstandardens hensiktsmessighet, mulige alternative løsninger og noen tanker angående muligheten for og hensiktsmessigheten av en eventuell lovfesting av arbeidsgivers styringsrett og endringsadgang.

# 2 Arbeidsgivers adgang til ensidig å gjøre endringer i arbeidsforholdet

## 2.1 Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett er et heteronomt kompetansegrunnlag som gir arbeidsgiver rett til ensidig å ta avgjørelser som angår arbeidsforholdet og virksomheten.<sup>24</sup> Arbeidsgiver har i kraft av styringsretten "rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet".<sup>25</sup> Kompetansen omfatter blant annet ansettelse og oppsigelse av arbeidstakere, organisering av arbeidet og løpende beslutninger om den daglige driften. Styringsretten er gjennomgående anerkjent som en selvstendig rettsnorm i rettspraksis og tariffavtalepraksis.

Arbeidsgivers styringsrett er ikke lovfestet, men bygger på sedvane. Grunnlaget for styringsretten følger ikke av arbeidsavtalen. Styringsretten "ligger reelt sett forut for kontrakten",<sup>26</sup> og er en forutsetning man godtar ved å inngå en arbeidsavtale. Adgangen til å ensidig foreta endringer er lagt til grunn som gjeldende rett ved lovgivning, tariffavtaler og praksis på arbeidsrettens område. Det er sikker rett at tariffavtaler generelt bygger på en forutsetning om at arbeidsgiver har styringsrett. Styringsretten ble blant annet anerkjent i tariffoverenskomster tidlig på 1900-tallet,<sup>27</sup> og Høyesterett uttalte i Hammerverk-dommen at det er "gjennom en lengre rettspraksis i Arbeidsretten lagt til grunn at det er en forutsetning for en tariffavtale at styringsretten tilligger arbeidsgiveren, og at retten ikke bare følger av den personlige arbeidsavtale, men har en tariffmessig forankring".<sup>28</sup>

For statsansatte er styringsretten lovfestet gjennom statsansatteloven § 16 hvor det står at personer i nærmere angitte roller har "plikt til å finne seg i omorganiseringer og endringer i arbeidsoppgaver og ansvar"<sup>29</sup> eller "plikt til å finne seg i omplassering til andre arbeidsoppgaver i virksomheten eller pålegg om å stå til rådighet for spesielle oppdrag".<sup>30</sup> Bestemmelsen viderefører den tidligere

---

<sup>24</sup> Evju (1990) s. 263.

<sup>25</sup> Rt. 2000 s. 1602 (s. 1609).

<sup>26</sup> Evju (2010) s. 35.

<sup>27</sup> Se nærmere Øydegard og Fougner (2002) s. 553 flg.

<sup>28</sup> Rt. 1977 s. 902 (s. 914).

<sup>29</sup> Statsansatteloven § 16 (1).

<sup>30</sup> Statsansatteloven § 16 (2).

tjenestemannsloven § 12 første punktum. Etter forarbeidene til den gamle bestemmelsen må realiteten i bestemmelsen "kunne sies å følge av langvarig praksis, og nå vel også må kunne sies å være sedvanerettslig stadfestet".<sup>31</sup> Endringsadgangen overfor statsansatte behandles ikke nærmere, men bestemmelsen er en kodifisering av styringsretten som gir den demokratisk legitimitet.

Styringsretten er begrunnet i ulike hensyn. Tidligere var styringsretten en naturlig følge av partenes ulike posisjoner i arbeidsforholdet. Arbeidsgiver kontrollerte arbeidet på grunn av sitt eierskap til maskiner og materiale, samt fordi det var arbeidsgiver som utbetalte lønn. Arbeidsgiver og arbeidstaker anses i dag i større grad som likeverdige, men arbeidsforholdet medfører fortsatt et underordningsforhold. I dag er styringsretten fortsatt en naturlig forutsetning for arbeidsavtaler, nødvendig blant annet på grunn av arbeidsavtalens karakter som en ufullstendig og dynamisk kontrakt. Arbeidsgiver og virksomhetens ledelse er også ofte den part som har investert i virksomheten og dermed har mest å vinne eller tape på driften.

I dagens samfunn er det et typisk kjennetegn ved arbeidsavtaler at de ikke har detaljerte bestemmelser om arbeidsplikten eller endringsadgang. Det ville ikke vært hensiktsmessig eller mulig å detaljregulere alle aspekter ved arbeidsforholdet. Avtalen er "typisk sett en ufullstendig kontrakt" som "etablerer en dynamisk relasjon der videre regulering både er forutsatt og nødvendig".<sup>32</sup> Arbeidsgivers styringsrett er et verktøy for å utfylle arbeidsavtalen ved situasjoner og spørsmål som ikke er eksplisitt regulert. Den fungerer som en utfyllingsnorm.

Arbeidsavtalen skal fungere som en langsiktig, vanligvis tidsbegrenset, rettslig ramme for et løpende arbeidsforhold som etter sin hensikt skal dekke arbeidsgivers behov for arbeidskraft til enhver tid. Arbeidsgivers behov vil endre seg over tid etter hvert som virksomheten opplever forandringer som resultat av blant annet endrede markedsforhold og teknologisk utvikling.<sup>33</sup> Arbeidsavtalen må dermed være et dynamisk verktøy for å kunne dekke disse behovene.

Høyesterett anerkjente allerede i 1927 at arbeidsavtalen må ses i et dynamisk perspektiv da retten uttalte at "[a]l den stund hyrekontrakten selv ikke inneholder - og vanskelig kan inneholde - en spesifisert opregning av det arbeide, den skal omfatte, synes det klart, at den med hensyn

---

<sup>31</sup> Ot.prp. nr. 72 (1981-1982) s. 24.

<sup>32</sup> Evju (2010) s. 31.

<sup>33</sup> Se nærmere Fougner (2009) s. 197.

arbeidspligtens omfang maa antages at bygge paa skik og bruk og vanlig praksis".<sup>34</sup>

Arbeidskontraktens dynamiske karakter ble også anerkjent i Kårstø-dommen hvor Høyesterett uttalte at "[d]en dynamiske karakter av et anlegg som Kårstø gjør det nødvendig å foreta endringer ut fra de driftsmessige behov til enhver tid".<sup>35</sup> Mangelen på nærmere regulering av arbeidsforholdets innhold oppveies ved at arbeidsgiver kan bruke styringsretten til å ta avgjørelser etter hvert som de blir aktuelle.

## **2.2 Arbeidsforholdets ramme begrenser eller utvider styringsretten**

Arbeidsgiver har i kraft av styringsretten, som nevnt over, rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet i bedriften. Dette er sikker rett og er flere ganger bekreftet av Høyesterett.

Utøvelsen av styringsretten må imidlertid skje "innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått".<sup>36</sup> De beslutninger arbeidsgiver kan foreta i kraft av styringsretten begrenses således av den individuelle arbeidsavtalen, lover, tariffavtaler og saklighetsnormer mv.<sup>37</sup> Styringsretten har blitt gradvis innskrenket de siste tiårene, blant annet av arbeidsrettslig lovgivning som skal beskytte arbeidstaker, men aldri tilsidesatt eller avvist som utgangspunkt.

Etter gjennomgående praksis er det arbeidsavtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som danner grunnlaget for arbeidsforholdet og vil være helt sentral for å fastlegge arbeidstakers rettigheter og plikter i forholdet. Arbeidsgivers endringsadgang er sjelden nevnt i selve avtalen. Arbeidsavtalen må tolkes og utfylles for å løse konflikter som oppstår, og det skal da "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".<sup>38</sup> Arbeidsavtalen og forholdene rundt inngåelsen kan dermed oppstille skranker for arbeidsgivers styringsrett eller utvide den.

---

<sup>34</sup> Rt. 1927 s. 296.

<sup>35</sup> Rt. 2001 s. 418 (s. 427).

<sup>36</sup> Eksempelvis Rt. 2000 s. 1602 (s. 1609).

<sup>37</sup> Rt. 2001 s. 418 (s. 427).

<sup>38</sup> Rt. 2000 s. 1602 (s. 1609).

Etter loven<sup>39</sup> er det flere opplysninger som skal være inkludert i arbeidsavtalen. At disse forholdene er avtalt ved inngåelsen av arbeidsforholdet trenger ikke å bety at endringsadgangen påvirkes. Avtalen må som ellers tolkes kontekstuellet for å fastslå om det er avtalt innskrenkninger eller utvidelser av endringsadgangen.<sup>40</sup> Det må vurderes hva avtalen sier om det forholdet endringen gjelder og om avtalebestemmelsen skal forstås som en begrensning i endringsadgangen eller ikke.<sup>41</sup> Det må stilles visse minstekrav til klarhet for at innskrenkninger i endringsadgangen kan anses som avtalt.

I tillegg til arbeidsavtalen oppstiller også lovverket rammer for arbeidsforholdet. Lovgivningen på arbeidsrettens område har blitt stadig mer omfattende de siste tiår. Regelverket skal hovedsakelig beskytte arbeidstaker og reglene kan ofte ikke fravikes til ugunst for arbeidstaker.

Arbeidsmiljøloven av 2005 regulerer svært mange av spørsmålene som kan oppstå i et arbeidsforhold og utgjør et sterkt vern for arbeidstakers stilling. Diskrimineringslovgivningen inneholder også vernebestemmelser av betydning for arbeidsforholdet.

I mange arbeidsforhold vil tariffavtaler påvirke rammene for arbeidsforholdet. Tariffavtaler inneholder hovedsakelig regler om lønn og arbeidstid, men kan i noen forhold også regulere arbeidspliktens innhold. Slik uttrykkelig regulering av arbeidspliktens innhold var mer vanlig tidligere, men finnes fortsatt i noen utvalgte yrker.<sup>42</sup> Dersom partene i arbeidsforholdet er bundet av en tariffavtale vil den naturligvis også danne en ramme for arbeidsforholdet som begrenser arbeidsgivers styringsrett.

## 2.3 Saklighet og saksbehandling

Som sett i forrige punkt er det ved vurderingen av om en endring i arbeidsforholdet kan gjennomføres uten samtykke fra arbeidstaker, sentralt om avtalen i seg selv åpner eller stenger for en slik endring. Endringene kan ikke gjennomføres dersom arbeidsavtalen yter for mye motstand.<sup>43</sup> Styringsretten begrenses videre av saklighetskrav og krav til saksbehandling. Avgjørelser og

---

<sup>39</sup> Arbeidsmiljøloven § 16-6.

<sup>40</sup> Eksempelvis Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 38.

<sup>41</sup> Hotvedt og Ulseth (2013) s. 115.

<sup>42</sup> Se nærmere Fougner (2016) s. 102.

<sup>43</sup> Eksempelvis Rt. 2009 s.1465.

endringer som i utgangspunktet er innenfor arbeidsgivers styringsrett kan likevel ikke gjennomføres dersom de ikke er begrunnet i saklige hensyn eller dersom saksbehandlingen er vilkårlig eller ikke grundig gjennomført.

Kravet om saklige hensyn stiller krav til arbeidsgivers motiv, som kan være forhold knyttet til virksomheten eller til arbeidstaker. Behovet må være sterkt nok til å rettferdiggjøre endringsbeslutningen. Saksbehandlingen må være forsvarlig gjennomført ved en gjennomtenkt og velbegrunnet vurdering av endringsbehovet og en ryddig prosess. Endringsbeslutningen må bygge på et riktig og tilstrekkelig faktisk grunnlag.<sup>44</sup> Arbeidsmiljøloven stiller i flere bestemmelser krav til drøfting før arbeidsgiver utøver sin styringsrett.<sup>45</sup> Drøfting kan anses nødvendig for saksbehandlingen også utenfor de tilfellene hvor loven krever det, for å sikre at saksbehandlingen gjennomføres grundig og at saken blir tilstrekkelig opplyst. Kravene til saksbehandling må i praksis anses å være strengere jo mer inngripende de aktuelle endringene er.

Høyesterett kom med generelle uttalelser i Kårstø-dommen<sup>46</sup> om at styringsretten begrenses av "mer allmenne saklighetsnormer", og at 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".<sup>47</sup> Endringsbeslutninger i kraft av styringsretten settes til side som ugyldige dersom de er usaklige. Saklighetskravet er lagt til grunn i en rekke underrettsdommer, og ble bekreftet av Høyesterett blant annet i 2011.<sup>48</sup> Retten henviste da til saklighetskravet i Kårstø-dommen og uttalte deretter at domstolene ikke skal "foreta noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutninger innenfor rammene for styringsretten er påkrevde eller optimale. Spørsmålet er om det foreligger misbruk av styringsretten".<sup>49</sup>

Hvilke endringer som kan foretas i kraft av styringsretten varierer etter hvilke aspekter ved arbeidsforholdet som forsøkes endret. Det samme gjør kravene til saklighet og saksbehandling. I det

---

<sup>44</sup> Evju (2010) s. 43.

<sup>45</sup> Eksempelvis bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 8, 10, 14 og 15.

<sup>46</sup> Rt. 2001 s. 418

<sup>47</sup> Samme sted s. 427.

<sup>48</sup> Rt. 2011 s. 841.

<sup>49</sup> Samme sted avsnitt 58.



følgende behandles noen typetilfeller av endringer, herunder Høyesteretts behandling av konkrete og generelle spørsmål, samt uttalelser knyttet til endringsadgangen.

## 2.4 Endringer i arbeidspliktens innhold

### 2.4.1 Grunnpregsstandarden

Grunnpregsstandarden ble formulert av Kristen Andersen, daværende leder av Arbeidsretten, i 1967.<sup>50</sup> Som en kritiserende merknad til Sveiserdommen<sup>51</sup> uttalte Andersen at "[d]et bør nemlig være hevet over tvil at en arbeidsgiver ikke ensidig kan regulere en arbeidstakers arbeidsområde på en slik måte at **dets grunnpreg blir et vesentlig annet** enn det arbeidsavtalen i direkte eller indirekte form opererer med" (min utheving). Etter dette har grunnpregsstandarden blitt lagt til grunn av norske domstoler som en presumsjon som utgjør utgangspunktet ved vurderingen av om en endring i arbeidsplikten faller innenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett. Den benyttes i tilfeller hvor det ikke finnes klare holdepunkter for endringsadgangen i arbeidsavtalen eller annen regulering.

Rettssetningen ble lagt til grunn som gjeldende rett i forarbeidene til den nye arbeidsmiljøloven av 2005, hvor det fremgår at "[m]ed mindre arbeidsavtalen er klar, vil den såkalte 'grunnpregsstandarden' gjelde, dvs. at arbeidsgiver ikke ensidig kan endre stillingens grunnpreg".<sup>52</sup> Presumsjonen er gjennomgående brukt av underrettene, men verken Høyesterett eller Arbeidsretten har begrunnet avgjørelser direkte i grunnpregsstandarden. Premissene i mange dommer gir imidlertid uttrykk for at presumsjonen preger vurderingen.<sup>53</sup> Standarden oppstiller en materiell begrensning og ytre ramme for hvilke endringer arbeidsgiver ensidig kan gjennomføre i kraft av styringsretten. Endringer utover denne grensen må dermed skje gjennom endring av arbeidsavtalen (hvilket krever samtykke fra arbeidstaker) eller ved endringsoppsigelse, mens arbeidstaker må akseptere endringer som ikke endrer stillingens grunnpreg.

Grunnpregsstandarden bygger altså opprinnelig på en uttalelse i juridisk teori. Andersens rolle som leder av Arbeidsretten gjorde det naturlig at Arbeidsretten ville følge hans rettssetning og at

---

<sup>50</sup> Andersen (1967) s. 101.

<sup>51</sup> RG 1934 s. 86.

<sup>52</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 250

<sup>53</sup> Fougner (2016) s. 216.

arbeidslivets parter derfor måtte forholde seg til standarden. Rettssetningen medførte også en forenkling av rettstilstanden ved at den ga en presumsjon å forankre vurderingen i.<sup>54</sup> Selv om standarden har blitt lagt til grunn i senere teori, praksis og forarbeider, bygger den på et noe tynt rettskildemessig grunnlag. Verken Høyesterett eller Arbeidsretten har foretatt en prinsipiell drøftelse av dens hensiktsmessighet eller den avveiningen av hensyn som presumsjonen synes å bygge på; en avveining av arbeidsgivers behov for å gjøre endringer mot arbeidstakers behov for beskyttelse.

## **2.4.2 Vurderingens utgangspunkt**

Vurdering etter grunnpregsstandarden er tilbakeskuende og tar utgangspunkt i en statisk forståelse av arbeidsforholdet. Utgangspunktet er arbeidsforholdet slik det fremstår ved inngåelsen og det må foretas en konkret vurdering av stillingens grunnpreg før og etter den foreslåtte endringen.

Relevante momenter er blant annet lovregulering, tariffavtaler, den individuelle ansettelsesavtalen, bedriftens arbeidsreglement, bransjepraksis, partenes forutsetninger ved inngåelsen, etterfølgende utvikling og saksbehandlingen. Formålet er å beskytte arbeidstaker mot endringer og å beskytte arbeidsforholdet slik det har vært. Standarden tar i liten grad hensyn til arbeidsgivers behov for å gjøre endringer.

Grunnpregsstandarden er mest aktuell ved endringer i arbeidsplikstens innhold, men kan også være relevant for andre typetilfeller, særlig dersom avtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker synes å stenge for den aktuelle endringen. I praksis brukes ofte ulike vurderingstemaer, men selv når grunnpregsstandarden ikke nevnes eksplisitt er det ofte tydelig at den likevel er sentral ved vurderingen.

## **2.4.3 Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk-dommen)**

Høyesterett avsa i 2000 en dom som til en viss grad brøt med grunnpregsstandarden. Nøkk-dommen fravek den sterke beskyttelsen av det bestående i avtaleforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dommen omhandlet grensene for Stavanger kommunes styringsrett over to utdannede skipsmaskinister som var ansatt som maskinister på kommunens brannbåt med lønn og grad som brannmestre. Spørsmålet var om kommunen med hjemmel i styringsretten kunne integrere mannskapet på brannskipet Nøkk i hovedbrannstyrken. Integreringen ville innebære store endringer

---

<sup>54</sup> Se nærmere Fougner (2016) s. 211.

for maskinistene, ettersom Nøkk ikke hadde hatt utrykning på flere år, mens hovedbrannstasjonen hadde rundt 3000 utrykninger per år.

Nøkk-dommen inneholder ikke en uttrykkelig avvisning av grunnpregsstandardens som presumsjon, men Høyesterett foretar i praksis en utvidelse av endringsadgangen ved å tillate større endringer enn rettssetningen opprinnelig synes å åpne for. For å trekke grensene for arbeidsgivers styringsrett må arbeidsavtalen tolkes og utfylles, og det skal etter dommen da 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".<sup>55</sup>

Vektlegging av samfunnsutviklingen bryter med grunnpregsstandardens tilbakeskuende perspektiv, og implisitt i dommens resultat ligger det at arbeidsgivers økte behov for endring kunne vektlegges. Den samfunnsutviklingen som her var aktuell var nettopp kommunens behov for å drive brannvesenet mest mulig effektivt. Dette måtte arbeidstakerne akseptere, selv om det medførte omfattende, "ikke ubetydelige endringer" i deres arbeidsoppgaver.<sup>56</sup> Høyesterett kom til at vedtaket var berettiget. Nøkk-dommens premisser er lagt til grunn i senere rettspraksis.<sup>57</sup>

Dommen kom kort tid etter at Arbeidsretten også hadde åpnet for å vektlegge endrede forhold. I ARD 2000 s. 39 var tvistes spørsmålet om besetningen på Hurtigruta hadde plikt til å bringe bagasje til og fra passasjerenes lugarer uten ekstra godtgjørelse. En slik praksis hadde utviklet seg siden midten av 1980-tallet, men var ikke eksplisitt inntatt i tariffavtalen. Arbeidsretten uttalte at "arbeidspliktens omfang formes av tradisjon og praksis", og la til at omfanget "må fastlegges i lys av den faktiske utvikling av driftsformer og arbeidsoppgaver på de aktuelle skip". Arbeidspliktens dynamiske karakter var altså anerkjent av Arbeidsretten før Høyesterett tok et lignende standpunkt i Nøkk-dommen.

---

<sup>55</sup> Samme sted s. 1609.

<sup>56</sup> Samme sted s. 1610.

<sup>57</sup> Eksempelvis Rt. 2001 s. 418.

## 2.5 Virksomhetsledelse og endringer i organisering av virksomheten

Avgjørelser og endringer som omhandler organiseringen av virksomheten og arbeidet generelt er i utgangspunktet utøvelse av autonom kompetanse og trenger derfor ikke særskilt rettsgrunnlag. Det gjelder selv om endringene kan få direkte og indirekte konsekvenser for arbeidstakerne. Det skal klare holdepunkter til for at slike endringer skal anses å falle utenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett. Dette følger av utgangspunktet på arbeidsrettens område om at det er arbeidsgiver som organiserer arbeidet og fordeler arbeidsoppgaver.

Organisering av virksomheten faller på arbeidsgiver, og det er opp til arbeidsgiver blant annet å bestemme om det er behov for omstrukturering av virksomheten for å gjøre bedriften mer effektiv og konkurransedyktig. Arbeidsgiver bestemmer også hvilke avdelinger virksomheten skal deles inn i og hvem som skal arbeide i de enkelte avdelingene.<sup>58</sup> Kompetansen kan imidlertid begrenses av arbeidsavtalene dersom de inneholder bestemmelser som klart strider mot de foreslåtte endringene. Organisatoriske endringer, som endring av virksomhetens geografiske plassering eller omplassering av arbeidstakere til en annen avdeling, vil hovedsaklig omfattes av arbeidsgivers styringsrett og være tillatt så lenge endringene er saklig begrunnet og saksbehandlingen er forsvarlig.<sup>59</sup>

Degradering av ansatte vil imidlertid falle utenfor styringsretten. Arbeidsgiver kan ikke omplassere arbeidstaker til en stilling lavere i organisasjonen uten at det skyldes større endringer i organisasjonsstrukturen. En slik endring vil i praksis medføre en endring i stillingens grunnpreg og være i strid med stillingsvernet. Endringen kan således ikke gjennomføres i kraft av styringsretten.<sup>60</sup>

## 2.6 Endringer i økonomiske ytelser

Endringer i økonomiske ytelser ligger i utgangspunktet innenfor arbeidsgivers styringsrett som en del av arbeidsledelsen. Imidlertid er lønn og lignende vederlag en så sentral og viktig del av arbeidsavtalen for arbeidstaker at det skal mye til for å ensidig gjøre slike endringer. Endringer i slike betingelser griper inn i kjernen av arbeidsforholdet og vil bli utsatt for inngående prøving.

---

<sup>58</sup> Skarning (2005) s. 42 og 44

<sup>59</sup> Eksempelvis Rt. 2001 s. 418.

<sup>60</sup> Eksempelvis Rt. 2004 s. 76.

Arbeidsvederlaget skal også inntas i arbeidsavtalen<sup>61</sup> og er en del av det avtalte arbeidsforhold som dermed ikke kan endres uten samtykke eller oppsigelse.

Endringer i organisasjon som får indirekte betydning for vederlaget, slik som endring i skiftordninger og vaktplaner, er tillatt.<sup>62</sup> Det skal også mer til for å gjøre endringer direkte i vederlaget enn i arbeidstakers inntektsmuligheter for øvrig.<sup>63</sup> Tilleggsvederlag og andre goder kan trekkes tilbake ensidig dersom de ikke kan regnes som en del av avtalen. Forsikrings- og pensjonsordninger er et eksempel på dette. Det følger ofte av arbeidsavtalen at arbeidstakeren er inkludert i den/de til enhver tid gjeldende ordninger i virksomheten. En slik formulering vil ikke hindre bedriften fra ensidig å endre disse ordningene, selv om slike endringer strengt tatt vil innebære en endring i arbeidsavtalens innhold.

Det sentrale ved vurderingen av om endringer i økonomiske ytelser kan gjennomføres vil langt på vei bli hvorvidt arbeidsavtalen eller andre overenskomster mellom arbeidsgiver og arbeidstaker direkte eller indirekte stenger for en slik endring. I 2008<sup>64</sup> avgjorde Høyesterett en sak hvor Theatercaféen hadde besluttet å pålegge servitørene å dele tips fra kundene med kokker, hovmestere og andre som arbeidet i restauranten. De skriftlige arbeidsavtalene inneholdt ikke bestemmelser om retten til tips. Praksis før pålegget hadde vært at servitørene kunne beholde all tipsen de mottok. Servitørene ble orientert om praksisen ved ansettelsen, men slik orientering kunne ikke regnes som et løfte om at praksisen ikke ville endres.<sup>65</sup> Dommen viser at selv om goder av økonomisk art typisk er beskyttet, gjelder dette ikke ubetinget. Tipsdelingen ble gjennomført for å bedre arbeidsmiljøet og redusere konflikt mellom kokker og servitører. Høyesterett fremhevet at det var tale om gaver fra gjestene, ikke en ytelse fra arbeidsgiver.<sup>66</sup>

Utviklingen i restaurantbransjen ble også ilagt stor vekt; at de aller fleste restauranter delte tipsen og at kundene forventet det.<sup>67</sup> Tipsen utgjorde et tilleggsvederlag som falt under arbeidsgivers

---

<sup>61</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) bokstav i)

<sup>62</sup> ARD 1969 s. 110.

<sup>63</sup> Rt. 2008 s. 856.

<sup>64</sup> Rt. 2008 s. 856.

<sup>65</sup> Samme sted avsnitt 36.

<sup>66</sup> Samme sted avsnitt 41.

<sup>67</sup> Samme sted avsnitt 42.

virksomhetsledelse. Det tyngste argumentet mot delingspålegget var den langvarige praksisen hvor servitørene kunne nekte å dele tipsen med andre ansatte i restauranten, men de forventningene praksisen ga servitørene kunne ikke anses beskyttet som avtalevilkår.<sup>68</sup> At ordningen var praktisert på en viss måte over lang tid gjorde ikke ordningen til en del av avtalen, og kunne ikke binde arbeidsgiver til å opprettholde den som den var. Konklusjonen ble at en rett til å beholde tipsen udelt ikke var en del av arbeidsavtalene for servitørene, og at pålegget om deling dermed var innenfor arbeidsgivers styringsrett.<sup>69</sup>

Rygge kommune-dommen<sup>70</sup> var et annet tilfelle hvor Høyesterett godtok at arbeidsgiver ensidig gjorde endringer som påvirket økonomiske ytelser. Kommunen ønsket å avslutte en ordning hvor lærere som seniorpolitisk tiltak hadde fått redusert arbeidstiden til 80%, men beholdt full lønn. Høyesterett uttalte at dersom arbeidsgiveren ikke har "gitt særskilt avkall på styringsretten" kan arbeidsgiver endre avtalebestemmelser som "ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet".<sup>71</sup> Det avgjørende var dermed om Rygge kommune hadde gitt særskilt avkall på styringsretten gjennom individuelle avtaler.<sup>72</sup>

Høyesterett la i vurderingen vekt på tre momenter; at innvilgelse av redusert arbeidsplikt ikke innebar en endring av de underliggende arbeidsavtalene,<sup>73</sup> at det lå i ordningens karakter at det kunne bli endringer<sup>74</sup> og at ordningen manglet "det preget av gjensidighet og beskyttelsesverdig behov for innrettelse hos arbeidstageren som måtte til for at kommunen skulle kunne være avskåret fra å gjøre endringer".<sup>75</sup> Ordningen var en ren tilleggsytelse fra arbeidsgiver og på denne bakgrunn konkluderte Høyesterett med at arbeidsgiver hadde rett til å ensidig avslutte ordningen.

---

<sup>68</sup> Samme sted avsnitt 40.

<sup>69</sup> Samme sted avsnitt 43.

<sup>70</sup> HR-2016-2286-A.

<sup>71</sup> Samme sted avsnitt 26.

<sup>72</sup> Samme sted avsnitt 27.

<sup>73</sup> Samme sted avsnitt 30.

<sup>74</sup> Samme sted avsnitt 35.

<sup>75</sup> Samme sted avsnitt 37.

Dommen er også i tråd med praksis vedrørende pensjonsordninger. Høyesterett har behandlet flere saker angående arbeidsgivers adgang til å foreta endringer i pensjonsordninger. I Hakon-dommen<sup>76</sup> kom Høyesterett til at bedriften sto fritt til å avvikle en kollektiv pensjonsordning.

Pensjonsordningen ble ensidig etablert og i sin helhet finansiert av bedriften, uten pensjonsinnskudd fra de ansatte.<sup>77</sup> Avvikling var ikke i strid med tariffavtale og Høyesterett kom til at de individuelle arbeidsavtalene ikke avskar bedriften fra å avvikle ordningen.<sup>78</sup>

I 2008<sup>79</sup> fikk Statoil medhold i at de ikke var forpliktet til å opprettholde G-regulering av løpende pensjoner. Høyesterett uttalte generelt at pensjonsavtaler er "gjennomgående av så lang varighet at det må forventes å oppstå behov for endringer" og at dette tilsier et behov for en viss fleksibilitet.<sup>80</sup> Førstvoterende uttalte videre at det "må antas å gjelde en viss presumsjon for at arbeidsgiver (...) ikke ved individuelle avtaler har gitt avkall på retten til å foreta endringer i pensjonsordningen for så vidt endringen ikke strider mot lov og ikke berører opptjente pensjoner".<sup>81</sup>

I Fokus Bank-dommen<sup>82</sup> oppsummerer Høyesterett disse dommene med at "det rettslige utgangspunktet er at arbeidsgiveren kan gjøre endringer i en kollektiv pensjonsordning. For at dette utgangspunktet skal fravikes, må det foreligge holdepunkter av en viss vekt som tilsier at arbeidstakerne har rettigheter som er til hinder for endring".<sup>83</sup> Høyesterett kom til at det ikke i den konkrete saken forelå slike holdepunkter. Arbeidsgiver var dermed berettiget til å ensidig endre pensjonsordningen fra ytelsesbasert til innskuddsbasert.

## 2.7 Endringer i arbeidstid

Arbeidsgiver har stor frihet til å gjøre endringer i arbeidstid innenfor de begrensningene som følger av lovverket. Det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å lage arbeidsplan, fastsette arbeidstid,

---

<sup>76</sup> Rt. 2002 s. 1576.

<sup>77</sup> Samme sted s. 1582.

<sup>78</sup> Samme sted s. 1583.

<sup>79</sup> Rt. 2008 s. 1246.

<sup>80</sup> Samme sted avsnitt 48.

<sup>81</sup> Samme sted avsnitt 49.

<sup>82</sup> Rt. 2010 s. 412.

<sup>83</sup> Samme sted avsnitt 37.

overtid ved behov, nattarbeid mv. Styringsretten begrenses gjerne av tariffavtale og den individuelle arbeidsavtale. Ettersom arbeidstid er i kjernen av arbeidsavtalen og påvirker vederlaget vil domstolenes prøvelse av arbeidsgiverbeslutninger angående arbeidstid være inngående.<sup>84</sup> Det er dermed naturlig at det stilles strenge krav til saklighet og saksbehandling, men endringer er i utgangspunktet innenfor styringsretten.

Det finnes imidlertid unntak fra hovedregelen om at arbeidsgiver kan foreta endringer i arbeidstidens plassering. Høyesterett la i Seinvakt-dommen<sup>85</sup> til grunn at arbeidsgiver ved bestemmelser i den individuelle arbeidsavtale kan vedta begrensninger i sin styringsrett. Dersom "arbeidsgiveren ikke særskilt har påtatt seg en slik forpliktelse", vil spørsmålet om en bestemmelse om arbeidsvilkår i individuelle arbeidsavtaler begrenser styringsretten, bero på en nærmere vurdering. Ikke enhver avtalebestemmelse om arbeidsvilkår begrenser styringsretten med virkning fremover i tid. Dette legger opp til en konkret vurdering av den enkelte arbeidsavtale og en inngående prøving. I den konkrete saken var det avtalt "seinvakt", og en endring til å også omfatte dagvakter ville "være en så vesentlig endring av arbeidsforholdet at den normalt ikke kan gjennomføres i kraft av styringsretten".<sup>86</sup> Konklusjonen ble at sykepleierne ikke kunne pålegges en turnusordning som omfattet dagvakter. Det må foreligge tilstrekkelig klare holdepunkter for at arbeidsgiver kan anses å ha oppgitt sin endringsadgang.

## 2.8 Endringer i arbeidssted

Det kan være innenfor arbeidsgivers styringsrett å foreta endringer i hvilket sted eller område arbeidet skal utføres. Det må foretas en konkret vurdering hvor blant annet grunnpregsstandarden får betydning. Nøkk-saken<sup>87</sup> er et eksempel hvor Høyesterett godtok endring i arbeidssted for flere brannmenn. Flyttingen medførte da også store endringer i arbeidsoppgaver, men i mange saker vil endring i arbeidssted ikke nødvendigvis medføre andre endringer i arbeidsforholdet. Høyesterett godtok også i 2011<sup>88</sup> omplassering av en undervisningsinspektør til en tilsvarende stilling innen kommunen. Undervisningsinspektøren var ansatt i Oslo kommune og det fremgikk av et punkt i

---

<sup>84</sup> Eksempelvis Rt. 2001 s. 418 og Rt. 2009 s. 1465.

<sup>85</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 38.

<sup>86</sup> Samme sted avsnitt 42.

<sup>87</sup> Rt. 2000 s. 1602.

<sup>88</sup> Rt. 2011 s. 841.



avtalen at arbeidsgiver kunne foreta endringer i arbeidsområde og tjenestested. I motsetning til arbeidstakers påstand kom Høyesterett til at endringene i sammenheng ikke var så store at de falt utenfor endringsadgangen.

Spørsmål angående endring i arbeidssted har flere ganger kommet på spissen i underrettspraksis, med varierende resultat. Borgarting lagmannsrett vurderte i 2002<sup>89</sup> om en eiendomsmegler kunne flyttes til et annet meglerkontor i kommunen. Det var forutsatt ved inngåelsen av arbeidsavtalen at arbeidsstedet skulle være virksomhetens Stabekk-kontor, hvor eiendomsmegleren også hadde arbeidet i flere år. Lagmannsretten kom likevel til at han kunne flyttes til Bærums Verk-kontoret og vektla at han etter flytting ville ha samme stilling med samme arbeidsoppgaver, at lønns- og øvrige arbeidsvilkår ville forbli uendret og at han ikke ble påført lengre arbeidsreise. Saksbehandlingen ble også ansett tilstrekkelig. Lagmannsretten viste til at det følger av Nøkk-dommen at arbeidsgiver i kraft av styringsretten kan bestemme ganske omfattende endringer i arbeidsforholdet uten at det anses i strid med arbeidsavtalen.

I 2007<sup>90</sup> behandlet Hålogaland lagmannsrett spørsmålet om en arbeidstaker kunne omplasseres til en annen avdeling i samme foretak. Arbeidsstedet var angitt i arbeidsavtalen, men det kunne ifølge lagmannsretten ikke forstås slik at angivelsen satt til side en generell klausul om at arbeidstaker var pliktig til "å arbeide i den avdeling eller på det arbeidssted som bedriften til enhver tid bestemmer". Lagmannsretten synes å mene at omplasseringen kan forankres i avtaleklausulen alene, men viser også til at stillingens grunnpreg ikke var endret, "idet både lønns- og arbeidsvilkår, samt arbeidsoppgaver, er de samme", og at det dermed lå innenfor arbeidsavtalen og arbeidsgivers styringsrett å omplassere arbeidstaker til en annen avdeling dersom det forelå et forsvarlig og saklig grunnlag for det.

På den andre siden ga Gulating lagmannsrett i 2010<sup>91</sup> en vogntogsjåfør medhold i at endring i arbeidssted fra Østlandet til Sogn endret stillingens grunnpreg og lå utenfor arbeidsgivers styringsrett. Ut fra en tolkning og utfylling av arbeidsavtalen la lagmannsretten til grunn at det sentrale østlandsområdet var ment å være arbeidsområdet for stillingen og at pålegg om å kjøre ruten Sogn-Bergen medførte "ei vesentleg omlegging". En varig omlegging av ruten ville endre

---

<sup>89</sup> LB-2002-225.

<sup>90</sup> LH-2007-23980.

<sup>91</sup> LG-2010-133339.

stillingens grunnpreg og utgjøre en endringsoppsigelse. Dommen viser at styringsretten ikke kan hjemle for omfattende endringer i arbeidssted, og at grunnpregsstandarden også kan få anvendelse for endringer i arbeidssted.

Underrettene vurderer tilsynelatende arbeidsgivers endringsadgang både etter grunnpregsstandarden og som spørsmål om hvorvidt endringen må anses å regnes som en endringsoppsigelse. Disse vurderingstemaene går i stor grad ut på det samme. Det synes å være en vesentlig faktor hvorvidt andre arbeidsvilkår også endres, men dette inngår som en del av den helhetlige vurderingen og er ikke i seg selv avgjørende. For eksempel var flyttingen i LG-2010-133339 utenfor arbeidsgivers styringsrett, selv om arbeidsoppgavene gikk ut på det samme. Motsatt så vi at i Nøkk-dommen ble flyttingen ansett rettmessig, selv om den også medførte endringer i arbeidsoppgaver.

## **2.9 Endringsoppsigelse som alternativ eller konsekvens**

Dersom arbeidsgiver ønsker å foreta endringer i det bestående arbeidsforholdet må endringene enten gjennomføres gjennom avtale med arbeidstaker eller innenfor styringsrettens rammer. Ønsker arbeidsgiver å gjøre endringer mot arbeidstakers vilje som ikke kan hjemles i styringsretten vil alternativet være en såkalt endringsoppsigelse. Betegnelsen brukes normalt hvor en oppsigelse etterfølges av et tilbud om en ny arbeidsavtale på andre vilkår. Hensikten er ikke å avslutte arbeidsforholdet, men å videreføre det med endrede betingelser. Endringsoppsigelse brukes også om "tilfeller hvor det ikke er gitt formell oppsigelse, men hvor tvisten gjelder spørsmålet om innholdet i arbeidet er endret så vesentlig at det i realiteten foreligger en oppsigelse fra en stilling med tilbud om jobb i annen stilling".<sup>92</sup>

Når arbeidsgiver har foretatt endringer i arbeidsplikten som ikke er i tråd med arbeidsavtalen og ikke kan utføres i kraft av styringsretten, foreligger det i praksis en endringsoppsigelse og vilkårene for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven må være oppfylt. For at en oppsigelse skal være i samsvar med arbeidsmiljøloven må saklighetskravet i lovens § 15-7 første ledd være oppfylt. Der står det at arbeidstaker ikke kan sies opp uten at det er "saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold". Saklighetskravet ved endringsoppsigelser kan være noe mildere enn ved ordinær oppsigelse, ettersom endringsoppsigelser ikke fratår arbeidstaker sitt arbeid og dermed er mindre inngripende, men det må likevel etter arbeidsmiljøloven § 15-7 andre ledd foretas en

---

<sup>92</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 274.

"avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker". Videre må lovens prosessuelle regler følges for at endringsoppsigelsen skal være gyldig.

I tilfeller hvor endringsoppsigelsen er en konsekvens av at arbeidsgiver har gått utover sin styringsrett har intensjonen vanligvis ikke vært å avslutte arbeidsforholdet, men kun å endre noen aspekter ved det. Arbeidsgiver har derfor ofte ikke nødvendigvis innsett behovet for at saksbehandlingen må oppfylle arbeidsmiljølovens krav, med den følge at endringsbeslutningen ikke vil oppfylle de prosessuelle vilkårene som stilles.

Dersom en oppsigelse er i strid med aml. §§ 15-6 til 15-11 følger det av § 15-12 andre ledd at arbeidstaker kan kreve erstatning. Følgene dersom arbeidsgiver har gått ut over sin endringsadgang etter styringsretten (og følgelig ikke har fulgt prosessen for endringsoppsigelse) kan bli svært kostbare dersom arbeidstaker krever erstatning. Erstatning ble resultatet i Seinvakt-dommen<sup>93</sup>, hvor Høyesterett kom til at sykepleiernes arbeidsavtaler stengte for at arbeidsgiver kunne pålegge dem en turnusordning som omfattet dagvakter. Kommunen kunne klandres for at endringene ikke ble gjennomført gjennom en formriktig endringsoppsigelse, og måtte dermed betale sykepleierne erstatning som følge av feilvurderingen.

Feilvurderinger fra arbeidsgivers side om hvorvidt de endringer som er nødvendige for driften ligger innenfor styringsretten kan altså bli svært kostbare. Når vurderingen bygger på grunnpregsstandarden og momenter fra rettspraksis og teori kan det gjøre at arbeidsgiver finner situasjonen lite forutberegnelig og føler seg hindret fra å foreta endringer som er nødvendige. I mange tilfeller kan og bør arbeidsgiver foreta endringsoppsigelser for å være sikker, men det hjelper nok ikke alltid ettersom terskelen for hva som er saklig grunn for endringsoppsigelse heller ikke er eksplisitt fastsatt av Høyesterett. Arbeidsgiver kan da føle seg tvunget til enten å fortsette som før, selv om endringer kunne hatt positiv effekt på driften, eller å risikere erstatningsansvar ved å foreta endringene likevel, gjerne i form av en endringsoppsigelse. Dette dilemmaet kan tilsi at arbeidsgiver har behov for bedre forutberegnelighet angående hvilke endringer som lovlig kan gjøres.

---

<sup>93</sup> Rt. 2009 s. 1465. Se nærmere punkt 2.7.

Videre vil arbeidstaker ha rett til å stå i stillingen ved tvist om en oppsigelse er gyldig<sup>94</sup>. Dersom behovet for endring er presserende for arbeidsgiver kan virksomheten likevel da bli tvunget til å opprettholde en stilling det ikke er behov for i lang tid mens tvisten går sin gang gjennom rettssystemet. Det kan videre gjøre det økonomisk vanskelig å foreta nyansettelser som kan dekke behovet for kompetanse eller arbeidsutførelse, hvilket kan få store konsekvenser for virksomheten.

## 2.10 Oppsummering og fremstillingen videre

I del 2 illustreres arbeidsgivers endringsadgang i flere ulike typetilfeller. Viktige momenter ved vurderingen av om en konkret endring kan utføres i kraft av styringsretten er hva som er avtalt i det konkrete arbeidsforholdet og i hvor stor grad den aktuelle endringen avviker fra arbeidsavtalens innhold. I de neste delene av avhandlingen flyttes fokuset mot mer generelle betraktninger. Både rettstilstanden slik den er i dag og mulige endringer skal behandles. For å kunne vurdere mulighetene for fremtidig utvikling i denne delen av arbeidsretten er det også sentralt å se på den utviklingen som allerede har skjedd. Derfor begynner neste del med en gjennomgang av samfunnsutviklingen generelt og nærmere om hvordan denne utviklingen har medført en utvikling i arbeidsgivers styringsrett og endringsadgang. Utviklingen i hensynene som må avveies er også viktig, herunder hvilke hensyn som lå til grunn ved utviklingen av grunnpregsstandarder og hvordan utviklingen har påvirket dem, for å kunne vurdere rettssetningens aktualitet og relevans i dag.

---

<sup>94</sup> Arbeidsmiljøloven § 15-11.

# 3 Samfunnsutvikling

## 3.1 Historisk bakgrunn

I den førindustrielle epoken levde majoriteten av befolkningen i Norge av landbruk eller fiske. Primærnæringene var helt sentrale, med jordbruk, skogbruk, bergverk, håndverk og fiske som vanlige måter å livnære seg på. Ansettelsesforhold var sterkt ubalansert ved at arbeidere var underlagt arbeidsgivers makt, måtte adlyde ordre og kunne bli fysisk avstraffet dersom de motsatte seg arbeidsgivers ønsker. Det fantes noe lovgivning til beskyttelse av arbeidstaker, men hensyn til likhet og demokrati var fraværende i arbeidsforholdet.

I løpet av siste halvdel av 1800-tallet skjedde det en betydelig industrialisering i Norge. Nye typer industri oppsto og flere nordmenn ble industriarbeidere. Industrialisering i fiske- og jordbruksnæringen førte til økt produktivitet. Under samme tidsperiode vokste mange organisasjoner og foreninger frem, blant annet interesseorganisasjoner som fagforeninger, profesjonsforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner.<sup>95</sup> I Europa ble det gradvis vanlig med statlig intervensjon for å beskytte arbeiderne fra uheldige sosiale virkninger av industrialiseringen. I Norge begynte den statlige intervensjonen først rundt midten av 1800-tallet og bygget seg gradvis opp over det neste århundret. Lovregulering ble et verktøy for å hindre blant annet mangelfullt tilsyn, helseskadelig arbeidstid og barnearbeid. Slik regulering innskrenket arbeidsgivers tidligere nærmest grenseløse styringsrett.

Tariffavtalen har røtter tilbake til slutten av 1800-tallet da typograf- og fyrstikkerarbeiderne streiket. Arbeidernes faglige landsorganisasjon ble stiftet i 1899 og Norsk arbeidsgiverforening i 1900. Arbeidsgiverne ønsket å inngå tariffavtaler for å få arbeidsfred i tariffperioden, selv om slike avtaler ville innskrenke styringsretten.<sup>96</sup> Arbeidskamp i begynnelsen av 1900-tallet førte til arbeidstvistloven av 1915, som senere ble avløst av forrige arbeidstvistlov av 1927. Tariffavtalene inneholdt på denne tiden bestemmelser om lønn og arbeidstid, som i dag, men også ofte bestemmelser om arbeidspliktens innhold på det aktuelle arbeidsområdet.

---

<sup>95</sup> <https://www.norgeshistorie.no/industrialisering-og-demokrati/artikler/1511-organisasjonenes-framvekst.html> (hentet 5. november 2018)

<sup>96</sup> Fougner (2016) s. 49.

Arbeidervernlovgivningen vokste gradvis fram gjennom 1900-tallet;<sup>97</sup> fra tilsynslover fra slutten av 1800-tallet til lover om arbeiderbeskyttelse, først i industrien, så mer generelt. En bredere arbeidervernlov ble vedtatt i 1936, forsterket i 1956 og så i 1977 ble en fullt utviklet arbeidsmiljølov vedtatt. Loven fra 1977 ble utviklet gradvis etter hvert som samfunnet utviklet seg, og ble i 2005 avløst av den nåværende loven. Utviklingen har medført en betydelig overføring av makt fra arbeidsgiver til arbeidstakerne som en samlet enhet, gjennom blant annet lovgivningen, organisering av fagforeninger og inngåelse av tariffavtaler. Arbeidsgivers styringsrett har følgelig blitt gradvis innskrenket.

## **3.2 Rettstilstanden og sentrale hensyn da grunnpregsstandarden ble utviklet**

Da Kristen Andersen formulerte grunnpregsstandarden i 1967 var det i en periode hvor den statlige intervensjonen hadde skutt fart. Perioden fant sted mellom arbeidervernloven av 1956 og arbeidsmiljøloven av 1977. Den rettslige reguleringen av arbeidslivet var på sitt mest omfattende og var preget av sterk beskyttelse av arbeidstakeren.<sup>98</sup> Beskyttelse av arbeidstakeren var, og er fortsatt, et sentralt formål i arbeidsmiljølovgivningen.

I perioden da grunnpregsstandarden ble utviklet forelå det et sterkt behov for å nøytralisere motsetningene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.<sup>99</sup> Grunnpregsstandarden bygger på et ønske om å beskytte arbeidstaker som den svake part i arbeidsforholdet gjennom å fokusere på arbeidsforholdet slik det består og ved å se forholdet i et statisk perspektiv. Det var behov for å beskytte arbeidstakerne mot omfattende endringer i arbeidsforholdet, ettersom de hadde få muligheter for å motvirke endringene selv. Samtidig kan også arbeidsgivers behov for endringer anses å ha vært betydelig mindre fremtredende da. Forholdene i samfunnet og i arbeidslivet var mye mer statiske enn i dag.<sup>100</sup>

---

<sup>97</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 36.

<sup>98</sup> Fougner (2016) s. 319.

<sup>99</sup> Samme sted s. 319.

<sup>100</sup> Øydegard og Fougner (2002) s. 567.

### **3.3 Samfunnsutvikling etter grunnpregsstandarden**

I dag er arbeidstaker fortsatt den svakere parten i ansettelsesforholdet, men ikke på langt nær i samme grad som for 100 år siden, og heller ikke som for rundt 50 år siden da grunnpregsstandarden ble vurderingstema. Utvikling i lovgivningen til vern av arbeidstaker har, sammen med blant annet demokratisering på arbeidsplassen og utbygging av velferdsstaten, ført til endringer i styrkeforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidsmiljøloven av 1977 stilte blant annet minstekrav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og innførte viktige regler for stillingsvern.<sup>101</sup> Den nåværende arbeidsmiljøloven inneholder også en rekke regler som verner om arbeidstaker og begrenser arbeidsgivers styringsrett. Demokratisering på arbeidsplassen har skjedd ved at bedriftsdemokrati og medbestemmelsesrett er bygget ut gjennom lovgivning og avtaleverk.<sup>102</sup> Den økte demokratiseringen har innsnevret arbeidsgivers styringsrett samtidig som den har økt arbeidstakernes påvirkningskraft.

### **3.4 Utvikling i arbeidstakers behov for beskyttelse**

Arbeidstakere i Norge har på flere måter blitt gradvis mer ressurssterke. Utbygging av velferdsstaten har medført en omfordeling av verdier som har forbedret levestandarden til folk flest vesentlig. Nordmenn er fortsatt avhengige av å være i arbeid for å opprettholde en viss inntekt og levestandard, men man er ikke tvunget til å forbli i en farlig eller uønsket jobb til enhver pris, hvilket var realiteten for mange før. Arbeidskontrakter inngås dermed med en større grad av frivillighet i dag. Velferdsstaten fungerer som et sikkerhetsnett. Arbeidstakere har heller ikke helt det samme sosiale underordningsforholdet til arbeidsgiver som før.<sup>103</sup>

Videre har arbeidstakeres generelle kompetansenivå økt kraftig ettersom en stadig større andel av befolkningen fullfører høyere utdanning. Den teknologiske utviklingen som har skjedd de siste tiårene har også bidratt til, og stiller krav om, at arbeidstakere i dag har større kompetanse og mer omfattende utdanning. Arbeidstakere er altså mer ressurssterke enn før. Den økte kompetansen øker også deres omstillingsevne og øker evnen til å utføre nye arbeidsoppgaver etter hvert som behovet oppstår. Behovet for å unngå endringer i arbeidsplikten er dermed ikke like stort som før.

---

<sup>101</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 36.

<sup>102</sup> Øydegard og Fougner (2002) s. 567.

<sup>103</sup> Fougner (2016) s. 321.

Arbeidsgivers behov for arbeidskraft er gjerne mer spesialisert enn før; man trenger en arbeidstaker som har nærmere bestemte kvalifikasjoner, en bestemt utdanning eller spesiell kompetanse. Tidligere var ofte arbeidskraftbehovet mer preget av kvantitet foran kvalitet; det viktigste var at man hadde mange nok arbeidere som kunne gjøre jobben, ikke nødvendigvis at arbeiderne hadde spesielle egenskaper eller forkunnskap. Denne endringen har gjort arbeidsgiver mer avhengig av den konkrete arbeidstaker, hvilket kan gi arbeidstakere et fortrinn i en konflikt.

Utviklingen i utdanning og kompetanse har også bidratt til at det har blitt vanligere å arbeide flere steder i løpet av yrkeslivet. Mange skifter oftere jobb og arbeidstakere er blitt mer opptatt av å utvikle seg.<sup>104</sup> Når man skal søke nye stillinger vil det være en fordel at man har erfaring innenfor ulike arbeidsoppgaver. Det vil derfor ikke utelukkende være en fordel for arbeidstakere å bevare arbeidsoppgavene som de er, slik som den statiske grunnpregsstandarden legger til rette for. Disse momentene er blant argumentene for at arbeidstaker ikke har samme behov for beskyttelse av det bestående som da grunnpregsstandarden ble utviklet.

### **3.5 Utvikling i arbeidsgivers behov for å gjøre endringer**

Samtidig som arbeidstakere har blitt mer ressurssterke har arbeidsgivers styringsrett blitt innskrenket av lover, regelverk og avtaler som skal beskytte arbeidstaker. Arbeidsgivers behov for å gjøre endringer har også utviklet seg. Virksomheters behov for endringer har økt kraftig de siste 50 årene. Globalisering og effektivisering er blant faktorene som gjør at virksomheter i dag må være forberedt på, og i stand til, å være fleksible og gjøre endringer for å kunne overleve utviklingen.

Økt samhandling på tvers av landegrenser har medført at norske bedrifter ikke bare må konkurrere mot hverandre, men også mot tilbud fra andre land. Virksomhetene blir mer konkurranseutsatte.<sup>105</sup> Det øker kravene til effektivisering. Markedsøkonomi og liberalisering har bidratt til en globalisert økonomi, sammen med internasjonalt samarbeid som blant annet EU/EØS og andre transnasjonale avtaler. Alle disse endringene har medført større krav til kontinuerlig tilpasning og utvikling i alle ledd; produkter, produksjonsmåter og virksomhetens økonomiske organisering.<sup>106</sup> Konsekvensen er

---

<sup>104</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 45.

<sup>105</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 43.

<sup>106</sup> Fougner (2016) s. 323.



at arbeidsgiver stadig har nye behov for å gjøre endringer, som også påvirker endringsbehovet i de individuelle arbeidsforholdene.

Teknologisk utvikling har gjort mange deler av samfunnet mer effektive. For den enkelte virksomhet kan ny teknologi bidra til økt, raskere og mer kostnadseffektiv produksjon, bedre systemer og føre til at gamle arbeidsoppgaver ikke lenger er nødvendige i samme grad. Arbeidsprosesser og arbeidsoppgaver forandres av informasjonsteknologien.<sup>107</sup> Muligheten til å kunne omfordele arbeidskraft fra foreldede metoder til nye prosesser gjør at virksomheten kan utnytte utviklingen optimalt. Slik omfordeling krever imidlertid at arbeidsgiver har mulighet til å foreta slike endringer. Problemene oppstår når de nye arbeidsoppgavene avviker i så stor grad fra de gamle at grunnpreget ved stillingen endres. Da hindres arbeidsgiver fra å gjøre de nødvendige endringene uten å måtte benytte endringsoppsigelser.

### **3.6 Samfunnsutviklingens betydning for grunnpregsstandarden og arbeidsgivers endringsadgang**

Grunnpregsstandarden synes å bygge på en avveining av arbeidstakers behov for beskyttelse av det bestående arbeidsforholdet mot arbeidsgivers behov for å gjøre endringer. Standarden legger opp til at arbeidstakers beskyttelse veier tungt i vurderingen av om en endring i arbeidsplikten kan utføres ensidig av arbeidsgiver. Som vi har sett har imidlertid både arbeidstakers og arbeidsgivers behov endret seg vesentlig siden grunnpregsstandarden ble utviklet for omkring 50 år siden. Det er naturlig at slike vesentlige endringer får betydning for rekkevidden av arbeidsgivers endringsadgang. Spørsmålet er hvilken betydning samfunnsendringene får for endringsadgangen generelt og grunnpregsstandarden spesielt.

Høyesterett har ikke uttrykkelig tatt stilling til grunnpregsstandarden, selv om den er lagt til grunn som gjeldende rett ved flere anledninger. Høyesterett har heller ikke eksplisitt satt til side standarden, men gikk langt i retning av å vektlegge samfunnsutviklingen, derunder arbeidsgivers behov for effektivisering, i Nøkk-dommen. Dette tilsier at forskyvningen i hensynenes vekt i alle fall til en viss grad må legges til grunn som gjeldende rett. Nøkk-dommen er lagt til grunn som

---

<sup>107</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 45.

prejudikat i senere rettspraksis<sup>108</sup> og er i juridisk teori gjennomgående ansett som uttrykk for gjeldende rett. Dommen åpner dermed for en større vektlegging av arbeidsgivers behov for endring enn det som må sies å følge direkte av grunnpregsstandarden slik den forelå da den ble utarbeidet.

I 2016<sup>109</sup> uttalte Høyesterett, sammen med henvisninger til generelle uttalelser fra tidligere dommer,<sup>110</sup> at "[d]ersom ikke arbeidsgiveren har gitt særskilt avkall på styringsretten, kan arbeidsgiveren i kraft av styringsretten innenfor de rammer som følger av lovgivning og tariffavtale, **endre avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet**"<sup>111</sup> (min utheving). Høyesterett nevner ikke her grunnpregsstandarden, men uttalelsen synes å uttrykke et lignende utgangspunkt for vurderingen. Denne formuleringen kan imidlertid åpne for flere endringer enn grunnpregsstandarden, og kan gi uttrykk for at Høyesterett er bevisst på at grunnpregsstandarden, særlig etter Nøkk-dommen, ikke nødvendigvis er det mest hensiktsmessige utgangspunktet for vurderingen av endringer.

Nøkk-saken og Rygge kommune-saken er dermed to eksempler på at gjeldende rett synes å være en utvidet grunnpregsstandard. Dommene åpner i større grad enn tidligere for at arbeidsgiver ensidig kan foreta endringer i arbeidsforholdet, selv om endringene er i ytterkanten av hva som kan anses å omfattes av arbeidstakers stilling. Hvor langt denne utviklingen kan gå før det blir nødvendig å fravike grunnpregsstandarden helt eller utarbeide en ny presumsjon er ikke klart.

Arbeidsgiver kan, og bør nok helst, innta en viss endringsadgang i arbeidsavtalen for å bevisstgjøre arbeidstaker på avtalens dynamiske karakter. Hvor store endringer som kan hjemles i en slik bestemmelse i arbeidsavtalen vil imidlertid være svært usikkert og bero på en konkret vurdering av hvert enkelt arbeidsforhold. Det kan også stilles spørsmål til hvorvidt arbeidsavtaler inngått i dag må innebære en erkjennelse av at arbeidsoppgavene vil være mer dynamiske enn tidligere, selv om det ikke inntas i arbeidsavtalen at endringer vil oppstå. Dette kan anses som en naturlig følge av samfunnsutviklingen, særlig endringene i markedet og i arbeidstakernes kompetanse, som gjør det naturlig at noen endringer må være forventet.

---

<sup>108</sup> Eksempelvis Rt. 2001 s. 418.

<sup>109</sup> HR-2016-2286-A (Rygge kommune).

<sup>110</sup> Rt. 2000 s. 1602, Rt. 2008 s. 856 og Rt. 2009 s. 1246.

<sup>111</sup> HR-2016-2286-A avsnitt 26.

## 4 Bør arbeidsgivers styringsrett lovfestes?

Arbeidsgivers styringsrett er i dag ikke lovfestet. Statsansatteloven inneholder en bestemmelse som tilsvarer styringsrett,<sup>112</sup> men private arbeidsgivere må se til praksis for å få svar på hvilke endringer som kan utføres i kraft av styringsretten. Høyesteretts praksis kan heller ikke anses å gi et entydig og klart svar på hvilke endringer som er tillatt, til tross for flere generelle uttalelser om enkelte spørsmål, ettersom dommene omhandler konkrete konflikter. Den noe uklare rettsstilstanden gir ikke den forutberegnelighet som arbeidsgiver burde ha mulighet til å skaffe seg for å unngå konsekvensene som vil følge av å foreta endringer uten samtykke som ikke kan hjemles i arbeidsgivers styringsrett.

Under forberedelsen av den nyeste arbeidsmiljøloven ble det vurdert om det var "behov for å lovfeste en bestemmelse om styringsrettens grenser"<sup>113</sup> etter mønster av daværende tjenestemannslov § 12 første punktum. Departementet fant ikke grunn til å foreslå en slik regel. Lovgiver har dermed vurdert behovet for kodifisering og kommet frem til at lovregulering ikke er hensiktsmessig. Departementet valgte i tillegg å ikke videreføre tjenestemannsloven § 12 slik den var fordi den var "uklar og gir opphav til tolkningsproblemer, blant annet når det gjelder hvilke endringer i arbeidsoppgavene en arbeidstaker må finne seg i".<sup>114</sup> Videre ble det uttalt at utgangspunktet ved vurdering av styringsrettens grenser i alle sektorer vil være arbeidsavtalen, og at dersom arbeidsavtalen ikke er klar vil grunnpregsstandarden gjelde. Innholdet i tjenestemannslov § 12 første punktum ble senere videreført uten resten av bestemmelsen i statsansatteloven § 16.

Det er imidlertid ikke sikkert at en kodifisering av styringsretten ville ført til en mye klarere rettsstilstand eller mer forutberegnelighet. En deklatorisk regel kunne hatt en lignende funksjon som grunnpregsstandarden, men det er ikke sikkert at det ville vært mulig å tilpasse den til vurderingstemaets dynamiske karakter. For å kunne formulere en lovbestemmelse som ville hjemlet styringsretten, måtte bestemmelsen enten ha vært ekstremt detaljert og omfattende eller veldig generell og vid. Ingen av disse måtene å lovfeste styringsretten ville vært særlig hensiktsmessig eller gitt betydelig bedre forutberegnelighet enn i dag. På grunn av arbeidsforholdets dynamiske karakter kunne bestemmelsen skapt flere konflikter enn løsninger.

---

<sup>112</sup> Statsansatteloven § 16.

<sup>113</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 250.

<sup>114</sup> Samme sted s. 250.

Det mest hensiktsmessige er nok derfor at endringsadgangen fortsetter å bygge på sedvane og utvikles i rettspraksis, særlig for å sikre at rettstilstanden skal kunne holde følge med samfunnsutviklingen. For å best mulig sikre seg mot negative konsekvenser må da arbeidsgiver være forsiktig med endringer som ligger i yttergrensen av det som tidligere har blitt tillatt. Arbeidsgiver har imidlertid til en viss grad mulighet til å beskytte seg ved å sørge for at kravene til saklighet og forsvarlig saksbehandling er fulgt, ved å søke en avtale med arbeidstaker eller ved å benytte seg av endringsoppsigelser der det vil være aktuelt.

## 5 Er grunnpregsstandarden hensiktsmessig i dag?

Det er klart at samfunnet har endret seg siden grunnpregsstandarden ble utviklet. Dette er også synliggjort ved at Høyesterett har kommet med uttalelser som synes å utfordre grunnpregsstandarden som vurderingstema. De lege lata er grunnpregsstandarden fortsatt gjeldende rett, med noen mulige modifikasjoner, som nevnt over. Spørsmålet i det følgende er hvorvidt grunnpregsstandarden fortsatt bør være gjeldende som vurderingstema, om enn i utvidet form med fokus på samfunnsutviklingen, eller om andre løsninger bør søkes for å bedre tilpasse vurderingen av arbeidsgivers endringsadgang til samfunnsutviklingen.

På grunn av felles historie og sammenlignbare forhold er det ofte naturlig å sammenligne norsk rett med dansk og svensk. I dansk rett er endringsbehovet løst gjennom et svakere stillingsvern, slik at arbeidsgiver har god mulighet for å erstatte arbeidstakere. Stillingsvernet i Norge er mye sterkere og det synes ikke som en politisk aktuell eller samfunnsmessig god løsning å løse endringsbehovet ved å gjøre som Danmark. Svensk rett gir derimot et mer tjenlig sammenligningsgrunnlag ettersom terskelen for å avslutte arbeidsforhold ligner mer på norsk rett.

Det svenske 29/29-prinsippet stammer fra og er oppkalt etter dommen AD 1929 nr. 29. Prinsippet uttrykker en generell regel som går ut på at arbeidstaker er forpliktet til å "utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer". Prinsippet er ikke helt ulikt grunnpregsstandarden, men angir videre grenser for hvilke endringer som er tillatt. 29/29-prinsippet gir arbeidsgiver adgang til å gjøre endringer i arbeidsforholdet så lenge de nye eller endrede arbeidsoppgavene har en naturlig tilknytning til virksomheten og faller innenfor arbeidstakers kvalifikasjoner. Løsningen i svensk rett kan da anses mer som et vern av ansettelsesforholdet enn av den konkrete stillingen.

Jan Fougner har i juridisk teori ved flere anledninger tatt til orde for at norsk rett bør utvikles i retning av den svenske løsningen<sup>115</sup> slik at arbeidstaker er forpliktet til å utføre oppgaver som vedkommende er kvalifisert til, så lenge oppgavene har naturlig tilknytning til virksomheten. Han er kritisk til rettstilstanden i dag og mener at begrensningene i arbeidsgivers endringsadgang er for omfattende. Fougner legger stor vekt på arbeidsgivers stadig økende endringsbehov og mener

---

<sup>115</sup> Se nærmere eksempelvis Fougner (2007), Øydegard og Fougner (2002) og Fougner (2016).

arbeidstakere i dag er gitt for stor beskyttelse på bekostning av arbeidsgiver. Han gir uttrykk for at utviklingen bør bringe norsk arbeidsrett fra et stillingsvern til et ansettelsesvern, i tråd med den svenske løsningen, og at en slik utvikling bedre vil balansere hensynet til nødvendig omstilling med arbeidstakervern.<sup>116</sup> Han skriver videre at en slik endring vil være hensiktsmessig også med tanke på retts tekniske hensyn, herunder hensynet til partenes forutberegnelighet.<sup>117</sup>

Et viktig virkemiddel vil ved en slik løsning være streng praktisering av saklighetskravet, sammen med en rett til å stå i stilling mens tvisten behandles, dersom grunnlaget for oppsigelsen bestrides.<sup>118</sup> Det vil hindre arbeidsgiver i omgåelse av oppsigelsesvernet. Strengt krav til saklighet, forholdsmessighet og forsvarlig saksbehandling vil verne arbeidstaker og samtidig sikre medinnflytelse under prosessen. Fougner mener videre at kvalifikasjonsbegrensningen gir forutberegnelighet for arbeidstaker, samtidig som det gir arbeidsgiver mer fleksibilitet. I norsk rett i dag vil arbeidstakers kvalifikasjoner kunne fungere som en yttergrense for arbeidsgivers styringsrett, slik at det faktisk at arbeidstaker er kvalifisert til å utføre oppgaven som et utgangspunkt kan tilsi at endringsbeslutningen er rettmessig. Arbeidsretten har flere ganger vektlagt dette ved sin vurdering av om en endringsbeslutning er innenfor arbeidsgivers styringsrett.<sup>119</sup>

Ida Ørbeck Totland<sup>120</sup> skriver, i motsetning til Fougner, at det vil være uheldig dersom rettstilstanden beveger seg bort fra grunnpregsstandarden. Hun fremhever behovet for å beskytte arbeidstaker og er uenig med Fougner som ønsker en mer arbeidsgivervennlig rettstilstand. Totland mener at man allerede tar hensyn til samfunnsutviklingen ettersom man ved grunnpregsstandarden tar utgangspunkt i arbeidsplikten slik den har utviklet seg til å bli<sup>121</sup> og ved å ta hensyn til sedvaner i bransjen.<sup>122</sup> Hun er enig med Fougner i at man av hensyn til samfunnsutviklingen bør kunne tillegge grunnpregsstandarden et noe mer fremadskuende preg, men mener at dette kun vil være ett

---

<sup>116</sup> Fougner (2007) s. 139.

<sup>117</sup> Øydegard og Fougner (2002) s. 584.

<sup>118</sup> Fougner (2016) s. 331.

<sup>119</sup> Se nærmere Fougner (2016) s. 176.

<sup>120</sup> Se nærmere Totland (2008).

<sup>121</sup> Samme sted s. 159.

<sup>122</sup> Samme sted s. 160.

av flere momenter i vurderingen av endringsadgangen.<sup>123</sup> Hun peker på at hensynet til å beskytte arbeidstaker som den svake part er gjennomgående i arbeidsmiljøloven.

Totland uttrykker usikkerhet angående saklighetskravets betydning i praksis og henviser til en lagmannsrettsdom<sup>124</sup> hvor retten la til grunn at arbeidsgiver måtte være nærmest til å foreta vurderingen, samt til Kårstø-dommen<sup>125</sup> hvor Høyesterett ikke gikk inn på en nærmere vurdering av hvorvidt det var behov for omorganisering.<sup>126</sup> På denne bakgrunn er hun skeptisk til om saklighetskravet alene kan gi arbeidstaker tilstrekkelig beskyttelse dersom man er på vei bort fra grunnpregsstandarden, og understreker at hun mener at man trenger grunnpregsstandarden for å balansere de motstridende hensyn.<sup>127</sup> Totland mener at Fougners ønske om å bevege seg mot den svenske modellen legger for stor vekt på arbeidsgivers interesser og mener arbeidstakers interesser bør vektlegges i større grad.

Det finnes ingen åpenbare svar på hvordan endringsadgangen vil eller bør utvikle seg i framtiden. Den utviklingen som har funnet sted i styrkeforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, samt endringene i deres respektive behov, medfører at grunnpregsstandarden i sin opprinnelige form ikke er like hensiktsmessig som før. Dersom man skulle anvendt grunnpregsstandarden som man gjorde før Nøkk-dommen, ville resultatet blitt at virksomhetene ikke lenger ville ha behov for enkelte stillinger. De ansatte i disse stillingene kunne dermed risikert å bli oppsagt, for å muliggjøre at virksomheten kunne ansette nye arbeidstakere i nye stillinger som ville oppfylle de nye behovene. Det vil derfor også være i arbeidstakernes interesse at stillingens innhold heller kan endres, slik at de ansatte kan forbli i jobben.

Høyesterett har tatt steg for å sikre at rettstilstanden følger samfunnsutviklingen, ved å utvide vurderingstemaet i saker hvor arbeidsgivers endringsadgang er omtvistet. Det vil imidlertid være begrenset hvor langt man kan utvide endringsadgangen uten at grunnpregsstandarden i praksis fravikes eller blir uten innhold. På sikt vil nok en mer hensiktsmessig løsning derfor være å oppstille en ny presumsjonsregel. Presumsjonsregler kan ha stor verdi ved å forenkle

---

<sup>123</sup> Samme sted s. 163.

<sup>124</sup> LB-2004-45766 (Bravida III).

<sup>125</sup> Rt. 2001 s. 418.

<sup>126</sup> Totland (2008) s. 165.

<sup>127</sup> Samme sted s. 167.

tolkningsprosessen og dermed redusere usikkerheten omkring grensen for arbeidsgivers styringsrett. I likhet med bevisbyrderegler gir de et utgangspunkt for vurderingen som kan være hensiktsmessig for å oppnå forutberegnelighet. Grunnpregsstandarder og 29/29-prinsippet er eksempler på slike presumsjonsregler.

Dersom man hadde oppstilt en ny presumsjonsregel i tråd med det svenske 29/29-prinsippet, slik Fougner har argumentert for, vil det fortsatt være vesentlig at arbeidstaker er beskyttet mot usaklige og vilkårlige endringer. Saklighetskrav og krav til en grundig saksbehandling hvor arbeidstaker inkluderes fungerer som en sikkerhetsventil mot at arbeidstaker blir utsatt for vilkårlige endringer. Dersom man går bort fra grunnpregsstandarder og åpner for en videre endringsadgang, bør denne beskyttelsen stå sentralt for å hindre at man åpner for misbruk av endringsadgangen. De nærmere grensene i konkrete typetilfeller vil, som nå, måtte trekkes i rettspraksis og juridisk teori.



# Litteraturliste

## Lover

- Lov 6. august 1915 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) - OPPHEVET
- Lov 31. mai 1918 om avslutning av avtaler, om fuldmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven - avtl)
- Lov 5. mai 1927 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) - OPPHEVET
- Lov 19. juni 1936 om arbeidervern (gamle arbeidervernlov) - OPPHEVET
- Lov 7. desember 1956 om arbeidervern (gamle arbeidervernlov) - OPPHEVET
- Lov 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven - aml) - OPPHEVET
- Lov 4. mars 1983 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) - OPPHEVET
- Lov 17. juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven - aml)
- Lov 27. januar 2012 om arbeidstvister (arbeidstvistloven - arbtvl)
- Lov 16. juni 2017 om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

## Forarbeider

- Ot.prp. nr. 72 (1981-1982) Om lov om statens tjenestemenn m. m.
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

## Rettspraksis

- Rt. 1927 s. 296 A (Viben)
- Rt. 1977 s. 902 A (Hammerverk)
- Rt. 1984 s. 1044 A (Tupperware)
- Rt. 2000 s. 1602 A (Nøkk)
- Rt. 2001 s. 418 A (Kårstø)
- Rt. 2002. s. 1576 A (Hakon)
- Rt. 2004 s. 76 A (Oslo kommune)
- Rt. 2008 s. 856 A (Theatercaféen)
- Rt. 2008 s. 1246 A (Statoil)
- Rt. 2009 s. 1465 A (Seinvakt)
- Rt. 2010. s. 412 A (Fokus bank)
- Rt. 2011 s. 841 A (Undervisningsinspektør)

Rt. 2013 s. 342 A (Beredskapshjem)

Rt. 2013 s. 354 A (Avlaster)

HR-2016-2286-A (Rygge kommune)

LB-2002-225 (Eiendomsmegler)

LB-2004-45766 (Bravida III)

LH-2007-23980

LG-2010-133339

RG 1934 s. 86 (Nord-Hedmark herredsrett)

ARD 1969 s. 110

ARD 2000 s. 39

AD 1929 nr. 29 (svensk dom)

## **Litteratur - bøker**

**Andersen (1967):** Andersen, Kristen, *Fra arbeidslivets rett.* (Tanum 1967)

**Evju (1990):** Evju, Stein, "Norge" i Tore Sigeman, Arnmundur Backman, Stein Evju, Ole Hasselbalch og Antti Suviranta: *Arbetsrätten i Norden*, s. 225-316. (Nordisk ministerråd 1990)

**Evju (2010):** Evju, Stein, *Arbeidsrett: utvalgte artikler 2001-2010.* (Universitetsforlaget 2010)

**Fougner (2016):** Fougner, Jan, *Endring i arbeidsforhold: Styringsrett og arbeidsplikt*, 2. utgave. (Universitetsforlaget 2016)

**Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017):** Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jennum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave. (Gyldendal Juridisk 2017)

## **Litteratur - artikler**

**Fougner (2007):** Fougner, Jan, "Endring i arbeidsforhold - styringsrett og arbeidsplikt" *Arbeidsrett* 2007 nr. 2, s. 126-139.

**Fougner (2009):** Fougner, Jan, "Arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstidens plassering - kommentar til en høyesterettsdom" *Arbeidsrett* 2009 nr. 4, s. 195-218.

**Fougner (2018):** Fougner, Jan, “Arbeidsgivers frie skjønn, arbeidsgivers styringsrett og domstolskontroll” *Arbeidsrett* 2018 nr. 1, s. 37-60.

**Hotvedt og Ulseth (2013):** Hotvedt, Marianne Jenum og Terese Smith Ulseth, “Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett” *Arbeidsrett* 2013 nr. 1, s. 112-138.

**Skarning (2005):** Skarning, Nicolay, “Omstrukturering og nedbemanning” *Praktisk økonomi og finans* 2005 nr. 4, s. 42-52.

**Totland (2008):** Totland, Ida Ørbeck, “Kan arbeidsgiver nå, i større grad enn tidligere, gjøre endringer i de ansattes arbeidsoppgaver?” *Arbeidsrett* 2008 nr. 3, s. 154-170.

**Øydegard og Fougner (2002):** Øydegard, Johan Kr. og Fougner, Jan, “Styringsretten som grunnlag for å endre arbeidets innhold” *Tidsskrift for rettsvitenskap* 2002 nr. 3/5, s. 550-584.

## **Annet**

[https://www.norghistorie.no/industrialisering-og-demokrati/artikler/1511-organisasjonenes-  
framvekst.html](https://www.norghistorie.no/industrialisering-og-demokrati/artikler/1511-organisasjonenes-<br/>framvekst.html) (hentet 5. november 2018)