

Utvides grensene for arbeidsgivers styringsrett i en ekstraordinær situasjon som koronapandemien?

*Særlig om beslutninger som kan være i strid med
arbeidstakers rett til bevegelsesfrihet etter Grl. § 106
og EMK TP4-2*

Kandidatnummer: 15

Antall ord: 14 894



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10.05.2021

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	1
1 Innledning	4
1.1 Tema, aktualitet og problemstilling	4
1.2 Rettskildebildet og metode	5
1.3 Avgrensninger	8
1.4 Videre fremstilling	9
2 Arbeidsgivers styringsrett	11
2.1 Rettslig grunnlag	11
2.2 Begrunnelse for styringsretten	12
2.3 Styringsrettens rekkevidde	13
2.3.1 Innledning	13
2.3.2 Lovgivning	14
2.3.3 Tariffavtale	15
2.3.4 Individuell arbeidsavtale	15
2.3.5 Det alminnelige saklighetskrav	16
2.3.6 Personall håndbok/internt reglement m.m.	17
2.4 Styringsretten i ekstraordinære tilfeller	17
2.4.1 Innledning	17
2.4.2 Hva er det ekstraordinære?	19
2.4.3 Koronapandemien	19
3 Typesituasjoner for utvidet styringsrett i lys av koronapandemien.....	21
3.1 Innledning	21
3.2 Omdisponering av personell og endring av interne arbeidsoppgaver som medfører utvidet arbeidsplikt	21
3.3 Endring av arbeidstid og overtidarbeid	22

3.4	Reiserestriksjoner på arbeidstakers fritid	24
4	Retten til bevegelsesfrihet	25
4.1	Innledning	25
4.2	Grunnloven § 106	25
4.2.1	Innledning	25
4.2.2	Første ledd	26
4.2.3	Andre ledd – inngrepshjemmel	26
4.2.4	Inngrepsadgang etter første ledd?	28
4.2.5	Praksis fra Høyesterett	29
4.3	EMKs 4. tilleggsprotokoll artikkel 2 (EMK TP4-2)	29
4.4	Skal Grl. § 106 tolkes i lys av EMK TP4-2?	30
4.4.1	Innledning	30
4.4.2	Er det tilsvarende adgang til inngrep etter Grl. § 106 som etter EMK TP4-2?	31
4.4.3	Inngrep beror på en konkret skjønsmessig vurdering	33
4.5	Foreløpige konklusjoner	34
5	Styringsrettens rekkevidde i møte med arbeidstakers rett til bevegelsesfrihet	35
5.1	Hvilke forhold påvirker innholdet i styringsretten?	35
5.2	Arbeidsgivers pålegg om hjemmekontor og forbud mot at arbeidstaker møter personlig på arbeidsstedet	36
5.2.1	Innledning	36
5.2.2	Rettslig utgangspunkt	37
5.2.3	Lovgivning	37
5.2.4	Den individuelle arbeidsavtale	38
5.2.5	Det alminnelige saklighetskravet	39
5.2.6	Konklusjon	41
5.3	Arbeidsgivers reiserestriksjoner på arbeidstakers fritid	41
5.3.1	Innledning	41
5.3.2	Rettslig utgangspunkt	42
5.3.3	Lovgivning	42
5.3.4	Det alminnelige saklighetskravet	49

5.3.5	Konklusjon	50
6	Avsluttende bemerkninger	52
	Kilderegister	54

1 Innledning

1.1 Tema, aktualitet og problemstilling

Temaet for masteravhandlingen omhandler grensene for arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgivers styringsrett innebærer en ensidig rett for arbeidsgiver til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått.¹ Styringsretten er ikke direkte lovfestet, men følger forutsetningsvis av arbeidsrettslig lovgivning, tariffavtalepraksis og rettspraksis. Det sentrale i denne fremstillingen vil være å vurdere om arbeidsgivers styringsrett utvides i ekstraordinære situasjoner som koronapandemien, til også å hjemle inngrep i arbeidstakeres bevegelsesfrihet, både i arbeidstid og fritid.

Arbeidsgiver har det overordnede ansvaret på arbeidsplassen, og ansvar for at denne drives på en forsvarlig måte. Dette innebærer også et ansvar for risikovurdering og tiltak på arbeidsstedet. I begynnelsen av 2020 ble hele verden rammet av koronapandemien, som medførte store konsekvenser for arbeidslivet. I den forbindelse ble det arbeidsgivers ansvar å redusere smittespredning på arbeidsplassen, slik at driften til enhver tid var forsvarlig. Arbeidsgivere fattet av den grunn ulike tiltak, blant annet stansing av produksjoner, permitteringer, endringer i arbeidstid, pålegging av hjemmekontor og reiserestriksjoner for arbeidstakere. Noen av de strenge tiltakene berørte menneskers ellers grunnleggende rettigheter, som retten til arbeid og retten til å bevege seg fritt. I begynnelsen ble en del av de strenge tiltakene fastsatt av regjeringen, og disse tiltakene kan selvsagt ikke arbeidsgiver stå ansvarlig for.² Etter hvert ble imidlertid mange av regjeringens tiltak opphevet og nedgradert til oppfordringer. Ansvaret ble da overført til arbeidsgivere, som bestemte tiltak i kjølvannet av unntakstilstanden i kraft av sin styringsrett. I denne avhandlingen skal problemstillinger som kan ha oppstått i denne situasjonen vurderes.

Det sentrale utgangspunktet for oppgaven er arbeidsgivers styringsrett. Styringsretten gjenspeiler at det foreligger et over- og underordningsforhold i ethvert arbeidsforhold, hvor styrkeforholdet er ulikt.³ En viktig presisering er at styringsretten i utgangspunktet kun gjelder

¹ Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) s. 1609.

² Pressemelding nr. 38/20 (2020).

³ Fougner (2019) s. 38.

i arbeidstakers «arbeidstid», som defineres i arbeidsmiljøloven⁴ (aml.) § 10-1 første ledd som «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver». Dette er en naturlig konsekvens av lojalitetsforholdet mellom avtalepartene i et arbeidsforhold, og innebærer at arbeidsgiver i utgangspunktet ikke vil kunne begrense hva arbeidstakerne gjør i sin fritid. Dette kommer jeg nærmere tilbake til senere i oppgaven.

Uavhengig av rollen som arbeidsgiver eller arbeidstaker, har ethvert menneske rett til bevegelsesfrihet. Denne retten fremgår av Grunnloven⁵ (Grl.) § 106 og Den europeiske menneskerettighetskonvensjonens fjerde tilleggsprotokoll⁶ artikkel 2 (EMK TP4-2). I forbindelse med vurderingen av grensene for arbeidsgivers styringsrett i en ekstraordinær situasjon, drøftes typesituasjoner som har en side til bevegelsesfriheten. I den forbindelse vurderes retten til bevegelsesfrihet, hvor det avgjørende er å klarlegge innholdet av retten, samt drøfte en eventuell inngrepsadgang. Dette aktualiserer også spørsmål om sammenhengen mellom den norske Grunnloven og det internasjonale menneskerettighetsregelverket.

1.2 Rettskildebildet og metode

Avhandlingen tar utgangspunkt i en rettsdogmatisk beskrivelse av gjeldende rett, og det vil i kapittel 2 til 6 tas sikte på å avklare hva gjeldende rett er på det aktuelle arbeidsrettslige området. Fremstillingen vil bygge på alminnelig juridisk metode og rettskildelære, med de tolkningsprinsipper for relevans, slutning og vekt som følger av denne.⁷

På arbeidsrettens område er de primære rettskildene lov, tariffavtaler, individuelle arbeidsavtaler, samt personalhåndbøker eller annet internt reglement fastsatt av arbeidsgiver. I denne avhandlingen er imidlertid særlig rettspraksis og juridisk teori sentrale kilder, ettersom normen om arbeidsgivers styringsrett ikke er direkte regulert i lovgivning. Problemstillingen reiser også spørsmål om tolkning av Grunnlovens menneskerettighetskapittel, som igjen har en side til Den europeiske menneskerettskonvensjonen. Dette aktualiserer noen metodiske utfordringer hva gjelder tolkning og samhandling mellom disse regelsettene.

⁴ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.).

⁵ Kongeriket Norges Grunnlov 17. mai 1814 (Grunnloven – Grl.).

⁶ Protokoll nr. 4 til Konvensjonen om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, om beskyttelse av visse rettigheter og friheter som ikke allerede er omfattet av konvensjonen og av første tilleggsprotokoll til Konvensjonen (EMK TP4).

⁷ Monsen (2012) s. 25-28.

Til tross for at flere av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven anses å være et utslag av styringsretten, finnes det ingen direkte lovregulering av prinsippet. Den ulovfestede regelen har imidlertid lange tradisjoner i norsk rettspraksis, og styringsrettens innhold og omfang må dermed utledes av nettopp praksis og teori.⁸ En konsekvens av det ulovfestede er at grensene gjerne blir uklare og i større grad må vurderes konkret basert på kilder uten autoritetsgrunnlag som reelle hensyn og juridisk teori.⁹ Det er disse uklare grensene som er hovedtemaet i denne avhandlingen.

Høyesterett har avsagt en rekke dommer hva gjelder styringsrettens eksistens, men har i liten grad behandlet spørsmål om rettens rekkevidde når det gjelder perioder hvor arbeidstaker har «arbeidsfri», jf. aml. § 10-1 andre ledd. Et sentralt spørsmål er i den sammenheng hvor grensen mellom arbeidstid og arbeidsfri går. I Rt. 2001 s. 418 (Kårstø) behandlet Høyesterett spørsmålet om hva som ligger i «arbeidstid» i aml. § 10-1 første ledd, og om arbeidstiden skulle regnes fra de ansatte ble registrert i ytterporten på arbeidsgivers anlegg, eller når de var ferdig skiftet og på plass inne på selve anlegget hvor de utførte sine arbeidsoppgaver. Høyesterett kom til at «arbeidstid» regnes fra arbeidstakerne var klare til å arbeide inne på selve anlegget.¹⁰ Dommen viser viktigheten av skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri i relasjon til arbeidsgivers styringsrett. Den gir imidlertid ingen veiledning hva gjelder styringsrettens rekkevidde på arbeidstakerens fritid, noe som er en særlig metodisk utfordring i søken etter gjeldende rett. Grunnen til at det foreligger lite eller ingen praksis fra domstolene om et slikt typetilfelle, antas å være fordi hovedregelen om at styringsretten kun gjelder i arbeidstakers arbeidstid er såpass klar.¹¹ I lys av koronapandemien er det likevel aktuelt å diskutere om styringsretten i visse tilfeller også gjelder på arbeidstakers fritid.

Arbeidsgivers styringsrett er grundig behandlet i juridisk litteratur. I den juridiske litteraturen er dommer fra Høyesterett tolket og trukket slutninger fra angående prinsippets innhold og omfang. Rettsoppfatninger som fremgår av juridisk teori har normalt liten rettskildeværdi alene ettersom rettskilden mangler demokratisk legitimitet.¹² I mangel på autoritative rettskilder som regulerer problemstillingen direkte, benyttes likevel juridisk teori som støttemoment for å underbygge slutninger fra øvrige rettskilder.

⁸ Se bla. Rt. 1977 s. 902 (Hammerverk) s. 915 med videre henvisninger, og Rt. 1990 s. 607 (Saga Data) s. 613.

⁹ Monsen (2012) s. 37-38, 41-43 og 47-50.

¹⁰ Rt. 2001 s. 418 (Kårstø) s. 428.

¹¹ Se definisjon «arbeidstid» i aml. § 10-1 første ledd.

¹² Monsen (2012) s. 177-178.

På grunn av mangelen på autoritative kilder vil også reelle hensyn få betydning.¹³ Hva som er rimelig, rettferdig og formålstjenlig spiller inn på den konkrete vurderingen av hvor langt styringsretten rekker i de ulike tilfellene, og det er dermed naturlig også å vektlegge slike hensyn i vurderingen av denne oppgavens problemstilling.

Forskrifter er generelle rettsregler som er fastsatt av forvaltningen med hjemmel i en formell lov.¹⁴ Disse blir normalt brukt som supplement til lovreguleringen, noe som er nødvendig i et rettssystem hvor samfunnet er i stadig endring, og lovendring vil ta tid. Helsedirektoratet vedtok i forskrift 13. mars 2020 nr. 291¹⁵ et midlertidig forbud for helsepersonell å reise utenlands, som også ble tatt inn i covid-19-forskriften¹⁶ § 17. Forbudet ble opphevet ved forskrift 7. mai 2020 nr. 956.¹⁷ I den forbindelse kan det reises spørsmål om det var nødvendig å vedta en slik forskrift, dersom det lå innenfor arbeidsgivers styringsrett å regulere reiseaktivitet på arbeidstakers fritid i ekstraordinære situasjoner.

Avhandlingen har også en side til Grunnlovens menneskerettighetskapittel og bevegelsesfriheten. Av Grl. § 106 første ledd fremgår en rett til bevegelsesfrihet for enhver som oppholder seg lovlig i riket, og i bestemmelsens andre ledd hjemles en tilsynelatende absolutt inngrepshjemmel. Dette aktualiserer grunnlovstolkning, som skiller seg noe fra den alminnelige juridiske lovtolkningen på grunn av lovens særegenhet.¹⁸ Grunnloven regulerer de mest grunnleggende rettighetene vi har, og bestemmelsene går derfor foran regler av lavere rang ved motstrid, jf. lex superior-prinsippet.¹⁹ Grunnlovstolkning har historisk i større grad berodd på dynamisk tolkning, hvor det karakteristiske har vært at rettsstilstanden endres over tid mens ordlyden består.²⁰

En viktig presisering er at Grl. § 106 kom til under grunnlovsrevisjonen i 2014. Dette har betydning for tolkningen av bestemmelsen, da den er utformet med et moderne språk og har utfyllende forarbeider som hører til.²¹ Fliflet tar til orde for at skillet mellom grunnlovstolkning og alminnelig lovtolkning blir utvasket i slike tilfellene hvor

¹³ Ibid s. 182-183.

¹⁴ Høgberg og Sunde (2019) s. 180.

¹⁵ Forskrift 13. mars 2020 nr. 291 om forbud mot utenlandsreiser for helsepersonell som jobber med pasientbehandling.

¹⁶ Forskrift 27. mars 2020 nr. 470 om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (covid-19-forskriften).

¹⁷ Forskrift 7. mai 2020 nr. 956 om endring i forskrift om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (covid-19-forskriften).

¹⁸ Høgberg og Sunde (2019) s. 88.

¹⁹ Holmøyvik (2019).

²⁰ Høgberg og Høgberg (2013) punkt 2.

²¹ Fliflet (2013) punkt 3.

bestemmelsene er nye. Det legges dermed til grunn at det ved tolkning av Grl. § 106 må tas utgangspunkt i de rettskilder og reelle hensyn som gjelder i dag.²²

Grunnlovens menneskerettighetskapittel har også en side til de internasjonale menneskerettighetene. Det fremgår av Dok. nr. 16 (2011-2012) side 90 at «Grunnlovens menneskerettighetsbestemmelser (...) må tolkes i lys av de internasjonale menneskerettighetskonvensjonene og praksis knyttet til disse». Den europeiske menneskerettskonvensjonen av 1950 (EMK) ble inkorporert i norsk rett ved menneskerettsloven²³ (mrl.) i 1999. Her fremgår det av § 2 at EMK og dens protokoller gjelder som norsk lov. Den grunnlovfestede retten til bevegelsesfrihet er også folkerettslig beskyttet i EMK TP4-2. I den sammenheng vil EMK TP4-2 vurderes, og en særlig metodisk utfordring vil være å drøfte forholdet mellom Grl. § 106 og EMK TP4-2. Her oppstilles blant annet spørsmål om Grunnloven skal forstås individuelt som en selvstendig regel, eller om den skal tolkes i tråd med EMK TP4-2. Det vil i den sammenheng ses hen til Dok. nr. 16 (2011-2012) og Rt. 2015 s. 93 for veiledning.

1.3 Avgrensninger

Oppgavens hovedfokus er grensene for arbeidsgivers styringsrett i et arbeidsforhold.

Problemstillingen handler om arbeidsgivers adgang til ensidig å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått. Hvilke konsekvenser arbeidsgiver får ved å gå utenfor disse rammene vil variere ut fra hvilket grunnlag arbeidstaker mener arbeidsgiver har overskredet.²⁴ I noen tilfeller, for eksempel der arbeidsgiver har gått utenfor sin styringsrett ved endring i arbeidstid eller arbeidsoppgaver, må det innledes prosess hvor reglene i arbeidsmiljøloven må følges.²⁵ En overskridelse kan også utgjøre et mislighold fra arbeidsgivers side, som etter avtalerettslige prinsipper kan medføre heving av arbeidsavtalen. I tillegg viser rettspraksis at arbeidsgiver kan dømmes til å erstatte arbeidstakers ikke-økonomiske tap.²⁶ Nærmere om konsekvensene av arbeidsgivers overskridelse av styringsretten faller utenfor denne oppgaven. Oppgaven avgrenses også mot

²² Ibid.

²³ Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven – mrl.).

²⁴ Steinfeld (2019) punkt 4.

²⁵ Borgerud og Næss (2019) s. 148-149.

²⁶ Se eksempelvis Rt. 2009 s. 1465 (Senvakt) avsnitt 47.

konsekvensene arbeidstaker risikerer ved å trosse beslutninger som arbeidsgiver lovlig har fastsatt i kraft av sin styringsrett.

Styringsrettens grenser er av betydning for andre rettigheter og rettsområder, blant annet arbeidstakers lojalitet- og lydighetsplikt og domstolenes overprøvingsmyndighet.

Arbeidstaker kan i kraft av sin lojalitetsplikt være pliktet til å opptre eller handle på visse måter på fritiden. Oppgaven kommer inn på dette i noen grad, men en grundig analyse av hvor grensene for lojalitetsplikten går, faller likevel utenfor avhandlingen. Lydighetsplikten og domstolenes overprøvingsvirksomhet vurderes ikke nærmere.

Til tross for at koronapandemien kan medføre utvidet styringsrett på flere områder, vil andre typesituasjoner enn det som angår arbeidstakers fritid eller bevegelsesfrihet falle utenfor oppgavens rammer.

1.4 Videre fremstilling

Oppgaven søker å gi en nærmere analyse av hvor grensene for arbeidsgivers styringsrett går. Formålet med analysen er å klargjøre normens innhold, og undersøke hvor langt den rekker i ekstraordinære tilfeller.

Avhandlingen er delt inn i seks kapitler. I kapittel to gis en oversikt over det rettslige grunnlaget for arbeidsgivers styringsrett, samt innholdet av denne. Herunder vil også skrankene for styringsretten kort gjøres rede for, før arbeidsgivers styringsrett i ekstraordinære situasjoner vurderes. I kapittel tre gis en oversikt over typesituasjoner for utvidet styringsrett i lys av koronapandemien med fokus på arbeidstakers fritid, uten å gå nærmere inn på en konkret vurdering av styringsrettens rekkevidde i disse tilfellene. Kapittel fire redegjør for det rettslige grunnlaget for retten til bevegelsesfrihet. I den sammenheng tolkes Grunnloven § 106 og EMK TP4-2, og det knyttes bemerkninger til hvordan regelsettene skal ses i sammenheng. I denne delen vil fokuset rettes mot hva retten til bevegelsesfrihet innebærer, og om, og i så fall under hvilke omstendigheter, det kan gjøres inngrep i denne. I kapittel fem gjøres en avveining mellom arbeidsgivers styringsrett og retten til bevegelsesfrihet. Her drøftes to typetilfeller knyttet til arbeidsgiverbeslutninger som kan utgjøre et ulovlig inngrep i retten til bevegelsesfrihet – arbeidsgivers pålegg om hjemmekontor og i den forbindelse forbud mot arbeidstaker å møte personlig på arbeidstedet,

samt arbeidsgivers forbud mot utenlandsreise på fritiden. Avslutningsvis, i kapittel seks, gis det en kort sammenfatning av hvilke funn som er gjort i avhandlingen.

2 Arbeidsgivers styringsrett

2.1 Rettslig grunnlag

Arbeidsgivers styringsrett er anerkjent som en selvstendig rettsnorm.²⁷ Styringsretten har lange tradisjoner i den norske arbeidsretten, og det fremgikk blant annet av den første landsomfattende tariffavtalen, Verkstedoverenskomsten av 15. april 1907, at styringsretten tilkom arbeidsgiver.²⁸ Senere ble styringsretten nærmere omtalt av Kristen Andersen i 1967 som arbeidsgivers rett til å organisere, lede, eller fordele arbeidet, samt retten til å ansette og si opp arbeidstakere.²⁹ I dag kommer deler av styringsretten til uttrykk gjennom arbeidsrettslig lovgivning³⁰ og tariffavtalepraksis³¹ som forutsetter at styringsretten gjelder i arbeidsforhold. Retten er fortsatt ikke lovfestet på generelt grunnlag, men det følger av sikker rettspraksis at arbeidsgiver besitter en slik rett.³² I Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) på side 1610 defineres arbeidsgivers styringsrett slik:

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

Denne formuleringen har blitt brukt av Høyesterett også i senere dommer, og anses som sikker ulovfestet rett.³³ Av forarbeidene til arbeidsmiljøloven følger det også at «[e]t særtrekk ved arbeidsavtalen er arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet», og videre at arbeidstakeren normalt er «økonomisk avhengig som lønsmottaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som

²⁷ Skjønberg mfl. (2017) s. 96.

²⁸ Fougner (2019) s. 215.

²⁹ Andersen (1967) s. 149.

³⁰ Se bla. aml. §§ 2-1, 2-3 og 15-1.

³¹ Se bla. Hovedavtalen LO-NHO (2018-2021) § 9-11 om personellregistre og kontrolltiltak.

³² Se bla. Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk), Rt. 2001 s. 418 (Kårstø) og Rt. 2011 s. 841 (Undervisningsinspektør).

³³ Se bla. Rt. 2001 s. 418 s. 428 (Kårstø), Rt. 2008 s. 856 (Theatercafé) avsnitt 34 og Rt. 2011 s. 841 (Undervisningsinspektør) avsnitt 49.

innebærer underordning i forhold til arbeidsgiver».³⁴ Også forarbeidene forutsetter dermed at styringsretten eksisterer.

Styringsretten har praktisk betydning for konkrete rettsspørsmål, og Evju anerkjenner prinsippet i alminnelighet som en rettslig realitet.³⁵ Hans definisjon av styringsretten er noe videre enn Høyesteretts definisjon, da Evju mener at «arbeidsgiveren som utgangspunkt har en ensidig rett til å treffe bestemmelser som angår arbeidsforholdet og virksomheten».³⁶ Herunder, hevder Evju, er det også en rett til «å ansette og si opp og til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, og retten til å beslutte om virksomhetens generelle oppgaver, omfang og ressursdisponering».³⁷

2.2 Begrunnelse for styringsretten

Arbeidsretten er et rettsområde i stadig endring, som aktualiserer flere særegne problemstillinger.³⁸ Et arbeidsforhold består av en arbeidskontrakt og dens parter – arbeidsgiver og arbeidstaker.³⁹ Arbeidskontrakten er en særegen kontraktstype som kjennetegnes ved sin dynamiske karakter, i tillegg til at det foreligger en maktubalanse mellom partene. Disse forholdene henger tett sammen med arbeidsgivers styringsrett.

Historisk ble styringsretten begrunnet i eiendomsretten, ved at arbeidsgiver eide alle produksjonsmidlene og lønnet arbeiderne for å få arbeid gjort.⁴⁰ I dag er det enighet om at arbeidstakernes innsats har vesentlig betydning for bedriftens verdi, slik at eiendomsretten ikke lenger alene begrunner arbeidsgivers rett til styring.⁴¹ Eiendomsrettsbegrunnelsen suppleres i dag med en tanke om risiko for arbeidsresultat, og det faktum at arbeidsgiver bærer risikoen for at arbeidstaker leverer dette på en tilfredsstillende måte. Dette medfører at arbeidsgiver både har ansvar og styring hva gjelder oppnåelse av resultater, og følgelig innehar styringsrett over disse. Denne begrunnelsen henger også sammen med hvorfor styringsretten hovedsakelig bare gjelder i arbeidstakers arbeidstid, da det bare er på denne

³⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74.

³⁵ Evju (2003) s. 14.

³⁶ Ibid s. 15.

³⁷ Ibid.

³⁸ Ibid s. 4.

³⁹ Se aml. § 1-8 første og andre ledd om begrepene «arbeidstaker» og «arbeidsgiver».

⁴⁰ Fanebust (2015) s. 118.

⁴¹ Ibid.

tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, og arbeider for å levere tilfredsstillende arbeidsresultater.

Arbeidsgiver har styringsrett ved ansettelse, under arbeidsforholdet og ved opphør av dette. I denne avhandlingen fokuseres det på hva arbeidsgiver kan bestemme i kraft av sin styringsrett i et løpende arbeidsforhold.

2.3 Styringsrettens rekkevidde

2.3.1 Innledning

At arbeidsgivers styringsrett eksisterer er anerkjent i den norske rettsordenen,⁴² og definisjonen som er utviklet gjennom rettspraksis er felles for de nordiske landene.⁴³ Styringsretten er imidlertid en relativ størrelse hvor en rekke faktorer spiller inn, og et sentralt spørsmål er derfor hvor langt retten rekker i sin alminnelighet.

Et utgangspunkt for arbeidsgivers styringsretts rekkevidde er at denne bare gjelder «innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått».⁴⁴ Et arbeidsforhold brukes som betegnelse på rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, som etableres ved en arbeidsavtale.⁴⁵ Dette innebærer at arbeidsforholdet normalt bare regulerer den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Styringsretten gjelder etter dette hovedsakelig bare i arbeidstakerens arbeidstid. Skillet mellom «arbeidstid» i aml. § 10-1 første ledd og «arbeidsfri» i aml. § 10-1 andre ledd har derfor avgjørende betydning for når arbeidsgiver kan treffe tiltak i kraft av sin styringsrett. Av aml. § 10-1 første ledd defineres «arbeidstid» som «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver». En naturlig språklig forståelse av «står til disposisjon for arbeidsgiver» tilsier at arbeidstaker er tilgjengelig til å ta imot arbeidsoppgaver eller utføre disse. Ordlyden tilsier ikke at arbeidstaker nødvendigvis må være til stede på arbeidsplassen, men at han på annen måte er tilgjengelig for arbeidsgiver. Av forarbeidene fremgår det at arbeidstaker anses å stå til disposisjon i de tilfeller han må oppholde seg på arbeidsstedet, til tross for lengre perioder med fritakelse fra arbeidsplikten.⁴⁶

⁴² Evju (2003) s. 18.

⁴³ Hasselbalch (2005) s. 28-42.

⁴⁴ Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) s. 1610.

⁴⁵ Skjønberg mfl. (2017) s. 48-49.

⁴⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 316.

Det fremgår videre av samme forarbeid at det i de tilfeller arbeidstaker ikke oppholder seg på arbeidsstedet, men likevel er tilgjengelig for arbeidsgiver, må foretas en konkret vurdering i hvilken grad arbeidstaker må sies å stå til arbeidsgivers disposisjon. Definisjonen av «arbeidsfri» følger motsetningsvis av definisjonen av «arbeidstid», jf. § 10-1 andre ledd, jf. første ledd. Høyesterett uttalte i Rt. 1959 s. 900 (Sveiser) på side 901 at «den enkelte arbeidstager i alminnelighet har full rådighet over sin fritid», noe som tilsier at en vurdering av hva som er arbeidstid og arbeidsfri får avgjørende betydning for hva arbeidsgiver kan bestemme i kraft av sin styringsrett. Et utgangspunkt for den videre drøftelsen er følgelig at arbeidsgivers styringsrett bare gjelder der arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

Evju omtaler styringsretten som en «restkompetanse».⁴⁷ Med dette menes at styringsretten innebærer den rett arbeidsgiver står igjen med etter at lovgivning, tariffavtale, den individuelle arbeidsavtale og interne reglement har gjort sine innskrenkninger. I tillegg må avgjørelsen være saklig.⁴⁸ Det er først etter at disse positive inngrepene er gjort, at arbeidsgiver fritt kan organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.⁴⁹

2.3.2 Lovgivning

En stor del av arbeidsretten er lovfestet. Den mest sentrale loven på arbeidsrettsområde er arbeidsmiljøloven 17. juni 2005 nr. 62, som regulerer forholdet mellom partene i et arbeidsforhold, samt krav til blant annet arbeidsmiljø og likebehandling. Her blir også arbeidstid og arbeidsfri definert, i tillegg til at loven har bestemmelser om arbeidstidsordninger og overtidsarbeid. Arbeidsmiljølovens bestemmelser er ufravikelige til ugunst for arbeidstaker, jf. aml. § 1-9. Dette viser tydelig vernehensynet som arbeidsmiljøloven er ment å ivareta overfor arbeidstakere, av hensyn til den iboende maktubalansen som regjerer i et arbeidsforhold. Loven setter dermed grenser for arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers adgang til å samtykke til endringer i arbeidsforholdet gjennom avtale. Ved siden av arbeidsmiljøloven er også en rekke spesielle rettigheter og plikter regulert ved særskilt lovgivning, men dette studeres ikke nærmere her.

Til tross for ufravikelighetsbestemmelser i lovgivningen, er ikke disse absolutte. Det kan være flere grunner til å fravike lovgivning til tross for at loven i utgangspunktet er ufravikelig.

⁴⁷ Evju (2003) s. 20 og 21.

⁴⁸ Rt. 2001 s. 418 (Kårstø).

⁴⁹ Evju (2003) s. 20 og 21.

Blant annet følger det av LE-2003-3386, som gjaldt en endringsoppsigelse av en overlege, at noen lovbestemmelser utvider arbeidsgivers styringsrett. Saken gjaldt en overlege som mente at han i realiteten mottok en endringsoppsigelse, mens arbeidsgiver mente det lå innenfor dens styringsrett å foreta en slik endring. Her viste lagmannsretten til at hensynet til pasientens sikkerhet står såpass sterkt at arbeidsgivers styringsrett blir utvidet i saker som angår spesialisthelsetjenesteloven⁵⁰ § 2-2.⁵¹

2.3.3 Tariffavtale

Tariffavtaler har, i likhet med lovgivning, en vesentlig rolle for partenes gjensidige rettigheter og plikter i et arbeidsforhold.⁵² Tariffavtalen er en avtale som på generelt grunnlag regulerer lønns- og arbeidsvilkår, jf. arbeidstvistloven⁵³ § 1 bokstav e). Hvorvidt det er tale om en tariffavtale eller en individuell avtale har stor praktisk betydning. Det følger av arbtvl. § 6 at «[b]estemmelse i arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig». Ordlyden tilsier at tariffavtalen går foran en motstridende bestemmelse i en individuell arbeidsavtale dersom disse ikke samsvarer, og gir uttrykk for det tariffrettslige ufravikelighetsprinsippet.⁵⁴ På denne måten setter tariffavtaler rammer for hva som kan avtales i individuelle arbeidsavtaler, og følgelig også hva som kan bestemmes i kraft av arbeidsgivers styringsrett.

2.3.4 Individuell arbeidsavtale

Det følger av aml. § 14-5 første ledd at det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Utgangspunktet for en vurdering av styringsrettens rekkevidde må derfor være den individuelle arbeidsavtalen.⁵⁵ Dette er også i tråd med det grunnleggende avtalerettslige prinsippet om at avtaler skal holdes slik de er inngått. En avtale gir uttrykk for enighet mellom avtalepartene, slik at det er naturlig å forvente at begge parter holder seg til denne. Arbeidsgivers styringsrett må derfor utøves innenfor rammene av det etablerte arbeidsforhold, som tilsier at fritiden faller utenfor. Nærmere om hvilke begrensninger i styringsretten som følger av det individuelle arbeidsforholdet beror på tolkning og utfylling av avtalen, jf. Nøkk-

⁵⁰ Lov 2. juli 1999 nr. 61 om spesialisthelsetjenesten m.m. (spesialisthelsetjenesteloven – sphl.).

⁵¹ Storeng mfl. (2020) s. 42.

⁵² Jakhelln (2006) s. 100.

⁵³ Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven – arbtvl.).

⁵⁴ Storeng mfl. (2020) s. 717.

⁵⁵ Ibid s. 42.

dommen på s. 1610. Hva gjelder tolkningen, uttaler førstvoterende i HR-2020-1339-A (Forsvarsbygg) i avsnitt 48 at:

«Her, som ved tolkning og utfylling av avtaler ellers, vil ordlyden være det selvsagte utgangspunktet. Men andre tolkningsfaktorer vil også måtte tas med i vurderingen, og det vil være større rom for supplerende tolkningsfaktorer her enn ved tolkning av avtaler mellom jevnbyrdige parter i forretningsforhold. Dette har blant annet sammenheng med at det – som i vår sak – ofte ikke er et balansert styrkeforhold mellom partene i et arbeidsforhold.»

Videre oppstiller Høyesterett i Nøkk-dommen flere momenter i tolkningsprosessen, som:

«(...) stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelse, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforholdet og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen».⁵⁶

Samfunnsutviklingen kan i relasjon til koronapandemien innebære at styringsretten blir mer omfattende.

2.3.5 Det alminnelige saklighetskrav

Arbeidsgivers styringsrett er også begrenset av et alminnelig ulovfestet saklighetskrav som gjelder i arbeidsretten.⁵⁷ Saklighetskravet innebærer at beslutninger arbeidsgiver tar i kraft av sin stilling som arbeidsgiver og som berører arbeidstaker, må bero på saklige hensyn. Det har vært antatt i juridisk teori siden midten av 1980-tallet at et slikt saklighetskrav gjelder, men det var lenge uklart om kravet også gjaldt i relasjon til arbeidsgivers styringsrett.⁵⁸ I 2001 uttalte imidlertid Høyesterett i Kårstø-dommen at:

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

⁵⁶ Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) s. 1610, Rt. 2008 s. 856 (Theatercafé) og Rt. 2009 s. 1465 (Senvakt).

⁵⁷ Storeng mfl. (2020) s. 43.

⁵⁸ Evju (2003) s. 22 med videre henvisninger.

Med dette slo Høyesterett fast at det gjelder et krav til saklighet i relasjon til utøvelse av arbeidsgivers styringsrett, og at kravet både gjelder for endringer i arbeidsforholdet og krav til saksbehandling. Hva gjelder innholdet av kravet må det foreligge et «forsvarlig grunnlag for avgjørelsen», utøvelsen av arbeidsgivers styringsrett må «ikke (...) være vilkårlig» og heller ikke være basert på «utenforliggende hensyn».⁵⁹ Dette betyr at selve beslutningen må bero på saklige hensyn, hvorav den nærmere terskelen for forsvarlighet må vurderes konkret i hvert tilfelle der hensynet til arbeidsgivers behov vurderes mot hensynet til arbeidstakers interesser. Forbudet mot vilkårlighet innebærer at arbeidsgiver ikke kan vektlegge tilfeldigheter, eller ta avgjørelser som er i realiteten utgjør forskjellsbehandling. Det å ikke vektlegge utenforliggende hensyn innebærer at arbeidsgiver må bygge sine avgjørelser på saklige og relevante hensyn for den aktuelle avgjørelsen. Hva som er saklig må vurderes konkret i hver enkelt sak.

2.3.6 Personalhåndbok/internt reglement m.m.

Mange arbeidsplasser har også en personalhåndbok eller annet internt reglement som gjelder for virksomheten. Slikt reglement er i mange tilfeller en tydeliggjøring av styringsrettsbeslutninger – beslutninger som er ensidig fastsatt av arbeidsgiver og som innebærer informasjon om lov, avtaler og annet regelverk som setter rammer for arbeidstakerne.

Etter det overstående konkluderes det med at styringsrettens grenser må fastsettes konkret i hvert enkelt tilfelle.

2.4 Styringsretten i ekstraordinære tilfeller

2.4.1 Innledning

Styringsretten er av natur en relativ størrelse, noe som gjør det vanskelig å trekke generelle grenser. Den klare hovedregelen er likevel at styringsretten bare gjelder innenfor rammen av arbeidsforholdet.⁶⁰ Spørsmålet er imidlertid om styringsretten rekker lenger enn normalt i ekstraordinære tilfeller. Jakhelln skriver at det antas at styringsretten utvides i ekstraordinære

⁵⁹ Rt. 2001 s. 418 (Kårstø) s. 428.

⁶⁰ Se kapittel 2.3.

tilfeller, både i relasjon til arbeidstidens lengde og arbeidets innhold.⁶¹ Dette innebærer at arbeidstaker blant annet kan bli pålagt å utføre arbeidsoppgaver som ligger utenfor det som normalt anses å følge av arbeidsavtalen. Allerede i Rt. 1927 s. 296 fastslo Høyesterett at arbeidstakere generelt har en plikt til godta midlertidige endringer i arbeidsforholdet dersom ekstraordinære tilfeller oppstår. Her heter det på side 298 at:

«Det er klart, at der kan indtræffe ekstraordinære forhold, som kan medføre en midlertidig utvidelse av den ordinære arbeidspligt. Sygdomstilfælde blandt det øvrige mandskap, ulykker og lign. vil kunne ha til følge, at den kontraktmæssige arbeidspligt utvider sig utover det, som vedkommende under normale forhold pligter at utføre. En naturlig fortolkning av arbeidskontrakten maa føre til en saadan pligt.»

Det samme ble konstatert i en dom fra 1964 som gjaldt en jordmor som fikk endret sine arbeidsoppgaver som jordmor til å måtte utføre oppgaver som assistentsykepleier.⁶² Arbeidsgiveren måtte legge ned fødestuen på sykehuset på grunn av mangel på tilstrekkelig jordmorhjelp. Nedleggelsen førte til ledig sengekapasitet som ble brukt til kirurgiske pasienter,⁶³ noe som videre medførte et større behov for sykepleiere til kirurgisk sengepost. Den aktuelle jordmoren ble ved nedleggelsen flyttet hit. På side 1347 uttaler førstvoterende at:

«Det kan nok tenkes akutte situasjoner hvor de ansatte må finne seg i midlertidig å utføre arbeid som faller utenom de gjøremål de etter arbeidsavtalen plikter å påta seg. (...) Som der nevnt, bør arbeidstagerne ikke kunne sette seg imot at arbeidsplikten midlertidig utvides under særlige forhold, som nødstilstand, sykdom blant andre arbeidere og lignende.»

Rettspraksis viser her hvordan arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker andre arbeidsoppgaver enn hva som er avtalt i arbeidskontrakten, og følgelig at arbeidsgivers styringsrett kan utvides i ekstraordinære tilfeller. Når styringsretten kan utvides til å omfatte arbeidsoppgaver utenfor arbeidskontrakten, taler gode grunner for at styringsretten også i noen tilfeller kan strekke seg

⁶¹ Jakhelln (2006) s. 241.

⁶² Rt. 1964 s. 1345 (Jordmor).

⁶³ En kirurgisk pasient er en pasient som får behandling eller oppfølging av sykdom/skade hvor operative inngrep er eller kan bli aktuelle.

utover arbeidskontraktens arbeidstid, slik at den i unntakstilfeller også kan gjelde på arbeidstakers fritid.

Samme forståelse er lagt til grunn av Fanebust. Han skriver at det må anses forutsatt at arbeidstaker i noen grad skal utføre andre oppgaver enn hva som er avtalt i arbeidskontrakten, dersom det er behov for dette – med begrunnelse i det ekstraordinære.⁶⁴ Videre viser Fanebust at utvidet arbeidsplikt i ekstraordinære situasjoner også er forutsatt i en upublisert dom av Strømmen herredsrett 27. april 1978.⁶⁵ Det antas dermed at arbeidsgivers styringsrett kan utvides i ekstraordinære tilfeller. Det avgjørende blir hva som anses som ekstraordinært, og hvor grensen for styringsretten går i disse tilfeller.

2.4.2 Hva er det ekstraordinære?

Det ekstraordinære forstås som noe utover det vanlige. *Hva* som er ekstraordinært vil variere ut fra omstendighetene. I relasjon til arbeidsgivers styringsrett vil ekstraordinære tilfeller være noe som er uventet og akutt, og noe som har medført upåregnelige behov. Det er vanskelig å si noe mer presist om hva som generelt er ekstraordinært. Dette utløser behovet for en konkret vurdering i hvert tilfelle, hvor behovet for å utvide arbeidsgivers styringsrett må vurderes opp mot arbeidstakers interesser.

2.4.3 Koronapandemien

Utgjør koronapandemien en ekstraordinær situasjon? Store deler av verden har innført en rekke restriksjoner i forbindelse med å kontrollere smitten, blant annet strenge innreiseregler og portforbud.⁶⁶ Også i Norge har befolkningen siden 12. mars 2020 blitt pålagt restriksjoner som griper inn i ellers grunnleggende rettigheter som retten til arbeid og retten til å bevege seg fritt.⁶⁷ Det er liten tvil om at koronapandemien utgjør en ekstraordinær situasjon, både i Norge og i verden. Det foreligger unntakstilstand, som defineres som en rettslig tilstand hvor alminnelige lover midlertidig blir satt ut av kraft, og regjeringen får vidtgående fullmakter til å treffe tiltak for å bekjempe pandemien.⁶⁸ En slik unntakstilstand reiser en rekke

⁶⁴ Fanebust (2017) s. 55 og 56.

⁶⁵ Ibid s. 56.

⁶⁶ Se eksempelvis Utenriksdepartementet (2021) om Frankrike, under «innreise» og «helse».

⁶⁷ Graver (2020) s. 13 og 14.

⁶⁸ Berg og Leraand (2018).

problemstillinger, og aktualiserer blant annet spenninger mellom den grunnleggende oppfatning om retten som universell, formell og rasjonelt sammenhengende, og statens behov for å kunne innføre effektive tiltak for å nå målsetningen om å bekjempe den aktuelle situasjonen.⁶⁹ Disse problemstillingene vurderes ikke nærmere her.

Arbeidsgiverorganisasjonen Virke har på sine nettsider publisert artikkelen *Arbeidsgivers handlingsrom i krisesituasjoner innenfor helseinstitusjoner*,⁷⁰ hvor det tas til orde for at arbeidsgivers styringsrett blir utvidet i relasjon til koronapandemien, både når det gjelder endringer for arbeidstid, arbeidssted og arbeidsoppgaver.

Etter det overnevnte antas det at arbeidsgivers styringsrett blir utvidet som følge av koronapandemien og dens ekstraordinære art. Det avgjørende spørsmålet blir dermed *hvor langt* arbeidsgivers styringsrett rekker i lys av koronapandemien. Kan arbeidsgiver fastsette tiltak som går utover arbeidstakerens andre grunnleggende rettigheter? Kan arbeidsgiver bestemme over hvor arbeidstakeren oppholder seg på fritiden? Dette drøftes nærmere i kapittel 5.

⁶⁹ Graver (2020) s. 17.

⁷⁰ Hovedorganisasjonen Virke (u.å.).

3 Typesituasjoner for utvidet styringsrett i lys av koronapandemien

3.1 Innledning

Det at koronapandemien utgjør en ekstraordinær situasjon, som kan medføre at arbeidsgivers styringsrett utvides, reiser spørsmål om arbeidsgiver kan fastsette tiltak som går utover arbeidstakerens fritid.⁷¹ Aktuelle typesituasjoner i den forbindelse er omdisponering av personell og endring av interne arbeidsoppgaver, endring av arbeidstid og overtidarbeid og reiserestriksjoner.⁷² Disse typesituasjonene strekker seg i ulik grad utover arbeidstakerens fritid, og kan gjelde for mange typer stillinger og virksomheter. Særlig utsatt er likevel helsepersonell som kanskje må akseptere større forandringer som følge av sin kompetanse. I dette kapittelet skal ulike typesituasjoner belyses, med særlig fokus på tilfeller som kan få betydning for arbeidstakerens fritid.

3.2 Omdisponering av personell og endring av interne arbeidsoppgaver som medfører utvidet arbeidsplikt

Utgangspunktet er at arbeidsgiver ikke kan gå utover det som er avtalt i den individuelle arbeidsavtalen hva gjelder arbeidstakerens stillingsbetegnelse og arbeidsoppgaver. Stillingsbetegnelse og arbeidsoppgaver bestemmer i stor grad når arbeidstaker må være til disposisjon for arbeidsgiver, og følgelig hva som er arbeidstakerens «arbeidstid» og «arbeidsfri», jf. aml. § 10-1 første og andre ledd. Det følger imidlertid av rettspraksis at arbeidstaker må finne seg i midlertidig utvidelse av den ordinære arbeidsplikt dersom det inntreffer ekstraordinære forhold.⁷³ Koronapandemien har blant annet medført at virksomheter midlertidig stanses, og arbeidstakere i midlertidig stansede virksomheter omdisponeres til andre virksomheter. En praktisk situasjon kan være sykepleiere i administrative stillinger som omdisponeres til pasientbehandling. Pasientbehandling foregår

⁷¹ Se Rt. 1959 s. 900 (Sveiser) s. 901 angående hovedregelen om arbeidstakerens frie rådighet over sin fritid.

⁷² Hovedorganisasjonen Virke (u.å.).

⁷³ Se bla. Rt. 1927 s. 296 på s. 298 og Rt. 1964 s. 1345 (Jordmor) på s. 1347.

gjerning som turnusarbeid, noe som tilsier at arbeidstakere kan måtte stå til disposisjon for arbeidsgiver utover det som er avtalt i arbeidsavtalen. Slike omdisponeringer innebærer følgelig at arbeidstaker risikerer å måtte være til disposisjon i det som normalt er «arbeidsfri», jf. § 10-1 andre ledd. På denne måten utvides arbeidstakers arbeidsplikt til også å gjelde i den opprinnelige fritiden. Konkret hvor langt arbeidsplikten kan utvides avhenger av hvor akutt situasjonen er.

3.3 Endring av arbeidstid og overtidarbeid

Som hovedregel skal det utarbeides en arbeidsplan for arbeidstakere som arbeider til ulike tider på døgnet, jf. aml. § 10-3. En arbeidsplan angir arbeidsperioder og friperioder for arbeidstakeren, og gjør at «arbeidstid» og «arbeidsfri» etter § 10-1 første og andre ledd er forutberegnet. Det fremgår av Rt. 2009 s. 1465 (Senvakt) avsnitt 35 at det hører under styringsretten å treffe bestemmelser om plasseringen av den daglige arbeidstid. Spørsmålet i saken gjaldt om det var innenfor arbeidsgivers styringsrett å endre arbeidsplanen til to kvinner til å gjelde både dag- og kveldsvakt, når de i utgangspunktet hadde blitt ansatt til kun å arbeide kveldsvakt. Høyesterett viser i avsnitt 41 til at:

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

Her viser Høyesterett at det avgjørende for om arbeidsgiver ensidig kan endre arbeidstiden, og på den måten pålegge arbeidstaker å være til disposisjon for arbeidsgiver i det som er avtalt som fritid i arbeidskontrakten, er hvorvidt avtalebestemmelsen angående dette fremstår som «vesentlige for arbeidsforholdet». Om dette også gjelder under koronapandemien, eller om pandemien medfører en lavere terskel for endring av arbeidstid, beror på en konkret vurdering i hvert tilfelle.

Hva gjelder overtidarbeid setter arbeidsmiljøloven grenser for arbeidstid som ikke skal overstiges, og som må respekteres av arbeidsgiver i relasjon til hans styringsrett. Det fremgår av aml. § 10-6 første ledd at arbeid utover avtalt arbeidstid bare kan gjennomføres dersom det

foreligger et «særlig og tidsavgrenset behov». Ordlyden av «særlig og tidsavgrenset behov» tilsier noe ualminnelig og midlertidig. Det er klart at koronapandemien oppfylles disse vilkårene, slik at loven hjemler arbeidsgivers pålegg om overtidsarbeid i visse tilfeller knyttet til pandemien.

Videre hjemler helseberedskapsloven⁷⁴ en utvidet arbeidsplikt for helsepersonell ved «kriser eller katastrofer i fredstid», jf. § 1-5. Det følger av § 4-1 første ledd at personell som loven gjelder for kan pålegges å «forbli i tjeneste utover ordinær arbeidstid», uavhengig av bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, jf. siste ledd. Ordlyden av «kriser eller katastrofer» tilsier noe ekstraordinært og negativt. Det følger av Ot.prp. nr. 89 (1998-1999) på side 94, punkt 9.2.2 at:

«en krise eller katastrofe er en situasjon av ekstraordinær karakter der det akutte hjelpebehov ikke kan dekkes av tilgjengelige ressurser og ordinære ansvarsforhold og kommandoforhold ikke strekker til, og omlegging eller ekstra tilførsel av ressurser er nødvendig.»

Av de samme forarbeidene fremgår det flere eksempler hvor bestemmelsen kan tenkes anvendt, blant annet:

«massiv pasientpågang (...)»

og

«store epidemier (...)»

Koronapandemien er en «stor epidemi» som kan medføre «massiv pasientpågang». Det legges dermed til grunn at helseberedskapsloven § 4-1, jf. § 5-1 kommer til anvendelse i denne situasjonen, og hjemler en utvidet arbeidsplikt for helsepersonell slik at disse må være beredt på å arbeide i et tidsrom som i utgangspunktet er fritid.

⁷⁴ Lov 23. juni 2000 nr. 56 om helsemessig og sosial beredskap (helseberedskapsloven – hlsberedskl.).

3.4 Reiserestriksjoner på arbeidstakers fritid

Utgangspunktet om at arbeidsgiver ikke kan bestemme hvordan arbeidstaker handler på sin fritid, begrenses av den arbeidsrettslige lojalitetsplikten. Lojalitetsplikten hjemler en plikt for arbeidstaker til å opptre lojalt overfor arbeidsgiver.⁷⁵ Reiseaktivitet på fritiden faller imidlertid hovedsakelig utenfor situasjonene som fanges opp av lojalitetsplikten, slik at arbeidstaker i utgangspunktet har rett til å reise fritt – så lenge det skjer utenfor arbeidstiden.

Koronapandemien har medført et særlig ansvar og behov for arbeidsgivere å begrense smitte av covid-19-viruset. I den forbindelse kan det reises spørsmål om arbeidsgiver har anledning til å nedlegge et utreiseforbud for sine arbeidstakere, også utenfor arbeidstiden. En slik arbeidsgiverbeslutning drøftes nærmere i kapittel 5, og aktualiserer spørsmål om innholdet i retten til bevegelsesfrihet etter Grunnloven § 106 og EMK TP4-2.

⁷⁵ Skjønberg mfl. (2017) s. 244.

4 Retten til bevegelsesfrihet

4.1 Innledning

Hittil har fremstillingen vist at arbeidsgiver har anledning til å foreta ensidige endringer i kraft av sin styringsrett som arbeidstaker plikter å etterfølge, så lenge arbeidsgiverbeslutningen er innenfor rammene nevnt i kapittel 2.3, og at styringsretten kan utvides i lys av en ekstraordinær situasjon som koronapandemien.

Menneskerettigheter er definert som «grunnleggende rettigheter og friheter som individene har overfor statens myndigheter, og som følger av internasjonale overenskomster og praksis».⁷⁶ Dette er overordnede prinsipper som alle må rette seg etter. Retten til bevegelsesfrihet er en menneskerettighet som fremgår av Grl. § 106 og EMK TP4-2. Arbeidsgiver er derfor i utgangspunktet avskåret fra å pålegge arbeidstakerne restriksjoner i retten til bevegelsesfrihet. Bare noen få menneskerettigheter er imidlertid absolutte, slik at det under visse omstendigheter kan bli gjort inngrep i disse.

I dette kapittelet skal innholdet i Grl. § 106 og EMK TP4-2 vurderes for å avklare om arbeidsgiver kan ha anledning til å fastsette tiltak som går utover arbeidstakernes rett til bevegelsesfrihet. Kan arbeidsgiver forby sine arbeidstakere å reise, av hensyn til å begrense smitte?

4.2 Grunnloven § 106

4.2.1 Innledning

I 2014 ble Grunnloven revidert i lys av lovens 200-årsjubileum, og fikk i den forbindelse et eget menneskerettighetskapittel i kapittel E. Her ble både sivile, politiske, økonomiske, sosiale og kulturelle menneskerettigheter grunnlovsfestet.

⁷⁶ Høstmølingen (2012) s. 33.

Grunnloven § 106 var en av bestemmelsene som kom til under grunnlovsrevisjonen. I bestemmelsens første ledd hjemles en rett for enhver til å bevege seg fritt i Norge, og av andre ledd fremgår en tilsynelatende absolutt inngrepshjemmel. Det første som skal vurderes her er hva bevegelsesfriheten egentlig innebærer. Er arbeidsgiver etter Grl. § 106 avskåret fra å nedlegge et forbud mot arbeidstakers reiseaktivitet, både innenlands og utenlands?

4.2.2 Første ledd

Av § 106 første ledd fremgår det at:

«Enhver som oppholder seg lovlig i riket, kan fritt bevege seg innenfor rikets grenser og velge sitt bosted der»

Ordlyden av «oppholder seg lovlig i riket» tilsier at retten til bevegelsesfrihet bare gjelder de som har lovlig oppholdstillatelse i Norge. Videre tilsier en naturlig språklig forståelse av «fritt bevege seg» at bevegelsesfriheten er ubegrenset, såfremt det er «innenfor (Norges) grenser». Bestemmelsens ordlyd gir følgelig anvisning på en tilsynelatende absolutt regel, slik at enhver innskrenkning i en persons bevegelsesfrihet innad i Norge er å anse som et brudd på rettigheten.

Av Dok. nr. 16 (2011-2012) fremgår det på side 198 at bevegelsesfrihet innebærer en rett for statsborgere til å forlate landet og til å reise inn igjen. Utover dette er forarbeidene tause hva gjelder det nærmere innholdet av retten til bevegelsesfrihet. I tråd med bestemmelsens ordlyd tilsier også dette at retten til bevegelsesfrihet er ubegrenset.

Etter ordlyden og forarbeidene til § 106 første ledd stenger bestemmelsen for ethvert arbeidsgiverpålegg som begrenser arbeidstakerens rett til å bevege seg fritt. Dette innebærer at arbeidsgiver ikke kan forby arbeidstaker innenlandsreiser som arbeidstaker ønsker å gjennomføre. Dette gjelder tilsynelatende absolutt, og i forbindelse med koronapandemien medfører dette at arbeidsgiver blant annet er avskåret fra å nekte arbeidstakere i en kommune uten smitte å reise til en kommune med høyt smittetrykk, av hensyn til å begrense smitte.

4.2.3 Andre ledd – inngrepshjemmel

Det sentrale spørsmålet i vår sammenheng dreier seg om inngrepshjemmelen i bestemmelsens andre ledd, som lyder:

«Ingen kan nektes å forlate riket med mindre det er nødvendig av hensyn til en effektiv rettsforfølgelse eller for avtjening av verneplikt. Norske statsborgere kan ikke nektes adgang til riket»

En naturlig språklig forståelse av «ingen kan nektes å forlate riket» tilsier et forbud mot å forby utreise fra Norge. Språklig er dette noe snevrere enn hva som følger av bestemmelsens første ledd om bevegelsesfrihet innad i landet. Ordlyden av «med mindre» tilsier at det åpnes en adgang for å gjøre unntak fra utreiseforbudet. Videre tilsier en alminnelig språklig forståelse av «nødvendig av hensyn til en effektiv rettsforfølgelse eller for avtjening av verneplikt» at bare de tilfeller der det foreligger behov for å gjøre inngrep på grunn av iverksettelse av rettslige skritt for å inndrive eller sikre krav eller for å gjennomføre straffeforfølgning, eller der det er behov i forbindelse med militærtjeneste, legitimerer inngrep i retten til å forlate riket. Etter ordlyden er arbeidsgiver avskåret fra å forby sine arbeidstakere å reise utenlands, så lenge det ikke omfattes av de lovfestede unntakene. Grunnlovens ordlyd tilsier dermed at arbeidsgiver ikke kan forby utenlandsreiser, verken i arbeidstakerens arbeidstid eller fritid, for å begrense smitte i lys av koronapandemien.

En slik forståelse støttes også av Lønning-utvalget i Dok. nr. 16 (2011-2012) på side 201, hvor det fremgår at inngrepsadgangen i § 106 andre ledd er ment å være uttømmende.

De samme forarbeidene kompliserer imidlertid bildet, da andre deler tilsier at det i visse tilfeller åpnes for inngrep av annen art enn det som følger av bestemmelsens ordlyd. Her fremgår det at alvorlige inngrep i bevegelsesfriheten blant annet kan være «tilfeldig bruk av portforbud og lignende unntakslovgivning».⁷⁷ Portforbud er definert som «et forbud gitt av offentlige myndigheter for sivilbefolkningen mot å være utendørs eller på steder der offentlighetens ferdes til visse tider».⁷⁸ Et slikt forbud er svært inngripende, og det er dermed vanskelig å si noe om den nedre terskelen for å gjøre inngrep i bevegelsesfriheten ut fra et slikt eksempel. Hva gjelder inngrepsadgangens nedre grense fremgår det av forarbeidene at lovpålagte vilkår om for eksempel bosted i relasjon til sosialytelser eller helsetjenester ikke

⁷⁷ Dok. nr. 16 (2011-2012) s. 197-198.

⁷⁸ Holmøyvik (2021).

vil være i strid med bevegelsesfriheten.⁷⁹ Dette begrunnes med at det i en slik situasjon vil kunne oppstå et reelt behov for å begrense retten av hensyn til den offentlige sikkerhet, orden eller helse.⁸⁰ Dette taler i retning av at inngrepsadgangen etter Grl. § 106 andre ledd ikke er absolutt.

Lønning-utvalget har også uttalt seg om at retten til å bevege seg fritt i stor utstrekning må avveies mot andre rettigheter, som for eksempel retten til privatliv og handlefrihet i Grl. § 102. Dersom en slik konfliktsituasjon oppstår må den enkeltes bevegelsesfrihet i noen grad kunne begrenses i lys av andre grunnleggende rettigheter, og rettighetene må følgelig balanseres ut fra lovgivning og praksis.⁸¹ I den forbindelse nevnes blant annet smittevernloven⁸² som eksempel på en hjemmel for begrensning i bevegelsesfriheten, noe som også tilsier at inngrepsadgangen i retten til bevegelsesfrihet er relativ.

Forarbeidene er etter dette flertydig, hvor det på den ene siden tas til orde for en absolutt inngrepsadgang i tråd med bestemmelsens ordlyd, mens det på den annen side åpnes for inngrep dersom retten til bevegelsesfriheten kommer i konflikt med andre grunnleggende rettigheter, og at det i slike tilfeller må gjøres en konkret avveining av hvilke rettigheter som må vike. Dette siste tilsier at arbeidsgiver i visse tilfeller har anledning til å pålegge restriksjoner for arbeidstakers reiseaktivitet utenlands.

4.2.4 Inngrepsadgang etter første ledd?

Ordlyden av Grl. § 106 andre ledd gir uttrykk for at adgangen til å gjøre inngrep i bevegelsesfriheten knytter seg til utreiseforbud i konkrete tilfeller. Bestemmelsens første ledd er taus hva gjelder inngrepsadgangen, noe som gir inntrykk av at bevegelsesfriheten innad i landet er absolutt. Dette støttes også av forarbeidene.⁸³ Spørsmålet er om bestemmelsen som helhet skal forstås som en absolutt regel, kun med den inngrepsadgangen som følger av ordlyden i andre ledd, eller om bestemmelsen skal tolkes i lys av de internasjonale menneskerettighetene som Norge er bundet av.⁸⁴

⁷⁹ Dok. nr. 16 (2011-2012) s. 200.

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Ibid.

⁸² Lov 5. august 1994 nr. 55 om vern mot smittsomme sykdommer (smittevernloven – smvl.).

⁸³ Dok. nr. 16 (2011-2012) s. 201.

⁸⁴ Se mrl. § 2.

4.2.5 Praksis fra Høyesterett

Høyesterett har, så langt jeg vet, ikke behandlet noen sak angående innholdet av og rekkevidden til Grl. § 106. Saken i Rt. 2014 s. 1105 gjaldt Grl. § 102 om retten til privatliv, og Høyesterett uttalte seg i den forbindelse om adgangen til å gjøre inngrep i en ellers taus bestemmelse. Her fremgår det i avsnitt 28 at:

«Jeg legger dette til grunn, men føyer til at hvorvidt en lov som griper inn i privat- og familielivet, hjemmet, kommunikasjonen eller den personlige integritet, er forenlig med § 102, også beror på om loven ivaretar et legitimt formål og er forholdsmessig.»

Uttalelsen tyder på at inngrepsadgangen hva gjelder grunnlovsbestemmelsene skal forstås i tråd med inngrepsadgangen som følger av de internasjonale menneskerettskonvensjonene. I den forbindelse skal EMK TP4-2 redegjøres for i det videre.

4.3 EMKs 4. tilleggsprotokoll artikkel 2 (EMK TP4-2)

Av EMK TP4-2 første ledd fremgår det at «enhver som lovlig befinner seg på en stats territorium, skal ha rett til bevegelsesfrihet innenfor dette territorium (...)», og av andre ledd at enhver også skal være «fri til å forlate ethvert land, også sitt eget». En naturlig språklig forståelse av første og andre ledd tilsier at bevegelsesfriheten også er en menneskerett etter internasjonale konvensjoner, som samsvarer med den grunnlovfestede retten til fri bevegelse innenfor landets territorium, samt retten til å kunne forlate dette.

Hva gjelder adgang til å gjøre inngrep i bestemmelsen, fremgår dette av EMK TP4-2 tredje ledd. Her følger det at inngrep kan foretas dersom det er:

«(...) i samsvar med lov og er nødvendige i et demokratisk samfunn av hensyn til nasjonal sikkerhet eller offentlig trygghet, for å opprettholde samfunnsordenen (ordre public), for å forebygge forbrytelser, for å beskytte helse eller moral, eller for å beskytte andres rettigheter og friheter».

Ordlyden av «i samsvar med lov» tilsier at et inngrep må være hjemlet i lovtekst. Det følger imidlertid av sikker EMD-praksis at «lov» også omfatter ulovfestet rett.⁸⁵ Videre tilsier en naturlig språklig forståelse av «nødvendige i et demokratisk samfunn» at det må foretas en forholdsmessighetsvurdering, som innebærer en avveining av mål og middel. Dette er typisk en skjønsmessig vurdering, hvor blant annet rimelighetshensyn vil kunne ha betydning. En alminnelig språklig forståelse av «for å beskytte helse» tilsier å sikre helse i vid forstand – både psykisk og fysisk. Denne reguleringen samsvarer med den generelle inngrepsadgangen i flere andre menneskerettigheter som følger av EMK, blant annet artiklene 8 til 11.⁸⁶ I EMK TP4-2 siste ledd følger det en ytterligere inngrepshjemmel, som gjelder avgrensede områder hvor vilkårene for bevegelsesfrihet lempes ytterligere. Denne skal ikke vurderes nærmere her.

Inngrepsadgangen i EMK TP4-2 virker etter dette å være videre enn den norske grunnlovsbestemmelsen. Etter den internasjonale konvensjonen er inngrepshjemmelen dynamisk, og krever at det foretas en konkret skjønsmessig vurdering av om vilkårene for inngrep er oppfylt. Dette er til forskjell fra inngrepshjemmelen i den norske reguleringen, hvor det tilsynelatende bare er rettsforfølging og avtjening av verneplikt som er aktuelle inngrepshjemler for å forby utenlandsreise, eventuelt en skjønsmessig inngrepsadgang dersom bevegelsesfriheten står i konflikt med en annen grunnleggende rettighet. Spørsmålet i det videre er om Grl. § 106 må tolkes i lys av EMK TP4-2, jf. mrl. § 2 slik at den har en videre inngrepsadgang enn det som følger av ordlyden, eller om Grl. § 106 er en selvstendig regel som må tolkes isolert. Dette er avgjørende for om en norsk arbeidsgiver, i kraft av sin styringsrett, har anledning gi pålegge arbeidstaker reiserestriksjoner.

4.4 Skal Grl. § 106 tolkes i lys av EMK TP4-2?

4.4.1 Innledning

Som nevnt kom Grunnlovens menneskerettighetskapittel til etter grunnlovsrevisjonen i 2014, med EMK som et sentralt forbilde.⁸⁷ Formålet med revisjonen var å styrke menneskerettsvernet for borgerne,⁸⁸ og at grunnlovsteksten bedre skulle fange opp og

⁸⁵ Se bla. *The Sunday Times mot Storbritannia* [P] 1979, no. 6538/74, avsnitt 47.

⁸⁶ Aall (2018) s. 115.

⁸⁷ Føllesdal mfl. (2017) s. 64.

⁸⁸ Dok. nr. 16 (2011-2012) s. 13 og 23.

formidle Grunnlovens reelle innhold.⁸⁹ Lønning-utvalget uttalte i forbindelse med utarbeidelsen at Grunnloven «må tolkes i lys av internasjonale menneskerettighetskonvensjoner og praksis knyttet til disse», og at konvensjonen vil «kaste lys over forståelsen av Grunnlovens menneskerettsbestemmelser» i de tilfeller EMK-bestemmelsene er mer detaljerte enn Grunnloven.⁹⁰ I den forbindelse reises spørsmålet om EMK-retten, som er det viktigste internasjonale sporet for en norsk rettsanvender, i realiteten er grunnlovsjuss – noe som i praksis har stor betydning for anvendelsen av reglene.

4.4.2 Er det tilsvarende adgang til inngrep etter Grl. § 106 som etter EMK TP4-2?

I Prop. 130 L (2019-2020) diskuteres inngrep i bevegelsesfriheten i relasjon til koronapandemien. I forarbeidene punkt 4.1.1 fremgår det at Grl. § 106 må tolkes i samsvar med EMK TP4-2. Dette innebærer at det i grunnlovsbestemmelsen må innfortolkes en tilsvarende adgang til å gjøre inngrep i bevegelsesfriheten som det følger av EMK TP4-2. Det fremgår videre av forarbeidene punkt 4.2.5 at nødvendige tiltak etter smittevernloven som begrenser den enkeltes bevegelsesfrihet vil være et inngrep i retten til bevegelsesfrihet for den enkelte, men at det ikke vil anses som et vilkårlig inngrep, og dermed er tillatt. En nærmere forankring for disse synspunkter fremgår imidlertid ikke.

Rettspraksis fra Høyesterett tyder på at anbefalingen fra Lønning-utvalget om tolkning i lys av de internasjonale menneskerettskonvensjonene er blitt fulgt. I Rt. 2014 s. 1292 gjaldt saken uskyldspresumsjonen i Grl. § 96 andre ledd, og dommen er et godt eksempel på hvordan Høyesterett tolker Grunnlovens menneskerettighetskapittel i lys av EMK. I avsnitt 14 fremgår det at:

«Bestemmelsen kom inn i Grunnloven ved revisjonen i mai 2014. Lønning-utvalget, som utarbeidet det samlede forslaget til grunnlovsreformen, fremholdt at § 96 andre ledd befester «et særlig viktig rettsstatsprinsipp», jf. Dok.nr. 16 (2011-2012) side 130. Og Høyesterett har i sin praksis lagt til grunn at § 96 andre ledd «grunnlovsfester innholdet i FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter artikkel 14 nr. 2 og EMK

⁸⁹ Føllesdal mfl. (2017) s. 72.

⁹⁰ Dok. nr. 16 (2011-2012) s. 89-90.

art. 6 nr. 2», jf. HR-2014-2364-A avsnitt 29. Innholdet og rekkevidden må da fastlegges i lys at disse internasjonale parallellene, jf. også Grunnloven § 92.»

Til tross for at uskyldspresumsjonen er på siden av hva som diskuteres i denne avhandlingen, er Høyesteretts anvendelse av tolkningsprinsippene interessante. Her legger førstvoterende til grunn at Grl. § 96 andre ledd grunnlovsfester innholdet i EMK art. 6 nr. 2. Dette tilsier at Grunnloven i dette tilfellet anses å være en slags kodifisering av internasjonale menneskerettskonvensjoner, og at dette er bakgrunnen for at bestemmelsene skal tolkes i lys av disse. Grunnloven § 106 første og andre ledd antas å være en tilsvarende kodifisering av EMK TP4-2, noe som taler i retning av at inngrepsadgangen er den samme for regelsettene.⁹¹

Høyesterett kom også med en prinsipiell uttalelse hva gjelder tolkning av Grunnloven og de internasjonale menneskerettskonvensjonene i Rt. 2015 s. 93, som gjaldt Grl. § 102 og EMK art. 11 om retten til privat- og familieliv. Spørsmålet for Høyesterett gjaldt gyldigheten av et utvisningsvedtak, og førstvoterende uttaler i forbindelse med tolkningen av regelsettene i avsnitt 57 at:

«Jeg legger til grunn at § 102 skal tolkes i lys av de folkerettslige forbildene, men likevel slik at fremtidig praksis fra de internasjonale håndhevingsorganene ikke har samme prejudikatsvirkning ved grunnlovstolkningen som ved tolkningen av de parallelle konvensjonsbestemmelsene: Det er etter vår forfatning Høyesterett – ikke de internasjonale håndhevingsorganene – som har ansvaret for å tolke, avklare og utvikle Grunnlovens menneskerettsbestemmelser.»

Samme uttalelse ble vist til og lagt til grunn i Holship-dommen.⁹² Uttalelsen må forstås på bakgrunn av tidligere praksis fra Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD). Domstolen tolker hovedsakelig EMK i tråd med tolkningsprinsipper for traktater som er fastlagt i Wien-konvensjonen artikkel 31 til 33.⁹³ Utgangspunktet her er at traktater «shall be interpreted in good faith and with the ordinary meaning to be given to the terms of the treaty in their context and in the light of its object and purpose».⁹⁴ I avgjørelsen Tyrer mot Storbritannia uttalte

⁹¹ Se Grl. § 106 første ledd første setning, fotnote 1 og andre ledd første setning, fotnote 2.

⁹² HR-2016-2554-P (Holship) avsnitt 81.

⁹³ Wien-konvensjonen om traktatretten av 23. mai 1969 (Wien-konvensjonen).

⁹⁴ Wien-konvensjonen art. 31 (1).

EMD i forbindelse med tolkningen av EMK at «the Convention is a living instrument which, must be interpreted in the light of present-day conditions».⁹⁵ Domstolen legger med dette en dynamisk tolkningsstil til grunn, hvor endrede samfunnsforhold kan få avgjørende betydning for tolkningen i konkrete saker. Rettspraksis har vist at en slik tolkningsstil medfører ambisiøse tolkninger som stadig øker innholdet i konvensjonsbestemmelsene.

I forbindelse med den norske grunnlovsrevisjonen i 2014 ble en rekke saker angående de nye grunnlovsbestemmelsene reist for retten, og disse ble stort sett tolket i lys av de internasjonale menneskerettighetskonvensjonene og i tråd med EMDs dynamiske praksis.⁹⁶ Et uavklart spørsmål var imidlertid om Høyesterett skulle fortsette å følge EMDs ambisiøse praksis i årene etter 2014, eller om de skulle holde seg på det nivået som ble fastlagt av domstolene i årene etter 2014. Det er på bakgrunn av dette en må forstå Rt. 2015 s. 93 slik at Høyesterett har slått fast at det er Høyesterett som bestemmer innholdet av Grunnlovsbestemmelsene etter 2014. Dette medfører at domstolene ikke nødvendigvis er bundet til EMDs senere, ambisiøse tolkninger av EMK-bestemmelsene. En fare ved en slik forståelse kan likevel være at de norske menneskerettighetene faller bakpå det internasjonale fellesskapet, slik at de blir gammeldagse og lite praktiske – som var tilfelle før revisjonen i 2014.

Etter dette er det klart at praksis fra EMD er relevant ved tolkningen av de norske grunnlovsbestemmelsene i kapittel E. Hvor langt regelsettene skal tolkes likt i de tilfellene bestemmelsene er utformet ulikt, som Grl. § 106 og EMK TP4-2, er imidlertid fortsatt uklart.

4.4.3 Inngrep beror på en konkret skjønsmessig vurdering

I saken *Baumann mot Frankrike*⁹⁷ vurderte EMD spørsmålet om et lands tilbakeholdelse av en persons pass var et brudd på retten til bevegelsesfrihet etter EMK TP4-2, og uttalte i den forbindelse i avsnitt 61 at:

«The Court reiterates that the right of freedom of movement as guaranteed by paragraphs 1 and 2 of Article 2 of Protocol No. 4 is intended to secure to any person a right to liberty of movement within a territory and to leave that territory, which

⁹⁵ *Tyler mot Storbritannia* [J] 1978, no. 5856/72, avsnitt 31.

⁹⁶ Se bla. Rt. 2015 s. 746 (Aftenposten), Rt. 2015 s. 155 (Folkemord i Rwanda) og Rt. 2015 s. 1286 (Rolfsen).

⁹⁷ *Baumann mot Frankrike* [J] 2001, no. 33592/96.

implies a right to leave for such country of the person's choice to which he may be admitted (...)»

Domstolen kommer her til at det foreligger et brudd på bevegelsesfriheten etter EMK. Spørsmålet ble dermed om begrensningen var «in accordance with the law» og «necessity of the measure “in a democratic society” in the pursuit of legitimate aims», jf. dommen avsnitt 64 flg. Domstolen fant at det var i samsvar med fransk lov, men at det ikke var nødvendig i et demokratisk samfunn etter en konkret vurdering.

Praksis fra EMD viser at adgangen til å gjøre inngrep i retten til bevegelsesfrihet etter EMK TP4-2 tredje ledd beror på en skjønnsmessig vurdering ut fra de konkrete omstendighetene som foreligger. Dette medfører en potensielt vid inngrepsadgang, som også gjelder under utøvelsen av den norske GrL. § 106.

4.5 Foreløpige konklusjoner

Etter denne gjennomgangen legges det til grunn at Grunnloven § 106 første og andre ledd skal tolkes i lys av EMK TP4-2, slik at inngrepsadgangen utvides fra den norske bestemmelsens ordlyd. Dette betyr at arbeidsgiver ikke nødvendigvis er avskåret fra å pålegge arbeidstakere reiseforbud, både hva gjelder innenlandsreiser og utenlandsreiser. I hvilken grad det kan gjøres inngrep i bevegelsesfriheten beror på en konkret vurdering, hvor også andre, kolliderende hensyn må vurderes. I det videre skal bevegelsesfriheten med sin inngrepsadgang konkret vurderes i relasjon til arbeidsgivers styringsrett.

5 Styringsrettens rekkevidde i møte med arbeidstakers rett til bevegelsesfrihet

5.1 Hvilke forhold påvirker innholdet i styringsretten?

Styringsrettens rammer bestemmes som nevnt av lovgivning, tariffavtale, den individuelle arbeidsavtale og virksomhetens interne reglement, i tillegg til at beslutninger som tas må være saklig.⁹⁸ Disse elementene henger tett sammen, da ufravikelig lovgivning setter yttergrensene for hva som kan avtales i tariff- og arbeidsavtale, og tariffavtalen igjen setter rammene for hva som kan avtales i de individuelle arbeidsavtalene. Saklighetskravet skiller seg ut som et mer overordnet krav til innholdet av alle beslutninger, om at disse må bero på saklige hensyn.

Det klare utgangspunktet er at arbeidsgivers styringsrett bare gjelder i arbeidstiden, slik at den enkelte arbeidstaker «i alminnelighet har full rådighet over sin fritid».⁹⁹ Som tidligere vist er imidlertid ikke utgangspunktet absolutt. Det er et sikkert kontraktsrettslig utgangspunkt at det gjelder en gjensidig lojalitetsplikt i kontraktsforhold.¹⁰⁰ Dette følger også av rettspraksis, blant annet Rt. 1990 s. 607 (Saga Data), hvor Høyesterett på side 615 legger til grunn at det eksisterer en «alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold» som innebærer en plikt til å opptre lojalt overfor sin kontraktspart. Videre fremgår det av HR-2017-2375-A (Ulvesund) avsnitt 35 at «[r]ekkevidden av den kontraktsrettslige lojalitetsplikten i løpende kontraktsforhold vil i høy grad bero på kontraktstypen og forholdene ellers». Dette betyr at den arbeidsrettslige lojalitetspliktens rettslige grunnlag er selve ansettelsesforholdet, og at plikten innebærer et særlig ansvar for arbeidstaker og arbeidsgiver å opptre lojalt overfor hverandre.¹⁰¹

I et arbeidsforhold har lojalitetsplikten en ekstra dimensjon, da den innebærer en plikt for arbeidstaker til å opptre lojalt mot den virksomhet vedkommende er ansatt i ved å ta

⁹⁸ Se kapittel 2.3.

⁹⁹ Rt. 1959 s. 900 (Sveiser) s. 901.

¹⁰⁰ Fougner (2019) s. 641.

¹⁰¹ Skjønberg mfl. (2017) s. 244.

nødvendig hensyn til arbeidsgiverens og virksomhetens interesser.¹⁰² Lojalitetsplikten kjerne er nettopp at arbeidstakeren skal avstå fra å foreta seg noe som skader arbeidsgiversiden. Dette henger igjen tett sammen med arbeidsgivers styringsrett, som i stor grad avgjør omfanget og innholdet av lojalitetsplikten.¹⁰³ Lojalitetsplikten kan også føre til at arbeidstaker godtar at styringsrettens grenser utvides, eksempelvis under koronapandemien, for å ivareta arbeidsgiverens og virksomhetens interesser.

Den individuelle arbeidsavtalen er et naturlig utgangspunkt å starte i når grensen for arbeidsgivers styringsrett vurderes. Dette fordi avtalen både må være i tråd med ufravikelig lovgivning, samt henviser til eventuelle tariffavtaler. For denne avhandlingens vedkommende foreligger ingen konkret arbeidsavtale å ta utgangspunkt i, men det følger av aml. § 14-6 første ledd at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger av vesentlig betydning i arbeidsforholdet. Bestemmelsen inneholder eksempler på opplysninger som må være med i en arbeidsavtale, herunder blant annet «arbeidsplassen» jf. bokstav b), «beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori» jf. bokstav c) og «lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid», jf. bokstav j). I det videre legges det derfor til grunn at en hypotetisk arbeidsavtale inneholder disse opplysningene.

I dette kapittelet skal styringsrettens rekkevidde vurderes i relasjon til to typetilfeller som kan være i strid med retten til bevegelsesfrihet, og som kan tenkes oppstått under koronapandemien. Spørsmålene er om arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker hjemmekontor og i den forbindelse nekte arbeidstaker å møte personlig på arbeidsstedet, og om arbeidsgiver kan forby utenlandsreiser på arbeidstakers fritid – alt av hensyn til å begrense koronasmitte.

5.2 Arbeidsgivers pålegg om hjemmekontor og forbud mot at arbeidstaker møter personlig på arbeidsstedet

5.2.1 Innledning

Koronapandemien medfører et særlig ansvar for arbeidsgivere å være med på å begrense smitte. Et effektivt smitteverntiltak er å begrense nærkontakter ved å pålegge hjemmekontor,

¹⁰² Skjønberg mfl. (2017) s. 244.

¹⁰³ NOU 1999: 27 s. 130.

og i den forbindelse nekte de ansatte å møte på arbeidsstedet. Konsekvensene av et slikt tiltak vil variere ut fra hvilket arbeid arbeidstakerne har. Kan en arbeidsgiver i kraft av sin styringsrett pålegge en kontorist å sitte på hjemmekontor, og i den forbindelse forby personlig oppmøte på arbeidsstedet? Kan en arbeidsgiver gjøre det samme når det gjelder en industriarbeider eller en ansatt i hotell- og restaurantnæringen?

5.2.2 Rettslig utgangspunkt

Etter aml. § 14-6 første ledd bokstav b) skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om «arbeidsplassen». Dett rettslige utgangspunktet er dermed at arbeidstaker og arbeidsgiver er enige om hvor arbeidstaker skal møte opp for å utføre sine arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen. Spørsmålet i denne delen av oppgaven er om arbeidsgiver ensidig kan endre den opprinnelig avtalte arbeidsplassen, og i den forbindelse forby oppmøte på dette stedet.

For den videre vurderingen legges det til grunn at arbeidsstedet ligger i Norge, og at det ikke foreligger noen tariffavtale eller internt reglement som setter grenser for arbeidsgivers styringsrett i denne forbindelse.

5.2.3 Lovgivning

Det må først vurderes om et pålegg om hjemmekontor og forbud mot personlig oppmøte på arbeidsplassen er i tråd med lovgivning. Det finnes ingen lovgivning som konkret hjemler en rett for enhver å møte personlig på arbeidsstedet. Det følger imidlertid av Grl. § 106 og EMK TP4-2 at enhver har rett til å bevege seg fritt innenfor rikets grenser. Dette betyr at arbeidstakeren i utgangspunktet har rett til å møte personlig på arbeidsstedet som er avtalt i arbeidskontrakten. Spørsmålet er dermed om Grl. § 106 og EMK TP4-2 setter skranker for arbeidsgivers styringsrett når det gjelder å forby personlig oppmøte på arbeidsstedet.

Retten til bevegelsesfrihet etter Grl. § 106 og EMK TP4-2 innebærer ikke en rett til å oppholde seg hvor enn man ønsker. Selv om enhver har rett til å bevege seg fritt innenfor landets grenser, medfører ikke dette en rett til å oppholde seg på privat eiendom eller andre steder hvor allmennheten ikke har tilgang. Normalt er det arbeidsgiver som stiller arbeidsplassen til disposisjon for arbeidstaker, noe taler i retning av at det tilligger

arbeidsgiver å bestemme når denne skal brukes og ikke. Dette tilsier at arbeidstaker ikke har en ubetinget rett til å oppholde seg på arbeidsstedet.

Etter dette antas det at retten til bevegelsesfrihet etter Grl. § 106 og EMK TP4-2 ikke setter skranker for styringsretten når det gjelder å pålegge hjemmekontor og i den forbindelse forby personlig oppmøte på det opprinnelige arbeidsstedet.

5.2.4 Den individuelle arbeidsavtale

Det fremgår av aml. § 14-6 første ledd bokstav b) at «arbeidsplassen» skal være skriftlig fastsatt i arbeidsavtalen. Normalt er «arbeidsplassen» bedriftens adresse eller faste oppmøtested, og det legges til grunn for den videre vurderingen at dette er avtalt mellom partene i deres arbeidskontrakt.

Det klare utgangspunktet er at arbeidsgiver ikke kan endre rettigheter som er gitt til arbeidstaker i kraft av arbeidsavtalen, slik at arbeidstaker i tråd med arbeidsavtalen har en rett til å utføre sine arbeidsoppgaver på den avtalte adressen. Spørsmålet er om arbeidsavtalen kan tolkes dithen at det er opp til arbeidsgiver å bestemme når «arbeidsplassen» skal brukes, og i kraft av sin styringsrett bestemme et forbud for arbeidstakere å møte der.

Arbeidstaker har i kraft av arbeidsavtalen og dens lojalitetsforpliktelse en arbeidsplikt som blant annet innebærer en plikt til å møte på arbeidsstedet til avtalt tid. En slik *plikt* betyr ikke nødvendigvis det samme som en *rett* til slikt oppmøte. På den annen side tilsier arbeidsavtalen at det foreligger enighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om stedet hvor arbeidstaker skal utføre sine arbeidsoppgaver fra, og at arbeidstaker i så måte har en rett til å møte opp på den avtalte arbeidsplassen – uten at denne endres.

Det følger av rettspraksis at rimelighetsbetraktninger kan vektlegges i vurderingen av styringsrettens rekkevidde ved tolkning av arbeidsavtalen.¹⁰⁴ Mer spesifikt fremgår det av Nøkk-dommen at blant annet «hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen» har betydning.¹⁰⁵ I samme dom kom Høyesterett til at kommunen kunne endre arbeidstakernes arbeidssted fra brannbåt til brannstasjon på land. Det ble lagt avgjørende vekt på

¹⁰⁴ Se bla. Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk), Rt. 2001 s. 418 (Kårstø) og Rt. 2008 s. 856 (Theatercafé).

¹⁰⁵ Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) s. 1610.

samfunnsutviklingen, da utrykninger fra brannstasjonen økte samtidig som utrykninger fra brannbåten minket. Høyesterett konkluderte etter dette med at endring av arbeidsstedet var rimelig i lys av samfunnsutviklingen. Å pålegge hjemmekontor og i den forbindelse forby oppmøte på arbeidsplassen har likhetstrekk med endring av arbeidssted, jf. også Rt. 2011 s. 841 (Undervisningsinspektør), slik at rettspraksis angående dette anses relevant. Dette taler således i retning av at en slik endring er innenfor arbeidsgivers styringsrett å vedta.

Koronapandemien har medført et særlig ansvar for arbeidsgivere å bidra til å holde smittetallene lave i samfunnet. Den pågående samfunnsutviklingen tilsier at arbeidskontrakten må tolkes dithen at det er rimelig å godta at arbeidsgiver pålegger hjemmekontor og forbyr oppmøte på arbeidsstedet i kraft av sin styringsrett.

I Undervisningsinspektørdommen kom Høyesterett til at endring av arbeidssted lå innenfor arbeidsgivers styringsrett, med den begrunnelse at arbeidstakeren fremdeles hadde samme stilling, samme lønn og arbeidsstedet ble flyttet til samme geografiske område som hun opprinnelig var ansatt.¹⁰⁶ Dommen viser at en forutsetning for at tiltaket var innenfor grensene av arbeidsgivers styringsrett, var at arbeidstakeren beholdt samme stilling til tross for endret oppmøtested. Et påbud om hjemmekontor og forbud mot personlig oppmøte på arbeidsstedet har klart nok ulike konsekvenser for ulike arbeidstakergrupper, og kan i noen tilfeller vanskeliggjøre opprettholdelsen av den opprinnelige stilling. Dette kommer jeg tilbake til under saklighetskravet, da selve arbeidskontrakten ikke stenger for en slik arbeidsgiverbeslutning i forbindelse med å begrense smitte under koronapandemien.

Arbeidsavtalen må etter dette tolkes slik at det er opp til arbeidsgiver å bestemme når «arbeidsplassen», jf. aml. § 14-6 bokstav b) skal brukes, og i kraft av sin styringsrett kunne pålegge hjemmekontor og i den forbindelse forby personlig oppmøte for sine arbeidstakere.

5.2.5 Det alminnelige saklighetskravet

Et slikt tiltak som fastsettes for å begrense smitte av covid-19-viruset bygger klart nok på et forsvarlig grunnlag, og ikke på utenforliggende hensyn.¹⁰⁷ Spørsmålet er om tiltaket er

¹⁰⁶ Rt. 2011 s. 841 (Undervisningsinspektør) avsnitt 55.

¹⁰⁷ Rt. 2001 s. 418 (Kårstø) s. 428.

vilkårlig, ved at det i realiteten utgjør forskjellsbehandling ut ifra hvilken stilling arbeidstakerne innehar.¹⁰⁸

For en kontorist vil tiltaket ha lite inngripende konsekvenser dersom arbeidstakeren har plass, rom og tilgang til utstyr som er nødvendig for å utføre sine arbeidsoppgaver hjemmefra. Her må det kunne kreves at arbeidsgiver stiller utstyr til disposisjon, slik at arbeidstakeren får anledning til å utføre sine vante arbeidsoppgaver og beholde sin stilling etter arbeidskontrakten.

For arbeidstakere som ikke har plass eller egnet rom, eller tilgang til nødvendig utstyr for å utføre sine arbeidsoppgaver hjemmefra, vil konsekvensene være mer inngripende. En industriarbeider som får pålegg om hjemmekontor og forbud mot å møte på arbeidsplassen har ikke mulighet til å opprettholde sin forpliktelse etter arbeidsavtalen. Det samme gjelder for ansatte i hotell- og restaurantnæringen, som er avhengig av å få tilgang til arbeidslokalet for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver. I den sammenheng vil tiltaket kunne føre til at arbeidstaker misligholder sin forpliktelse etter arbeidsavtalen, og av den grunn står i fare for å få konsekvenser i form av oppsigelse eller avskjed. På den måten kan tiltaket føre til at noen arbeidstakergrupper får dårligere arbeidstakervern enn andre, noe som taler mot at en slik beslutning er saklig.

Koronapandemien har medført unntakstilstand i det norske samfunnet, og styringsretten kan av den grunn rekke lenger enn normalt.¹⁰⁹ Isolert sett taler dette for at arbeidsgiver kan fastsette slike tiltak, til tross for at det slår ulikt ut for ulike arbeidstakergrupper. Dette underbygges også av det særlige samfunnsansvaret arbeidsgivere har for å begrense smitte under koronapandemien.¹¹⁰ En mulig løsning kan være at arbeidsgiver fastsetter slike tiltak midlertidig, i kraft av styringsretten, samtidig som arbeidsgiver og arbeidstaker inngår en avtale om at arbeidstakere som ikke får utført sine arbeidsoppgaver etter arbeidsavtalen, likevel ikke misligholder sin arbeidskontrakt i den aktuelle tiden. Dersom arbeidsgiver ønsker å fastsette tiltakene langsiktig, må dette gjøres etter de ulovfestede reglene om permittering.¹¹¹

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Se kapittel 2.4.

¹¹⁰ Arbeidstilsynet (2021).

¹¹¹ Se Rt. 2014 s. 336 avsnitt 36 og forutsetningsvis lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (permitteringslønsloven) § 1 andre ledd og lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven – ftrl.) § 4-7 første ledd, andre setning.

Etter dette er arbeidsgivers pålegg om hjemmekontor og forbud mot personlig oppmøte på arbeidsstedet saklig og innenfor styringsretten hva gjelder arbeidstakere som kan opprettholde sin arbeidsforpliktelse hjemmefra. For andre arbeidstakere må et slikt tiltak fastsettes midlertidig for å være saklig og innenfor styringsretten.

5.2.6 Konklusjon

På grunn av koronapandemien og arbeidsgivers ansvar for å begrense smitte av viruset, har arbeidsgiver, i kraft av sin styringsrett, anledning til å pålegge hjemmekontor og i den forbindelse forby sine ansatte å møte personlig på arbeidsplassen. For arbeidstakere som ikke får utført sine arbeidsoppgaver under slike forhold, faller tiltakene utenfor arbeidsgivers styringsrett dersom de fastsettes langsiktig, og arbeidsgiver må da følge andre prosesser for å ivareta arbeidstakers interesser.

5.3 Arbeidsgivers reiserestriksjoner på arbeidstakers fritid

5.3.1 Innledning

Et ytterligere tiltak som arbeidsgiver kan iverksette for å begrense smitte av covid-19-viruset er reiserestriksjoner på arbeidstakers fritid. Dette ble først gitt i form av forskrift fra regjeringen hva gjaldt helsepersonell,¹¹² men eventuelle restriksjoner i ettertid må hjemles i arbeidsgivers styringsrett. Avgjørelser hjemlet i forskrift er ikke arbeidsgivers ansvar, slik at den videre vurderingen gjelder tiden etter at forskriften ble opphevet.

Denne delen av oppgaven skal handle om forbud mot utenlandsreiser. Kan arbeidsgiver under koronapandemien, i kraft av sin styringsrett, nekte helsepersonell å reise utenlands på sin fritid? Kan arbeidsgiver nekte utenlandske arbeidere som pendler til Norge å reise til sitt bosted?

¹¹² Forskrift 13. mars 2020 nr. 291 om forbud mot utenlandsreiser for helsepersonell som jobber med pasientbehandling.

5.3.2 Rettslig utgangspunkt

Av aml. § 14-6 første ledd bokstav j) fremgår det at arbeidsavtalen skal inneholde bestemmelser om «lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid». Arbeidstakernes arbeidstid angis derfor normalt i den individuelle arbeidsavtalen.¹¹³ Det klare utgangspunktet som følger av både lov og avtale er at arbeidsgiver i utgangspunktet bare har adgang til å regulere arbeidstakerens aktiviteter i dette tidsrommet, og at arbeidstakers fritid faller utenfor styringsretten, jf. også blant annet Sveiser-dommen.¹¹⁴ I det videre skal det vurderes om unntak likevel kan gjøres, av hensyn til behovet for å begrense smitte av covid-19-viruset.

Det legges til grunn at det ikke foreligger noen tariffavtale eller internt reglement som setter grenser for arbeidsgivers styringsrett i denne forbindelse. Når det gjelder den individuelle arbeidsavtalen fremgår det av aml. § 14-6 første ledd at denne skal inneholde opplysninger om «forhold av vesentlig betydning for arbeidsforholdet». Den aktuelle problemstillingen gjelder imidlertid forhold utenfor det som anses å være «arbeidsforholdet», og det legges derfor til grunn at heller ikke den individuelle arbeidsavtalen setter grenser – verken prosessuelle eller materielle, for arbeidsgivers styringsrett når det gjelder forbud mot reiseaktivitet på fritiden.

5.3.3 Lovgivning

Er en arbeidsgiverbeslutning om forbud mot reiseaktivitet på arbeidstakers fritid i samsvar med lov?

Forskrift

Den 13. mars 2020 vedtok Helsedirektoratet forskrift om midlertidig forbud mot utenlandsreiser for helsepersonell som jobber med pasientbehandling (forskriften).¹¹⁵ Her ble det fastsatt at:

¹¹³ Se aml. § 10-1 første og andre ledd om skillet mellom «arbeidstid» og «arbeidsfri».

¹¹⁴ Rt. 1959 s. 900 (Sveiser) s. 901.

¹¹⁵ Forskrift 13. mars 2020 nr. 291 om forbud mot utenlandsreiser for helsepersonell som jobber med pasientbehandling.

*«[h]elsepersonell som jobber med pasientbehandling forbys å reise til utlandet.
Forbudet gjelder både tjenestereiser og privatreiser.»*

Dette er et inngripende tiltak, men anses å være lovlig ettersom forbudet er fastsatt med hjemmel i lov. Forskriftens rettsgrunnlag og rettskildemessige vekt vurderes ikke nærmere her. Den 7. mai 2020 ble forskriften opphevet, etter at regjeringen begynte å gjenåpne landet etter nedstengingen i mars samme år.¹¹⁶ Regjeringen frarådet likevel utenlandsreiser. I lys av frarådingen kan arbeidsgivere være fristet til å forby utenlandsreiser for sine arbeidstakere, til tross for at dette ikke lenger legitimeres av forskrift.

Kjernen i avhandlingen er å vurdere grensene for arbeidsgivers styringsrett, slik at forskriftsregulerte restriksjoner i utgangspunktet faller utenfor. Likevel kan det stilles spørsmål om det var nødvendig å vedta en slik midlertidig forskrift om reiserestriksjoner, dersom det egentlig ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å regulere dette. Isolert sett tilsier den midlertidige forskriften at reiserestriksjoner faller utenfor arbeidsgivers styringsrett å bestemme.

Grunnloven § 106 andre ledd og EMK TP4-2

Er et forbud mot utenlandsreise på fritiden i strid med enhver rett til bevegelsesfrihet? Umiddelbart virker Grl. § 106 andre ledd å sette skranker for et slikt forbud, da det her fremgår at «[i]ngen kan nektes å forlate riket (...)». Et utreiseforbud som arbeidsgivere har fastlagt i kraft av styringsretten er dermed i utgangspunktet i strid med retten til bevegelsesfrihet etter Grl. § 106 andre ledd.

Det følger likevel en inngrepsadgang av Grl. § 106 andre ledd, siste del av første setning, hvor det fremgår at det kan gjøres inngrep i retten til utreise dersom det er «nødvendig av hensyn til en effektiv rettsforfølgelse eller for avtjening av verneplikt». Ordlyden peker på en absolutt inngrepsadgang i to tilfeller, men som vist i kapittel 4, tolkes bestemmelsen utvidende i tråd med EMK TP4-2. Det fremgår av EMK TP4-2 tredje ledd at inngrep i bevegelsesfriheten kan foretas dersom det er «i samsvar med lov» og «nødvendig i et demokratisk samfunn (...) for å beskytte helse».

¹¹⁶ Pressemelding nr. 82/20 (2020).

Det første som må vurderes er om et utreiseforbud er «i samsvar med lov», jf. EMK TP4-2 tredje ledd.

Kan arbeidsgiver nekte helsepersonell å reise utenlands? Helsepersonell har et særlig samfunnsansvar i lys av koronapandemien, og vurderes derfor i det videre isolert. Helsedirektoratet hjemlet forskriften av 13. mars 2020 i helseberedskapsloven § 4-1. Her fremgår det av første ledd at:

«Når betingelsene i § 1-5 er oppfylt, kan personell som er beordringspliktig etter § 1-4 pålegges av arbeidsgiver å forbli i tjeneste ut over ordinær arbeidstid.»

Etter helseberedskapsloven § 1-5 nr. 2 kommer fullmaktsbestemmelsene i loven til anvendelse «ved kriser eller katastrofer i fredstid (...)». Det er i kapittel 3.3 gjort rede for hva som ligger i denne bestemmelsen, og oppsummert fremgår det av forarbeidene at «store epidemier (...)» faller innenfor lovens ordlyd.¹¹⁷ Betingelsene i § 1-5 er dermed oppfylt.

Videre fremgår det av § 1-4 at loven gjelder for «personell som tjenestegjør i virksomheter loven omfatter», og av § 1-3 første ledd bokstav a) til h) fremheves virksomheter som gjelder blant annet «helse- og omsorgstjeneste og sosialtjeneste (...)», jf. særlig bokstav a) til c).

En naturlig språklig forståelse av «pålegges av arbeidsgiver å forbli i tjeneste ut over ordinær arbeidstid» tilsier at arbeidstakerens arbeidstid utvides. I den forbindelse vil det også være naturlig å anta at arbeidsgivers styringsrett strekker seg lenger enn normalt. Ordlyden er imidlertid ikke helt klar hva gjelder arbeidstakers rettigheter etter denne bestemmelsen, ei heller hva en midlertidig utvidelse av arbeidstiden egentlig innebærer. Helsedirektoratet begrunnet likevel forskriften med at § 1-4 «ut fra en mer til det mindre betraktning gir hjemmel til å fatte et slikt forbud».¹¹⁸ Dette forstås dithen at arbeidstaker må finne seg i reiserestriksjoner på fritiden, da de i den aktuelle situasjonen kunne ha blitt pålagt å møte på arbeid og utføre arbeidsoppgaver i denne tiden.

¹¹⁷ Ot.prp. nr. 89 (1998-1999) s. 94, punkt 9.2.2.

¹¹⁸ Forskrift 13. mars 2020 nr. 291 om forbud mot utenlandsreiser for helsepersonell som jobber med pasientbehandling, under «rettslig grunnlag».

I tråd med Helsedirektoratets vurdering, legges det til grunn at helseberedskapsloven § 1-4 kan gi hjemmel til et utreiseforbud på fritiden for arbeidstakere som jobber i helsesektoren, ut fra en mer til det mindre betraktning. Et forbud mot utenlandsreise for arbeidstakere i helsesektoren er følgelig «i samsvar med lov» etter helseberedskapsloven § 1-4, og utgjør så langt et lovlig inngrep i bevegelsesfriheten, jf. GrL. § 106 og EMK TP4-2.

Kan arbeidsgiver nekte en utenlandsk arbeidstaker som pendler til Norge å reise til sitt bosted i utlandet? Helseberedskapsloven gjør seg ikke gjeldende for andre arbeidstakere enn de som jobber i helsesektoren, jf. § 1-3. Dette begrunnes med deres sentrale samfunnsansvar som særlig kommer til syne ved «kriser eller katastrofer i fredstid (...)», jf. § 1-5 nr. 2.

Smittevernloven har til formål å «verne befolkningen mot smittsomme sykdommer ved å forebygge dem og motvirke at de overføres i befolkningen, samt motvirke at slike sykdommer føres inn i Norge (...)», jf. § 1-1 første ledd. En naturlig språklig forståelse av «motvirke at slike sykdommer føres inn i Norge» tilsier at det må arbeides aktivt for å unngå importsmitte. Av § 1-1 tredje ledd fremgår det at loven skal «ivareta rettssikkerheten til den enkelte (...)», som tilsier at enkeltpersoners grunnleggende rettigheter likevel må ivaretas. Smittevernloven innebærer ingen direkte hjemmel til å forby utenlandsreiser, og så lenge det ikke eksisterer noen forskrifter som gjelder på nåværende tidspunkt, er ikke et slikt forbud «i samsvar med lov», jf. EMK TP4-2 tredje ledd. Etter dette hjemler verken helseberedskapsloven eller annen lovgivning en rett for arbeidsgiver å gjøre inngrep i andre arbeidstakers bevegelsesfrihet.

Den europeiske menneskerettsdomstolen opererer med et materielt lovsbegrep, slik at også ulovfestet rett regnes som «lov» etter EMK TP4-2 tredje ledd.¹¹⁹ I store deler av tiden fra mars 2020 og til i dag, har myndighetenes innreiserestriksjoner medført at innreisende fra utlandet skal være i karantene i minst syv dager.¹²⁰ Dette fører til at arbeidstakere ikke kan møte på jobb. Arbeidere som ikke kan utføre arbeidet hjemmefra blir dermed tvunget til å misligholde sin arbeidsplikt etter arbeidsavtalen. Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) har tatt til orde for at arbeidsgivere i en slik situasjon kan pålegge arbeidstakere å ikke reise ut av landet, for å forhindre at arbeidsavtalen misligholdes.¹²¹ I forlengelsen av dette tas det til orde for at arbeidstakeren ikke har krav på lønn dersom han ikke kan stille på arbeid og levere

¹¹⁹ Se bla. *The Sunday Times mot Storbritannia* [P] 1979, no. 6538/74, avsnitt 47.

¹²⁰ Regjeringen (2021).

¹²¹ Næringslivets Hovedorganisasjon (2021a).

arbeidsytelsen.¹²² Denne forståelsen tolkes slik at det er den ulovfestede normen om arbeidstakers lojalitetsplikt som i så fall hjemler arbeidsgivers adgang til å forby utenlandsreise på fritiden.

Lojalitetsplikten gjelder innenfor avtaleforholdet. Dette tilsier at lojalitetsplikten i utgangspunktet bare gjelder i arbeidstiden, og ikke på arbeidstakers fritid – så lenge arbeidstakers handlinger ikke går utover evnen til å utføre arbeidet for arbeidsgiveren fullt ut.¹²³ På denne måten gjelder arbeidstakers lojalitetsplikt i prinsippet også utenfor arbeidstiden, slik at arbeidstaker likevel må ta hensyn til og være lojal mot sin arbeidsgiver ved utførelse av fritidsaktiviteter. I Sveiser-dommen fant Høyesterett at arbeidsgiveren ikke kunne si opp en sveiser med begrunnelse i brudd på lojalitetsplikten, da sveiseren påtok seg kveldsarbeid for en annen arbeidsgiver. Etter å ha fastsatt utgangspunktet om at arbeidstaker selv råder over sin fritid, foretok Høyesterett på side 902 en konkret vurdering av om kveldsarbeidet gikk utover sveiserens arbeidsytelse i den ordinære arbeidstiden, noe de kom frem til at det ikke gjorde.

Rettspraksis viser at det må foretas en konkret vurdering av om arbeidstakers handlinger på fritiden er i strid med lojalitetsplikten som følger av avtaleforholdet. Et viktig moment virker å være hvorvidt handlingen går utover arbeidstakerens arbeidsplikt.¹²⁴

Selv om arbeidstakers lojalitetsplikt går lenger enn arbeidstakers arbeidstid, faller reiseaktivitet på fritiden hovedsakelig utenfor. Under koronapandemien utvides imidlertid arbeidsgivers styringsrett, og det er da naturlig å forvente at lojalitetsplikten også får et bredere omfang. For den videre vurderingen legges det derfor til grunn at arbeidstakers lojalitetsplikt hjemler arbeidsgivers adgang til å nedlegge utreiseforbud for sine arbeidstakere. Et utreiseforbud er følgelig «i samsvar med lov», jf. EMK TP4-2 tredje ledd.

Det neste spørsmålet er om forbudet er «nødvendig i et demokratisk samfunn (...) for å beskytte helse», jf. EMK TP4-2 tredje ledd. Ordlyden peker på en forholdsmessighetsvurdering, hvor hensyn til å beskytte allmennhetens helse må vurderes opp mot konsekvensene av et utreiseforbud.¹²⁵

¹²² Næringslivets Hovedorganisasjon (2021b).

¹²³ Fougner (2019) s. 1149 og 1151.

¹²⁴ Se Rt. 1959 s. 900 (Sveiser).

¹²⁵ Se nærmere om inngrepshjemmelen i kapittel 4.3.

Importsmitte utgjør en stor risiko for ukontrollerte smitteutbrudd i relasjon til koronapandemien, slik at forbudet mot utenlandsreiser er ment for å «beskytte helse», jf. EMK TP4-2 tredje ledd. Det sentrale spørsmålet er imidlertid om et utreiseforbud er forholdsmessig sett opp mot formålet om å beskytte helse.

Et generelt utreiseforbud er meget inngripende. Forbudet gjør det vanskelig for arbeidstakere å møte mennesker som ikke er bosatt i Norge, å opprettholde forpliktelser som krever utreise eller kunne få medisinsk eller ikke-medisinsk behandling dersom det er behov for internasjonal kompetanse. Det må derfor kreves særdeles mye for at en slik innskrenking i individets frihet blir ansett forholdsmessig.

Norge en rettsstat som kjennetegnes ved at statens maktutøvelse og forholdet mellom borgerne er styrt av rettsregler.¹²⁶ Formålet i enhver rettsstat er å sikre borgernes rettssikkerhet. I en ekstraordinær situasjon som koronapandemien, kan det være fristende å midlertidig strekke eller endre på individers grunnleggende rettigheter frem til situasjonen er normal igjen. Men, dersom Norge tillater seg dette i stor utstrekning svekkes borgernes rettssikkerhet, og rettsstaten blir svakere. Dette taler mot at utreiseforbudet er forholdsmessig.

For arbeidstakergruppen helsepersonell gjør særlige hensyn seg gjeldende under pandemien. Det er en begrenset gruppe med en sentral samfunnsrolle når det gjelder å holde koronapandemien under kontroll. Utenlandsreiser øker smitterisikoen betraktelig, da det ikke er mulig for norske myndigheter å kontrollere smitte utenfor rikets grenser. Et forbud mot utenlandsreise vil minske risikoen for smitte av helsepersonell, som selv må holde seg friske for å kunne behandle andre. Dersom helsepersonell smittes, står Norge i fare for å ha for lite disponibelt personale til et allerede overbelastet helsevesen. Dette taler sterkt i retning av at inngrepet er forholdsmessig.

Videre vil utenlandsreiser medføre karanteneplikt for de reisende. Dette fører til at kritisk helsepersonell blir utilgjengelig for arbeid etter hjemkomst fra utlandet. Med helsepersonell i karantene vil det være en risiko for at de som er smittet og syke ikke får den behandlingen de behøver. Dette taler sterkt i retning av at inngrepet er forholdsmessig hva gjelder helsepersonell.

¹²⁶ Berg (2020).

Helsepersonell har nødvendigvis det samme ønsket om og behovet for å ikke få begrenset sin handlefrihet, som andre arbeidstakere. Likevel må deres kompetanse ses i sammenheng med den ekstraordinære situasjonen som foreligger, og hensynet til å beskytte allmenhetens helse. Etter dette må arbeidsgiverens interesse i lys av pandemiens art veie tyngre enn det individuelle helsepersonells interesser i en begrenset periode.

Samlet sett tilsier helsepersonells kritiske samfunnsansvar at et utreiseforbud på deres fritid er forholdsmessig sett opp mot formålet om å beskytte helse. For at et tiltak skal være i tråd med EMK TP4-2, må det heller ikke gå lenger enn nødvendig. Forholdsmessigheten må derfor vurderes fortløpende, da forbudet bare er forholdsmessig så lenge det er stor usikkerhet knyttet til smittesituasjonen av covid-19-viruset utenfor Norges grenser. I tråd med en begynnende vaksinasjon våren 2021, forventes det at spredningen av covid-19-viruset går ned, noe som vil ha stor betydning i forholdsmessighetsvurderingen.

Når det gjelder andre arbeidstakere enn helsepersonell, kreves det fortsatt svært mye for at en innskrenking i individets bevegelsesfrihet blir ansett forholdsmessig.

Forholdsmessighetsvurderingen stiller seg likevel noe annerledes, ved at andre arbeidstakere ikke har en like kritisk rolle som helsepersonell i bekjempelsen av koronapandemien. Til tross for at utreiseforbudet får konsekvenser også for andre arbeidere, har ikke smitte- eller karantenesituasjon en like direkte tilknytning til bekjempelse og behandling av koronapandemien som for helsepersonell. Dette taler mot at forbud mot utenlandsreise for andre enn helsepersonell er forholdsmessig.

Et utreiseforbud kan føre til store konsekvenser – både økonomisk og sosialt. Dette gjelder særlig for utenlandske arbeidere som pendler til Norge, hvor et utreiseforbud vil føre til at arbeiderne ikke får reist til sitt bosted, med alt det medfører. Dette er særlig inngripende, og taler mot at utreiseforbud er forholdsmessig.

På den annen side fører den ukontrollerbare smitten i utlandet nødvendigvis til høyere smitterisiko ved utreise. Et utreiseforbud fra arbeidsgiver kan dermed bidra til å begrense smitten, først og fremst på arbeidsplassen, men også generell smittespredning i landet. Dette taler svakt for forholdsmessighet.

Likevel kan ikke ansvaret for smittespredning generelt være opp til den enkelte arbeidsgiver å gjøre, så lenge det ikke har direkte tilknytning til arbeidstakernes arbeid. Dette taler mot forholdsmessighet.

Et praktisk problem for de fleste arbeidsplasser hvor hjemmekontor ikke er gjennomførbart, er den pålagte karanteneplikten ved innreise. Dette kan føre til store konsekvenser for driften av arbeidsgiverens virksomhet. En arbeidstaker som reiser ut i en friperiode, men som ikke rekker å møte til den avtalte arbeidstid på grunn av karanteneplikt kan risikere å misligholde sin arbeidskontrakt. I den forbindelse kan arbeidsoppgaver stå ugjort, det kan bli forsinkelser, produksjoner kan stoppe opp og bedrifter kan gå konkurs. Slike konsekvenser kan være alvorlige, og føre til store ulemper for arbeidsgiver, arbeidstaker og samfunnet generelt. Ved konkurser vil arbeidsplasser gå tapt, med alt det medfører at folk mister arbeidet sitt. Blant annet vil folk som mister arbeid bruke mindre penger, noe som igjen kan føre til at andre bedrifter kan gå konkurs. Disse konsekvensene er likevel ikke av en slik art at det knytter seg direkte til hensynet om å beskytte helse, og får derfor begrenset betydning i denne forholdsmessighetsvurderingen.

Samlet sett taler de sterkeste grunner mot at et utreiseforbud for andre arbeidere enn helsepersonell er forholdsmessig sett opp mot formålet om å beskytte helse.

Etter dette konkluderes det med at inngrepet ikke er «nødvendig i et demokratisk samfunn (...) for å beskytte helse», jf. EMK TP4-2 tredje ledd når det gjelder andre arbeidere enn helsepersonell. Arbeidsgiver er følgelig avskåret fra å nedlegge utreiseforbud for andre enn helsepersonell i kraft av sin styringsrett, da en slik avgjørelse er i strid med lovgivning. I det videre vurderes derfor bare forbudet knyttet til helsepersonell.

5.3.4 Det alminnelige saklighetskravet

Er utreiseforbudet knyttet til helsepersonell basert på et forsvarlig grunnlag, uten å være vilkårlig, og uten å bygge på utenforliggende hensyn?

Utreiseforbudet bygger på hensynet til å begrense smitte av covid-19 i samfunnet, i tillegg til å ivareta de som allerede er smittet ved å ha nok helsepersonell tilgjengelig. Det er derfor

klart at avgjørelsen blir gjennomført etter en forsvarlig prosess og bygger på korrekt faktisk, saklig og forsvarlig grunnlag.

Et generelt utreiseforbud som gjelder for helsepersonell, kan imidlertid virke vilkårlig på flere måter. For det første kan det faktum at utreiseforbudet bare gjelder helsepersonell virke å forskjellsbehandle disse i forhold til andre arbeidere. I den forbindelse vises det til vurderingen av inngrepshjemmel i GrL § 106 andre ledd, og at det må aksepteres at arbeidsgiver har behov for å disponere arbeidstakere ulikt ut ifra deres kompetanse.¹²⁷ For det andre kan utreiseforbudet virke vilkårlig for helsepersonell som bor og arbeider på steder av landet hvor det er og har vært svært få smittetilfeller av covid-19. Helsepersonell i disse kommunene har ikke samme smittetrykk og behov for å være i konstant beredskap som i byer med stadig mange smittede. Likevel må det antas at en slik generell avgjørelse foretas på nasjonalt nivå er nødvendig da smitteutbrudd er påregnelig så lenge pandemien vedvarer. Dette til tross for at geografiske forskjeller gjør pandemien mer eller mindre synlig for det enkelte helsepersonell. Det at helsepersonell i større eller mindre grad er direkte påvirket av koronapandemien, medfører ikke en vilkårlig eller usaklig forskjellsbehandling av arbeidstakerne.

Det er klart at arbeidsgivers avgjørelse om utreiseforbud for helsepersonell er basert på saklige og relevante hensyn, da det gjøres for å begrense smitte av covid-19-viruset, samt å ha nok tilgjengelig helsepersonell til å behandle de som er syke. Utreiseforbudet bygger derfor ikke på utenforliggende hensyn.

Utreiseforbud for helsepersonell på deres fritid beror på et forsvarlig grunnlag, og forbudet er verken vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn. Avgjørelsen er dermed saklig, og innenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett.

5.3.5 Konklusjon

Etter en gjennomgang av rammene for arbeidsgivers styringsrett, konkluderes det med at arbeidsgiver, i kraft av styringsretten, kan hjemle et utreiseforbud for helsepersonell på deres fritid. Dette gjelder imidlertid bare så lenge den ekstraordinære situasjonen som

¹²⁷ Se kapittel 5.3.3 angående forholdsmessighetsvurderingen.

koronapandemien er, vedvarer. For at forbudet ikke skal være i strid med retten til bevegelsesfrihet etter Grl. § 106 og EMK TP-4, kreves det også løpende vurdering av forbudets forholdsmessighet i pandemiens ulike faser. Som et klart utgangspunkt kan ikke styringsretten lenger hjemle utreiseforbud for helsepersonell når koronapandemien er over.

6 Avsluttende bemerkninger

Den klare hovedregelen er at arbeidsgivers styringsrett bare gjelder innenfor rammene av arbeidsforholdet. Dette utgangspunktet er såpass klart at det i liten grad er skrevet om de tilfeller der arbeidsgivers styringsrett utvides til å strekke seg utover arbeidstiden, til også å gjelde på arbeidstakers fritid. Temaet er likevel aktuelt, og blir særlig satt på spissen der ulike omstendigheter danner en samfunnssituasjon utenom det vanlige.

Koronapandemien har hatt enorme konsekvenser på mange samfunnsområder. I tillegg til å kreve ekstra ressurser og kapasitet i helsevesenet, har også yrkesgrupper som ikke har direkte tilknytning til bekjempelse av pandemien fått betydelige følger. Arbeidsgivere har et særlig ansvar for å drifte virksomheter, samtidig som de har et ansvar til å bidra til å få kontroll på smittesituasjonen. En situasjon som koronapandemien er helt klart ekstraordinær, og kan medføre at arbeidsgivers styringsrett utvides på områder hva gjelder for eksempel omdisponering av arbeidskraft, endring av arbeidstid og pålegg om overtidsarbeid.

Når det gjelder om arbeidsgivers styringsrett strekker seg så langt i koronapandemien, at retten også kan hjemle inngrep i arbeidstakernes grunnlovfestede rett til bevegelsesfrihet, er derimot mer usikker. Etter en konkret gjennomgang av styringsrettens grenser, med særlig vekt på inngrepsadgangen i retten til bevegelsesfrihet, taler gode grunner for at arbeidsgiver har anledning til å pålegge hjemmekontor og nekte noen arbeidstakergrupper å møte personlig på arbeid, av hensyn til å kontrollere smitte av covid-19-viruset. Når det gjelder generelle reiserestriksjoner taler de beste grunner, etter en konkret vurdering, for at arbeidsgiver bare har anledning til å pålegge helsepersonell slike tiltak i kraft av sin styringsrett. Dette begrunnes i helsepersonells viktige samfunnsansvar i en pandemi, og at det er særlig kritisk dersom denne yrkesgruppen blir utsatt for smitte og karantene.

Det må foretas en konkret vurdering i hver situasjon som er ekstraordinær, hvor arbeidsgivers interesser i å foreta inngripende tiltak må vurderes mot arbeidstakernes interesser. I et tilfelle som dette, hvor tiltak for å bekjempe koronapandemien går utover en grunnleggende menneskerettighet, vil særlig proporsjonalitetsvurderingen i det internasjonale menneskerettighetsregelverket få stor betydning. Det er imidlertid viktig å merke seg at den

utvidede styringsretten ikke gjelder på ubestemt tid, men at det hele tiden må vurderes om det er forholdsmessig sett opp mot de andre grunnleggende rettighetene som arbeidstakeren har.

Kilderegister

Lover og forskrift

1814	Kongeriket Norges Grunnlov 17. mai 1814 (Grunnloven)
1988	Lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (permitteringslønsloven)
1994	Lov 5. august 1994 nr. 55 om vern mot smittsomme sykdommer (smittevernloven)
1997	Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven)
1999	Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)
1999	Lov 2. juli 1999 nr. 61 om spesialisthelsetjenesten m.m. (spesialisthelsetjenesteloven)
2000	Lov 23. juni 2000 nr. 56 om helsemessig og sosial beredskap (helseberedskapsloven)
2005	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
2012	Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven)
2020	Forskrift 13. mars 2020 nr. 291 om forbud mot utenlandsreiser for helsepersonell som jobber med pasientbehandling

2020 Forskrift 27. mars 2020 nr. 470 om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (covid-19-forskriften)

2020 Forskrift 7. mai 2020 nr. 956 om endring i forskrift om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (covid-19-forskriften)

Forarbeider

Ot.prp. nr. 89 (1998-1999) Om lov om helsemessig og sosial beredskap

NOU 1999: 27 «Ytringsfrihet bør finde Sted». Forslag til ny Grunnlov § 100

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

Dok. nr. 16 (2011-2012) Rapport til Stortingets presidentskap fra Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven. Rapport fra Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven, avgitt 19. desember 2011

Prop. 130 L (2019-2020) Midlertidige endringer i smittevernloven (hjemmel for forskrifter om isolering og begrensninger i bevegelsesfrihet mv.)

Internasjonale konvensjoner

1963 Protokoll nr. 4 til Konvensjonen om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, om beskyttelse av visse rettigheter og friheter som ikke

allerede er omfattet av konvensjonen og av første
tilleggsprotokoll til Konvensjonen (EMK TP4)

1969 Wien-konvensjonen om traktatretten av 23. mai 1969
(Wien-konvensjonen)

Tariffavtaler

2018-2021 Hovedavtalen LO-NHO (2018-2021)

Dommer

Underrettspraksis:

LE-2003-3386

Høyesterettspraksis:

Rt. 1927 s. 296

Rt. 1959 s. 900 (Sveiser)

Rt. 1964 s. 1345 (Jordmor)

Rt. 1977 s. 902 (Hammerverk)

Rt. 1990 s. 607 (Saga Data)

Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk)

Rt. 2001 s. 418 (Kårstø)

Rt. 2008 s. 856 A (Theatercafé)

Rt. 2009 s. 1465 A (Senvakt)

Rt. 2011 s. 841 A (Undervisningsinspektør)

Rt. 2014 s. 336 A

Rt. 2014 s. 1105 A

Rt. 2014 s. 1292 A

Rt. 2015 s. 93 A

Rt. 2015 s. 155 A (Folkemord i Rwanda)

Rt. 2015 s. 746 A (Aftenposten)

Rt. 2015 s. 1286 A (Rolfsen)

HR-2016-2554-P (Holship)

HR-2017-2375-A (Ulvesund)

HR-2020-1339-A (Forsvarsbygg)

Rettspraksis fra EMD:

Tyrer mot Storbritannia [J]

EMDs dom av 25. april 1978, no. 5856/72

The Sunday Times mot Storbritannia [P]

EMDs dom av 26. april 1979, no. 6538/74

Baumann mot Frankrike [J]

EMDs dom av 22. mai 2001, no. 33592/96

Litteratur

Aall (2018)

Aall, Jørgen, *Rettsstat og menneskerettigheter*, 5. utgave, Fagforlaget, 2018.

Andersen (1967)

Andersen, Kristen, *Fra arbeidslivets rett*, Oslo, Johan Grundt Tanum Forlag, 1967.

Borgerud og Næss (2019)

Borgerud, Ingeborg Moen og Mona Næss, *Arbeidsrett*, 2. utgave, Universitetsforlaget, 2019.

Evju (2003)

Evju, Stein, «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, Bind 1 (2003) side 3-32.

Fanebust (2015)

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett – den individuelle del*, 4. utgave, Universitetsforlaget, 2015.

Fanebust (2017)

Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 5. utgave, Universitetsforlaget, 2017.

Fliflet (2013)

Fliflet, Arne, «Noen tanker om grunnlovstolkning i en ny tid», *Jussens venner*, 01-02/2013 (Volum 48).

Fougner (2019)

Fougner, Jan, *Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakerverna*, Universitetsforlaget, 2019.

- Føllesdal mfl. (2017) Føllesdal, Andreas, Morten Ruud og Geir Ulfstein (red.), *Menneskerettighetene og Norge. Rettsutvikling, rettsliggjøring og demokrati*, Universitetsforlaget, 2017.
- Graver (2020) Graver, Hans Petter, *Pandemi og unntakstilstand*, Dreyers forlag Oslo, 2020.
- Hasselbalch (2005) Hasselbalch, Ole, «Saglighetskravet ved ledelsesrettens udøvelse i nordisk perspektiv», *Arbeidsrett*, 2005 (Volum 2) nr. 1 side 28-42.
- Høgberg og Høgberg (2013) Høgberg, Alf Petter og Benedikte Moltumyr Høgberg, «Tolkning av Grunnloven», *Jussens Venner*, 2013/3, Årgang 48, side 193-226.
- Høgberg og Sunde (2019) Høgberg, Alf Petter og Jørn Øyrehagen Sunde (red.), *Juridisk metode og tankemåte*, Universitetsforlaget, 2019.
- Høstmælingen (2012) Høstmælingen, Njål, *Internasjonale menneskerettigheter*, 2. utgave, Universitetsforlaget, 2012.
- Jakhelln (2006) Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, N.W. DAMM & SØN, 2006.
- Monsen (2012) Monsen, Erik, *Innføring i juridisk metode og oppgaveteknikk*, Cappelen Damm akademisk, 2012.
- Skjønberg mfl. (2017) Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2017.
- Storeng mfl. (2020) Storeng, Nils H., Tom H. Beck, Arve Due Lund, Kari B. Andersen, Terje G. Andersen og Thomas B. Svendsen,

Arbeidslivets spilleregler, 5. utgave, Universitetsforlaget, 2020.

Internettlenker

- Hovedorganisasjonen Virke (u.å.) Hovedorganisasjonen Virke, «*Arbeidsgivers handlingsrom i krisesituasjoner innenfor helseinstitusjoner*», uten år, <https://www.virke.no/globalassets/6.tariff-og-lonn/koronaavtaler/virkes-anbefalinger-om-arbeidsgivers-handlingsrom-mv-ifm-korona-situasjonen.pdf> (sist besøkt 9. mai 2021)
- Berg og Leraand (2018) Berg, Ole T. og Dag Leraand, «*Unntakstilstand*», Store norske leksikon, sist oppdatert 26. november 2018, <https://snl.no/unntakstilstand> (sist besøkt 9. mai 2021)
- Holmøyvik (2019) Holmøyvik, Eirik, «*Lex superior-prinsippet*», Store norske leksikon, sist oppdatert 7. mars 2019, https://snl.no/Lex_superior-prinsippet (sist besøkt 9. mai 2021)
- Steinfeld (2019) Steinfeld, Svein Jervell, «*Omdisponering av arbeidskraft ved styringsretten*», Arbeidslivsjuss, publisert 16. oktober 2019, <https://www.arbeidslivsjuss.no/omdisponering-av-arbeidskraft-ved-styringsretten/> (sist besøkt 9. mai 2021)
- Berg (2020) Berg, Ole T, «*Rettsstat*», Store norske leksikon, sist oppdatert 17. juli 2020, <https://snl.no/rettsstat> (sist besøkt 9. mai 2021)
- Pressemelding nr. 38/20 (2020) Pressemelding nr. 38/20, Statsministerens kontor, «*Omfattende tiltak for å bekjempe koronaviruset*»,

- publisert 12. mars 2020,
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nye-tiltak/id2693327/> (sist besøkt 9. mai 2021)
- Pressemelding nr. 82/20 (2020) Pressemelding nr. 82/20, Regjeringen, «*Regjeringens plan og justering av koronatiltak*», publisert 7. mai 2020, <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringens-plan-og-justering-av-koronatiltak/id2701493/> (sist besøkt 9. mai 2021)
- Arbeidstilsynet (2021) Arbeidstilsynet, «*Koronavirus: Tiltak i arbeidslivet*», sist oppdatert 22. mars 2021, <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/biologiske-faktorer/coronavirus-tiltak-i-arbeidslivet-mot-smitte/> (sist besøkt 8. mai 2021)
- Holmøyvik (2021) Holmøyvik, Eirik, «*Portforbud*», Store norske leksikon, sist oppdatert 28. januar 2021, <https://snl.no/portforbud> (sist besøkt 9. mai 2021)
- Næringslivets Hovedorganisasjon (2021a) Næringslivets Hovedorganisasjon, «*Innreiserestriksjoner. Kan arbeidsgiver nekte ansatte å reise ut av landet grunnet innreiserestriksjoner?*», sist oppdatert 22. mars 2021, <https://arbinn.nho.no/korona-aktuelt-innhold/artikler/nye-innreiserestriksjoner-fra-29.-januar-2021/> (sist besøkt 29. mars 2021)
- Næringslivets Hovedorganisasjon (2021b) Næringslivets Hovedorganisasjon, «*Har arbeidstaker rett på lønn eller sykepenger når vedkommende ikke stiller på arbeid grunnet innreiseforbud?*», <https://arbinn.nho.no/korona-aktuelt-innhold/artikler/har-vi-lonnsplikt-for-arbeidstakere-som-ikke-stiller-pa-arbeid-grunnet-innreiseforbud/> (sist besøkt 29. april 2021)

Regjeringen (2021)

Regjeringen, «*Karantene – spørsmål og svar*», sist oppdatert 5. mai 2021, <https://www.regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/sporsmal-og-svar-om-koronasituasjonen/koronasituasjonen-ofte-stilte-sporsmal-om-karantene/id2702867/> (sist besøkt 8. mai 2021)

Utenriksdepartementet (2021)

Utenriksdepartementet, «*Frankrike – reiseinformasjon*», Regjeringen, sist oppdatert 19. mars 2021, https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/reiseinformasjon/velg-land/reiseinfo_frankrike/id2429004/ (sist besøkt 4. mai 2021)