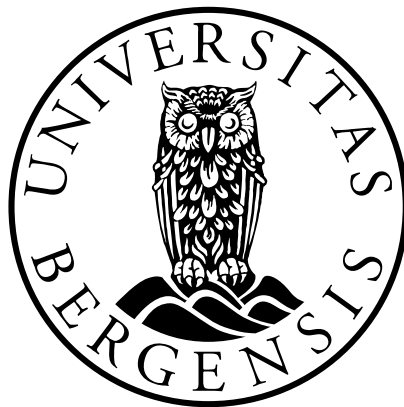


Grensene for arbeidsgivers styringsrett

*Rammene arbeidsavtalen set for retten
arbeidsgivar har til einssidig å endre
arbeidsoppgåvene til arbeidstakar på grunn av
endra forhold i verksemda*

Kandidatnummer: 78

Antall ord: 13 137



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

11.desember 2023

Innholdsliste

Innholdsliste	2
1 Innleiande punkt	4
1.1 Emnet, problemstillinga og aktualiteten	4
1.2 Rettskjeldene og metoden	5
1.3 Avgrensingar	6
1.4 Framdrifta vidare	6
2 Generelt om styringsretten	8
2.1 Grunnlaget for styringsretten	8
2.2 Kva avgrensar styringsretten?	9
2.2.1 Nokre utgangspunkt	9
2.2.2 Lov og tariffavtale	9
2.2.3 Kravet om saklege avgjerder	11
2.2.4 Grensa mot endringsoppseiing	12
3 Den individuelle arbeidsavtalen som ramme for styringsretten	14
3.1 Innleiande punkt	14
3.2 Forholdet mellom avtalerett og arbeidsrett	14
3.3 Snever tolking av arbeidsavtalen	15
3.4 Vid tolking av arbeidsavtalen	16
3.5 Særleg om samfunnsutviklinga som tolkingfaktor	17
3.6 Arbeidsavtalen kan både innskrenke og utvide styringsretten	18
3.6.1 Føresegner som innskrenkar styringsretten	18
3.6.2 Føresegner som utvidar styringsretten	19
3.7 Grunnpregstandarden	20
4 Tilgangen arbeidsgivar har til einssidig å endre arbeidsoppgåvene	24
4.1 Innleiande punkt	24
4.2 Gi tilleggsoppgåver	24
4.2.1 Innleiande punkt	24
4.2.2 Rettspraksis	24
4.2.3 Oppsummering	27
4.3 Fjerne arbeidsoppgåver	27
4.3.1 Innleiande punkt	27

4.3.2	Rettspraksis	28
4.3.3	Oppsummering	32
4.4	Endre til arbeidsoppgåver av ulik art.....	32
4.4.1	Innleiande punkt	32
4.4.2	Rettspraksis	33
4.4.3	Særleg om kvalifikasjonar.....	36
4.4.4	Oppsummering	37
4.5	Samanstilling	38
5	Nokre merknadar.....	41
5.1	Utfordringar knytte til endringstilgangen I framtida	41
5.2	Endringar og kompetansekrav	41
	Litteraturliste	43

1 Innleiande punkt

1.1 Emnet, problemstillinga og aktualiteten

Emnet i denne oppgåva er arbeidsgivars styringsrett og korleis arbeidsavtalen set rammene for innhaldet i den. Styringsretten er retten arbeidsgivar har til å organisere, leie, kontrollere og fordele arbeidet. Den dannar ein del av bakgrunnsretten som er nødvendig for å tolke rettane og pliktene som følger av arbeidsforholdet.¹ Arbeidsavtalar er gjerne tidsubestemte, slik at arbeidsforholdet har behov for justeringar undervegs. Det gjer at det ikkje er mogleg å detaljregulere dei. Styringsretten gjer det mogleg for arbeidsgivar å einsidig endre innhaldet i arbeidsavtalen og gir arbeidsgivar fleksibilitet gjennom arbeidsforholdet. Endringstilgangen er ikkje uavgrensa, så det er ikkje alle endringar arbeidstakarane må akseptere. Det må vere ei grense for kor langt endringstilgangen kan gå.

Eg vil sjå nærare på kva for nokre reglar som gjeld når arbeidsgivar må endre arbeidsoppgåvene til dei tilsette på grunn av endra forhold i verksemda. Samfunnsutviklinga, utviklinga i arbeidslivet og økonomiske utfordringar for arbeidsgivar er faktorar som kan gi arbeidsgivar behov for å omstille heile eller delar av verksemda. Målet kan for eksempel vere å bli meir konkurransedyktig og effektiv, men også andre formål kan ligge bak ønske om endring. Arbeidslivet har endra seg mykje dei siste åra, og i mange bransjar må ein omstille seg ofte. Det kan føre til hyppige endringar i arbeidsoppgåvene, både på arbeidsplassen generelt og for den enkelte arbeidstakaren spesielt. Dermed kjem grensene for kva arbeidsgivar kan endre i arbeidsforholdet, innanfor rammene for styringsretten, i større grad på spissen. Det dukkar stadig opp nye problemstillingar knytte til spørsmålet om kva for nokre og kor store endringar arbeidsgivar einsidig kan gjere i arbeidsforholdet. Det er ikkje utan grunn at styringsretten er omtalt som eit «evig ungt tema i arbeidsretten» i juridisk teori.²

Problemstillinga er

«I kva grad kan arbeidsgivar einsidig endre arbeidsoppgåvene på grunn av endra forhold i verksemda innanfor dei rammene arbeidsavtalen set for styringsretten?»

¹ Hemmingby (2021-1) s. 29

² Evju (2010) s. 49

1.2 Rettskjeldene og metoden

Målet med denne oppgåva er å avklare kva som er gjeldande rett knytt til spørsmålet om grensene for styringsretten, ut frå eit rettsdogmatisk perspektiv. Eg skal sjå på kva for nokre moment som er relevante for å avgjere om ei endring av arbeidsoppgåvene til arbeidstakaren er innanfor eller utanfor rammene for styringsretten, og eg vil klargjere kva samfunnsutviklinga har å seie for desse rammene.

Rettskjeldebildet er samansett. Lovgivinga gir lite rettleiing til problemstillinga, då den ikkje regulerer styringsretten og innhaldet i den.³ Styringsretten er i hovudsak ulovfesta, og tariffavtalar og den individuelle arbeidsavtalen er sentrale rettskjelder. Sidan eg fokuserer på rammene den individuelle arbeidsavtalen set, kjem eg ikkje til å drøfte grundig korleis og i kva grad tariffavtalar avgrensar styringsretten. Eg nemner likevel korleis tariffavtalar kan påverke styringsretten i punkt 2.2.2 og tariffavtalar blir også nemnde når eg går gjennom rettspraksis i kapittel 4.

Rettspraksis er også ei sentral kjelde for å avklare rammene for styringsretten. Eg kjem til å vise til praksis frå Høgsterett. Målet er å få eit heilskapleg bilde av dei vurderingsmomenta Høgsterett har lagt til grunn for å vurdere om avgjerda om å endre arbeidsoppgåvene er innanfor eller utanfor rammene for styringsretten. Høgsterett har behandla fleire saker som gjeld spørsmål om styringsrett. Sjølv om eg fokuserer på tilgangen til å endre arbeidsoppgåvene, nemner eg rettsavgjerder som gjeld andre typar endringar. Mykje av den sentrale rettspraksisen på området omfattar blant anna retten til å endre arbeidstid, arbeidsstad eller andre forhold. Sjølv om problemstillingane er ulike, har dei likevel mange fellestrekk knytte til spørsmål om endring. Difor er dei også relevante knytte til spørsmål om endringar i arbeidsoppgåvene. For å vurdere innhaldet i vurderingsmomenta Høgsterett har presentert, er det relevant å sjå på korleis dette har blitt behandla og kva for nokre utslag det har gitt i enkeltsaker. Sidan det er mykje underrettspraksis om dette temaet, kjem eg også til å vise til fleire avgjerder frå lagmannsretten. Underrettspraksis har redusert vekt som rettskjelde, og det er berre praksis frå Høgsterett som har prejudikatsverdi. Praksis frå lagmannsrettane er likevel godt eigna til å synleggjere momenta frå Høgsterett og viser korleis dei blir brukte i andre saker med andre arbeidstakarar.

³ Statstilsettelova § 16 regulerer styringsretten overfor tilsette i staten, men gir ikkje føringar for grensene. Viser til avgrensinga i punkt 1.3.

Det er også mykje juridisk teori knytt til spørsmålet om styringsretten. Juridisk teori har lågare vekt som rettskjelde enn rettspraksis, men kan klargjere fleire spørsmål knytte til styringsretten. Mange av retningslinjene er utvikla i eit samspel mellom rettspraksis og juridisk teori, og teorien kan støtte opp under argumenta eg utleier frå andre rettskilder.

1.3 Avgrensingar

Styringsretten er eit omfattande tema. Difor gjer omfanget av denne oppgåva det nødvendig å sette nokre rammer. Styringsretten er i hovudsak ulovfesta og gjeld overfor arbeidstakarar i både offentleg og privat sektor. Statstilsettelova har reglar om styringsrett. Sidan eg i hovudsak fokuserer på den individuelle arbeidsavtalen som ramme for styringsretten, går eg ikkje nærare inn på denne lova.

Ved omstilling i verksemdar, kan det vere aktuelt med både mindre endringar i arbeidsoppgåvene, omplassering, endringsoppseiing og ordinær oppseiing. Når eg fokuserer på ein-sidede endringar i løpande arbeidsforhold som er grunngitte i forhold på arbeidsgivarsida eller i verksemda, er det naturleg å avgrense mot oppseiing, sluttpakkar, endringar arbeidstakar har samtykka til og endringar som er grunngitte i forhold på arbeidstakersida. Eg kjem likevel til å sjå på rettsavgjerder som gjeld endringar grunngitte i arbeidstakers forhold, fordi dei inneheld generelle utsegner om styringsretten og går inn på nokre av dei sentrale omsyna bak endringsvernet til arbeidstakar. Det er også naturleg å skrive litt om endringsoppseiing då dette utgjer grensa for kor omfattande endringar arbeidsgivar har lov til å gjere.

Vidare avgrensar eg mot midlertidige endringar som følge av ekstraordinære situasjonar, slik som for eksempel koronapandemien, og kva slike situasjonar har å seie for endringstilgangen. I slike situasjonar er truleg terskelen for å endre arbeidsoppgåvene lågare enn elles. Det er ikkje rom for å behandle desse endringane innanfor omfanget av denne oppgåva.

1.4 Framdrifta vidare

Ein må vurdere innhaldet i og rekkevidda av styringsretten konkret. Målet i denne oppgåva er å få fram korleis ein går fram for å vurdere tilgangen til å endre arbeidsoppgåvene. I kapittel 2 skal eg sjå nærare på grunnlaget for styringsretten og kva for nokre kjelder som avgrensar

den. Her kjem eg kort inn på korleis lov og tariffavtalar kan avgrense styringsretten, det alminnelege saklegheitskravet og grensa mot endringsoppseiing.

Kapittel 3 handlar om den individuelle arbeidsavtalen som ramme for endringstilgangen og korleis ein skal tolke slike avtalar. Her ser eg på samanhangen mellom avtalerett og arbeidsrett og kva som gjer at arbeidsavtalane skil seg frå andre avtalar. Eg ser også nærare på korleis ein skal tolke arbeidsavtalar i snever og vid forstand, samfunnsutviklinga som tolkingsfaktor og kva som kan innskrenke og utvide styringsretten. Punkt 3.7 handlar om grunnpregstandarden og korleis den fungerer som ein skranke knytt til endringstilgangen.

I kapittel 4 ser eg på korleis domstolane har løyst saker som gjeld spørsmålet om kva for nokre endringar arbeidsgivar kan gjere knytt til arbeidsoppgåvene til arbeidstakarane, før eg avsluttar med nokre kommentarar i kapittel 5.

2 Generelt om styringsretten

2.1 Grunnlaget for styringsretten

Styringsretten er eit sentralt omgrep i arbeidsretten. Det er den som gir arbeidsgivar rett til å treffe avgjerder knytte til verksemda og tilsettingsforholdet. Høgsterett har definert omgrepet som retten arbeidsgivar har til «å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet [...] innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått».⁴ Den er i hovudsak ulovfesta,⁵ men har grunnlag i arbeids- og tariffavtalen.⁶ Sjølv om partane ikkje avtalar at arbeidsgivar skal ha styringsrett, gjeld den som ein grunnføresetnad i alle arbeidsforhold.⁷ Ligg ei endring innanfor styringsretten, må arbeidstakar i utgangspunktet akseptere den. I Noreg blei den anerkjend gjennom den første landsomfattande tariffavtalen, Verkstedsoverenskomsten av 15.april 1907 § 16. Departementet vurderte å lovfeste styringsretten og grensene for den i arbeidsmiljølova av 2005, etter mønster av den tidlegare tenestemannslova, men fann ikkje grunnlag for å gjere det. Bakgrunnen var at departementet vurderte at føresegna var uklar og ga tolkingsproblem knytt til spørsmålet om kva for nokre endringar i arbeidsoppgåvene arbeidstakar må finne seg i.⁸ At lovgivar bevisst vel å ikkje lovfeste den, tilseier at lovgivar meiner at ordninga der Høgsterett justerer innhaldet i og grensene for styringsretten fungerer godt.

Den klassiske grunngivinga for styringsretten er knytt til råderetten arbeidsgivar har over eigedom og ressursar.⁹ Arbeidstakaren er avhengig av ressursane til arbeidsgivar for å få utnytta arbeidskrafta og skaffe inntekter til livsopphald. Dessutan har eigedomsretten karakter av å vere ein faktisk og indirekte rett til å rå over arbeidstakarane fordi ein transformerer produksjonsmidla til arbeidsgivar til kapital og arbeidstakarane er avhengige av nettopp produksjonsmidla for å utføre arbeidet.

⁴ Rt. 2000 s. 1602 på s. 1609

⁵ Den ulovfesta styringsretten gjeld overfor tilsette både i offentleg og privat sektor. Statstilsettelova § 16 første ledd slår fast at alle tilsette i staten «har plikt til å finne seg i omorganiseringer og endringer i arbeidsoppgaver og ansvar», men gir ikkje svar på konkrete problemstillingar. Dermed har føresegna lita sjølvstendig vekt når ein skal vurdere endringstilgangen til arbeidsgivar.

⁶ Fougner (2019) s. 85.

⁷ Fougner (2016) s. 121

⁸ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 250.

⁹ Skjønberg (2021) s. 92

Elles må ein sjå styringsretten i samanheng med karakteren til arbeidsavtalen. Arbeidsavtalen er gjerne tidsubestemt og ufullstendig. Sidan mykje kan endre seg gjennom arbeidsforholdet, er det ikkje mogleg å detaljregulere den. Når arbeidsforholdet og samfunnet endrar seg over tid, er det behov for å kunne tilpasse innhaldet undervegs. Styringsretten utfyller denne mangelen på detaljregulering. Ut frå dette kan ein seie at behovet arbeidsgivar har for fleksibilitet tilseier at arbeidsgivar må ha styringsrett.

Det er sjeldan problematisk *om* arbeidsgivar har styringsrett eller ikkje. Tvistane som kjem opp for domstolane handlar i hovudsak om grensene for styringsretten og dermed kor stort handlingsrom arbeidsgivar har. I mange tilfelle er bruken av styringsretten uproblematisk, men den kan også kome i konflikt med interessene til den enkelte arbeidstakaren.

2.2 Kva avgrensar styringsretten?

2.2.1 Nokre utgangspunkt

Når hovudregelen i norsk arbeidsrett er fast tilsetting,¹⁰ er det lite praktisk å ha ei løysing der arbeidsgivar må regulere alle arbeidsoppgåvene for seg i tidsavgrensa kontaktar og avslutte dei etter kvart som dei fell bort eller arbeidstakar har løyst dei.¹¹ Arbeidsgivar har behov for ein fleksibilitet som gir rett til å endre arbeidsoppgåvene og ansvarsområdet til arbeidstakarane. Styringsretten gir ein slik fleksibilitet for arbeidsgivar,¹² men skaper også maktubalanse i arbeidsforholdet. Arbeidsavtalen er vanlegvis ikkje ein kontrakt mellom jambyrdige partar og er heller ikkje ein reint økonomisk eller forretningsmessig kontrakt. Ein kan ikkje skilje arbeidskrafta frå personen arbeidsgivar inngår kontrakten med. Det gjer at arbeidsavtalen konstituerer både eit økonomisk, personleg og sosialt forhold.¹³ Det gjer det viktig å legge vekt på behovet arbeidstakar har for vern, sjølv om omsynet til fleksibilitet for arbeidsgivar står sentralt. Difor er det nødvendig med nokre avgrensingar i styringsretten.

2.2.2 Lov og tariffavtale

¹⁰ Aml. § 14-9 første ledd første punktum

¹¹ Fougner (2019) s. 94

¹² Tilsette i staten har ei lovfesta plikt til å finne seg i slike endringar, jf. Statstilsettelova § 16 første ledd.

¹³ Evju (2011) s. 154

Alle avgjerdene arbeidsgivar treff, må vere innanfor rammene som følger lov, tariffavtalar og den individuelle arbeidsavtalen. Lovgivar overlét til partane å regulere arbeidsplikta og tilgangen arbeidsgivar har til å endre innhaldet i arbeidsforholdet. Det inneber at arbeidsavtalen er utgangspunktet når ein skal fastsetje grensene for arbeidsplikta og endringstilgangen.¹⁴ Lov og tariffavtale kan likevel avgrense styringsretten. Difor må ein undersøke konkret i kvart tilfelle om avgjerda strir mot føresegnene som følger av desse kjeldene.

Arbeidsmiljølova regulerer minsterettane til alle arbeidstakar, med dei avgrensingane som gjeld knytt til arbeidstakaromgrepet i § 1-8. Lova innskrenkar styringsretten blant anna gjennom reglane i kapittel 14 som stiller krav til korleis ein inngår arbeidsavtalar og oppseiingsreglane i kapittel 15. Tilsette i statleg sektor er i all hovudsak omfatta av reglane i arbeidsmiljølova, slik tilsette i privat og kommunal sektor er, men har stillingsvern etter statstilsettelova. Arbeidsmiljølova er ufråvikelg, så det er ikkje mogleg å avtale seg bort frå desse rettane og pliktene.¹⁵ Forarbeida til arbeidsmiljølova presiserer at tariffavtalar må «vike for lovens regler hvis de er i strid med disse».¹⁶ Føresegner i tariffavtalar kan likevel gå føre dersom det er særskilt føresett i lova. Arbeidsmiljølova gir derimot ikkje direkte føringar for i kva grad arbeidstakaren har vern om arbeidsoppgåvene sine og gir dermed lite rettleiing knytt til spørsmålet om rammene for styringsretten.

Også tariffavtalar kan avgrense retten arbeidsgivar har til å endre arbeidsoppgåvene. Dei har ein sentral funksjon i arbeidsretten. Lovgivar har definert ein tariffavtale som ein «avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold».¹⁷ Tariffavtalar har i utgangspunktet berre verknad for partane i avtalen, men normene i og verknadane av dei kan verke inn på fleire enn partane. Ordlyden «bestemmelse i arbeidsavtale» tilseier at berre dei føresegnene som strir mot tariffavtalen er ugyldige. Dette påverkar rammene for styringsretten, då arbeidsgivar ikkje kan handle i strid med det som følger av tariffavtalen, med mindre partane i tariffavtalen er einige om dette. Berre partane som inngår avtalen kan endre den, ikkje dei som er bundne av den. For å avgjere om eit vilkår i den individuelle arbeidsavtalen er i strid med ein tariffavtale, må

¹⁴ Fougner (2016) s.139

¹⁵ Aml. § 1-9.

¹⁶ Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 102

¹⁷ Arbeidstvistlova § 1 bokstav e.

ein vurdere utforminga av tariffavtalen og situasjonen på forhandlingstidspunktet og avtaletidspunktet konkret.¹⁸

2.2.3 Kravet om saklege avgjerder

Det er ikkje berre lov, tariffavtale og den individuelle arbeidsavtalen som avgrensar styringsretten. Skal arbeidsgivar endre arbeidsoppgåvene til arbeidstakaren, må avgjerda også vere sakleg. Kravet er ulovfesta og er stadfesta av Høgsterett. I Rt. 2001 s. 418 *Kårstø* slo Høgsterett fast at «meir allmenne saklighetsnormer» avgrensar styringsretten.¹⁹ Spørsmålet i saka var om arbeidsgivar, Statoil, kunne endre oppmøtestaden til dei tilsette i medhald av styringsretten. Oppmøtestaden hadde blitt flytta til eit område langt frå hovudporten, slik at dei tilsette fekk lenger reiseveg. Arbeidsgivar og arbeidstakarane var ueinige om arbeidstida starta då arbeidstakarane passerte hovudporten eller først i det dei kom fram til mønstrings- og frammøtestaden. Høgsterett kunne ikkje sjå at arbeidsgivar hadde forplikta seg til ein bestemt oppmøtestad. Dermed kom retten til at arbeidsgivar kunne flytte oppmøtestaden i medhald av styringsretten. I dommen uttalte Høgsterett at det gjeld «visse krav til saksbehandlingen» og at «det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen», som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn». Dette utgangspunktet kjem til uttrykk både i forarbeida til arbeidsmiljølova og i seinare rettspraksis.²⁰

I Undervisningsinspektør-dommen²¹ stadfesta Høgsterett at det gjeld eit saklegheitskrav og presiserte at domstolane ikkje generelt skal overprøve om avgjerdene er påkravde eller optimale. Oppgåva til domstolane er å avgjere «om det foreligger misbruk av styringsretten». I teorien er det likevel gitt uttrykk for at ein både skal ta omsyn til om avgjerda er sakleg og rimeleg, og at utsegna i Nøkk-dommen om at ein må ta stilling til kva som «finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen»²² gir grunnlag for eit slikt synspunkt. I dommen peika retten på at det var omsynet til driftseffektivitet i brannvesenet i kommunen som var grunnen til at arbeidsgivar ville endre arbeidsoppgåvene. Så såg retten på korleis endringa ville påverke dei to arbeidstakarane og vurderte dette opp mot behova til arbeidsgivar.²³ Å vurdere om avgjerda er rimeleg, samsvarar med at styringsrett er maktutøving. Når arbeidstakar er underordna

¹⁸ Hemmingby (2021-1) s.161-162

¹⁹ Rt. 2001 s. 418 på side 427.

²⁰ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.139-140

²¹ Rt. 2011 s. 841 avsnitt 58

²² Rt. 2000 s. 1602 på s. 1609

²³ Rt. 2000 s. 1602 på s. 1609-1610

arbeidsgivar, er det naturleg å stille eit slikt krav fordi det kan sikre at arbeidsgivar ikkje misbrukar makta si. Ei styringsrettsavgjerd må vere rimeleg overfor arbeidstakaren endringa gjeld for. For å avgjere dette, må ein altså vekte omsynet til arbeidsgivars behov for endring opp mot behovet arbeidstakar har for vern.²⁴

2.2.4 Grensa mot endringsoppseiing

Er endringane så store eller vesentlege at ein må likestille dei med ei oppseiing, kan ikkje lenger arbeidsgivar gjennomføre endringa i kraft av styringsretten. For å gjennomføre store endringar, må partane bli einige om å inngå ein ny arbeidsavtale. Elles må arbeidsgivar formelt seie opp den eksisterande arbeidsavtalen og tilby arbeidstakaren ei ny stilling. I teorien kallar ein dette ei endringsoppseiing.²⁵ Omgrepet er også brukt i forarbeida til arbeidsmiljølova. Departementet uttrykte at ein gjerne omtalar «tilfeller hvor det ikke er gitt formell oppsigelse, men hvor tvisten gjelder spørsmålet om innholdet i arbeidet er endret i så vesentlig grad at det i realiteten foreligger en oppsigelse fra en stilling med tilbud om jobb i en annen stilling» som endringsoppseiing.²⁶

Ved endringsoppseiing gjeld dei same reglane som ved ordinære oppseiingar.

Arbeidsmiljølova § 15-7 første ledd slår fast at ei oppseiing må vere «saklig begrunnet» i forhold ved verksemda, arbeidsgivar eller arbeidstakar. Ein må vurdere kvart enkelt tilfelle konkret for å avgjere om oppseiinga er «saklig begrunnet». Dei fleste avgjerdene om endringsoppseiing er grunngitte i forhold ved verksemda. Har arbeidsgivar sagt opp arbeidstakar på grunn av driftsinnskrenkingar eller rasjonaliseringstiltak, må ein vekte behova til verksemda opp mot interessene til arbeidstakar. Oppseiinga er ikkje «saklig begrunnet» dersom arbeidsgivar har «annet passende arbeid» i verksemda å tilby arbeidstakaren.²⁷ Dette kravet inneber ikkje at arbeidsgivar har tilgang til å løyse arbeidstakaren frå ei stilling og plassere han eller henne i ei anna. Det har likevel ein samanheng med endringsoppseiing. Høgsterett har uttalt at ein kan legge vekt på om arbeidstakaren fekk halde fram i verksemda når ein skal vurdere om oppseiinga er rimeleg for arbeidstakaren.²⁸ Ei endringsoppseiing er mindre inngripande enn ei vanleg oppseiing, fordi den vidarefører tilsettinga med endra

²⁴ Hemmingby (2021-2) s. 233

²⁵ Sjø blant anna Fougner (2019) s. 887

²⁶ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s.274. Utvalet brukte også omgrepet i NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget s. 334.

²⁷ Aml. § 15-7 andre ledd

²⁸ HR-2019-928-A avsnitt 50.

vilkår. Konsekvensen er vanlegvis mindre alvorleg der arbeidstakaren får ei anna stilling enn der han eller ho mistar jobben. Difor aksepterer domstolane i mange tilfelle at arbeidsgivar gir endringsoppseiing framfor å avslutte arbeidsforholdet.

Endringsoppseiing er altså ein framgangsmåte for å endre avtalte arbeidsvilkår, men som må vere i samsvar med oppseiingsreglane i arbeidsmiljølova. Arbeidstakar står derimot fritt til å takke nei til det nye tilbodet. I så fall må ein vurdere om vilkåra for oppseiing framleis er oppfylte.

3 Den individuelle arbeidsavtalen som ramme for styringsretten

3.1 Innleiande punkt

Arbeidsavtalen regulerer arbeidsforpliktingane til arbeidstakaren. Det partane har avtalt er eit eige rettsgrunnlag som kan avgrense retten arbeidsgivar har til å gjere endringar.²⁹ Her skal eg sjå på kva for nokre krav ein stiller til avtalen for at den skal avgrense styringsretten og kva for nokre faktorar ein skal legge vekt på i denne vurderinga. Høgsterett har oppstilt to vurderingsmoment. Det første er om arbeidsgivaren har teke på seg «en særskilt forpliktelse» eller «gitt særskilt avkall» på styringsretten.³⁰ Det andre er om endringsavgjerda ligg innanfor ramma av arbeidsforholdet. Gjer den det, har domstolane i tillegg utvikla eit krav til at avgjerda må vere sakleg, som nemnt over.

3.2 Forholdet mellom avtalerett og arbeidsrett

Arbeidsavtalen stiftar eller endrar rettsforholdet mellom partane, på same måten som for andre avtalar. Det rettslege utgangspunktet er at partane skal halde og oppfylle avtalar dei har inngått.³¹ Vil den eine parten endre innhaldet, må den andre samtykke. Dette utgangspunktet gjeld også for arbeidsavtalar, men med fleire unntak.³² Arbeidsavtalane har fleire særtrekk som skil dei frå andre typar kontraktar. Eit viktig trekk ved arbeidsavtalen er at partane ikkje er jambyrdige ved avtalegåinga og heller ikkje blir det i løpet av arbeidsforholdet. Dessutan er avtalar om arbeidskraft uløyselig knytte til arbeidstakaren som person. Det er ikkje snakk om eit omsetteleg produkt. Vidare har arbeidsavtalen ein sosial funksjon ved at reglane om arbeidsrett har eit element av statleg inngripen og regulering av forholdet mellom partane.

Endringsbehova som oppstår i arbeidsforhold har sjeldan rot i brestande føresetnader. Dei gjeld gjerne alminnelege endringar det ikkje er mogleg å regulere når ein inngår arbeidsavtalen. Difor er ikkje læra om brestande føresetnader eller andre avtalerettslege revisjonsreglar gode alternativ til styringsretten. Desse reglane har eit avgrensa omfang for

²⁹ Evju (2003) s. 20 og Hemmingby (2021-1) s. 168

³⁰ Sjø Rt. 2009 s. 1465 *Seinvakt* avsnitt 41 og HR-2016-2286-A *Rygge kommune* avsnitt 26.

³¹ NL art. 5-1-1

³² Hemmingby (2021-1) s. 27

arbeidsavtalar og gir ikkje ei tilfredsstillande løysing.³³ Arbeidsavtalen er ikkje berre ein obligasjonsrettsleg kontakt, men skaper også eit personleg maktforhold og eit forhold der arbeidstakar organisatorisk er avhengig av arbeidsgivar. Dette synet har vore grunnleggande i arbeidsretten sidan Paal Berg først definerte den som eige rettsområde i norsk rett.³⁴ Dette tilseier at ein ikkje bør tolke arbeidsavtalar ut frå eit reint avtalerettsleg perspektiv, men ut frå dei særlege omsyna som ligg bak arbeidsretten som disiplin.

Det partane har avtalt er eit eige rettsgrunnlag som kan avgrense retten arbeidsgivar har til å gjere endringar.³⁵ Her skal eg sjå på kva for nokre krav ein stiller til avtalen for at den skal avgrense styringsretten og kva for nokre faktorar ein skal legge vekt på i denne vurderinga.

3.3 Snever tolking av arbeidsavtalen

Arbeidsmiljølova § 14-5 første ledd første setning stiller krav om at partane skal inngå skriftleg arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Det er arbeidsavtalen som etablerer rettsforholdet mellom arbeidsgivar og arbeidstakar, og som fastset rettane og pliktene som dannar grunnlaget for endringstilgangen. Arbeidsgivar kan ikkje treffe avgjerder som er i strid med pliktene etter arbeidsavtalen, men må utøve styringsretten innanfor rammene av arbeidsforholdet partane har inngått avtale om. Arbeidsavtalen skal også innehalde opplysningar om forhold «av vesentlig betydning» for arbeidsforholdet. Dessutan skal endringar i det løpande arbeidsforholdet inn i arbeidsavtalen, jf. § 14-6. Det gjer at det er naturleg å starte i arbeidsavtalen og tolke den når ein skal klarlegge kva partane har avtalt. Det er også utgangspunktet som er uttrykt i forarbeida til arbeidsmiljølova av 2005. Der uttalte departementet at ein må vurdere grensene for styringsretten konkret, med utgangspunkt i arbeidsavtalen.³⁶ I alle dei ni sentrale styringsrettssakene som har vore oppe for Høgsterett har retten teke utgangspunkt i arbeidsavtalen når den vurderer om arbeidsgivar har handla innanfor eller utanfor rammene for styringsretten.³⁷ Målet med ei snever tolking er å finne ut

³³ Sjø Rt. 2004 s. 76 der Høgsterett avgrensar moglegeita for å bruke alminnelege obligasjonsrettslege revisjonsreglar på arbeidsforhold der arbeidstakar har starta i stillinga.

³⁴ Skjønberg (2021) s. 95 som viser vidare til Evju 2012 s. 9

³⁵ Evju (2003) s. 20 og Hemmingby (2021-1) s. 168

³⁶ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 141-142

³⁷ Rt. 2000 s. 1602 *Nøkk*, Rt. 2001 s. 418 *Kårstø*, Rt. 2001 s. 1576 *Hakon*, Rt. 2008 s. 856 *Theatercaféen*, Rt. 2008 s. 1246 *Statoil*, Rt. 2009 s. 1465 *Seinvakt*, Rt. 2010 s. 412 *Fokus Bank*, Rt. 2011 s. 841

Undervisningsinspektør og HR-2016-2286-A *Rygge kommune*. Det kom også ei ny avgjerd om styringsretten i år i HR-2023-728-A *Tips-saka*.

om arbeidsavtalen inneheld føresegner som regulerer tilgangen arbeidsgivar har til å endre innhaldet i den. Føresegnene kan både innskrenke og utvide styringsretten.

Nokre gongar finn ein tilstrekkeleg grunnlag i den skriftlege avtalen til å slå fast kva for nokre endringar arbeidstakar kan gjennomføre. Rt. 2009 s. 1465 *Seinvakt* gjeld rett nok endring av arbeidstid, men inneheld prinsipielle føresegner om grensene for styringsretten og arbeidsavtaletolking. Saka gjeld to sjukepleiarar tilsette i Bergen kommune. Etter å i hovudsak ha jobba seinvakter over fleire år, ville arbeidsgivar endre praksisen, slik at ingen av dei berre jobba seinvakter, men i staden skulle inngå i ordinær turnus. I arbeidsavtalane til dei to sjukepleiarane sto det at dei skulle arbeide «p.t v/[arbeidsstad], seinvakt». Høgsterett meinte at ei presiserande tolking av ordlyden tilsa at «p.t» refererte til arbeidsstaden, ikkje til «seinvakt». Denne tolkinga passa best med dei opplysningane som låg føre om avtaleinngåinga. Det at begge sjukepleiarane både hadde oppgitt i søknadane og uttrykt under avtaleforhandlingane at dei ønska seinvakt, støtta ei slik tolking. Ein representant for kommunen hadde uttrykt under forhandlingane at dei måtte pårekne å jobbe nokre dagvakter, utan å utdjupe dette. Høgsterett kom til at det å endre avtalen til å også omfatte dagvakter var «en så vesentlig endring av arbeidsforholdet at den normalt ikke kan gjennomføres i kraft av styringsretten». Retten meinte at avtalevilkåret førte til at arbeidsgivar hadde gitt avkall på tilgangen til å endre arbeidstida frå seinvakter til ordinær turnus. Hadde det vore viktig for kommunen å sikre at dei kunne endre vaktordninga utan endringsoppseiing, meinte Høgsterett at kommunen som profesjonell part hadde ansvaret for at dette gjekk fram i arbeidsavtalen.

3.4 Vid tolking av arbeidsavtalen

På mange måtar kan ein seie at tilfellet i *Seinvakt*-dommen er eit unntak fordi arbeidsavtalen sjeldan gir konkrete haldepunkt. Opplysningane i den skriftlege arbeidsavtalen er eit utgangspunkt, men den dynamiske, uferdige og ufullstendige karakteren arbeidsforhold har gjer at avtaletolkinga stort sett må bygge på fleire kjelder enn berre ordlyden i avtalen.

Arbeidsavtalen har ikkje detaljerte reglar om endringstilgang, og kan heller ikkje ha det. Den er ikkje ein vanleg kontakt, men ei rettsleg ramme for eit løpande arbeidsforhold.

Arbeidsavtalen er som regel langvarig og tidsubestemt, og er etablert for å dekke behovet arbeidsgivar har for arbeidskraft, både no og i framtida. Det er ikkje mogleg å slå fast arbeidsplikta uttømmmande frå start. Arbeidsgivar kan bruke styringsretten til å fylle avtalen med innhald knytt til spørsmål om kva, korleis og når arbeidstakarane skal produsere. Fordi

avtalen er ufullstendig og ofte ikkje regulerer akkurat det tilfellet det er tvist om, må ein utfylle avtalen for å klarlegge kva for nokre rettar og plikter som følger av den. Det er desse som set rammene for styringsretten og dermed for kva arbeidsgivar kan endre knytt til arbeidsoppgåvene. Fleire moment er relevante når ein skal tolke arbeidsavtalen. I Nøkk-dommen uttalte Høgsterett at «[a]rbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet [...] innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått». Når ein skal tolke og utfylle arbeidsavtalen, meinte Høgsterett at ein blant anna må legge vekt på «stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold, og kva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen».³⁸ I HR-2020-1339 *ISS* slo Høgsterett fast at det er «rom for ganske brede vurderinger».³⁹

3.5 Særleg om samfunnsutviklinga som tolkingfaktor

Når ein skal tolke arbeidsavtalen for klarlegge rammene for styringsretten, må ein blant anna legge vekt på kva som er «rimelig i lys av samfunnsutviklingen». Det slo Høgsterett fast i Nøkk-dommen og er følgt opp i seinare praksis. Arbeidsavtalar er ofte tidsubestemte og kan vare over mange år. I løpet av desse åra kan samfunnet utvikle og endre seg. Kva for nokre endringar som kan skje og korleis dei kan påverke arbeidsforholdet, er vanskeleg å føresjå når partane inngår arbeidsavtalen. Det fører til at partane ikkje kan slå fast arbeidsplikta permanent når dei inngår avtalen. Då er det både naturleg og nødvendig å tolke arbeidsavtalen i lys av samfunnsutviklinga, for å tilpasse og utvikle arbeidsvilkåra.⁴⁰ Det er ikkje nødvendigvis vesentleg i seg sjølv om den konkrete verksemda har behov for å endre arbeidsoppgåvene. Spørsmålet er om det har skjedd endringar utanfor verksemda etter at avtalen blei inngått som gjer endringa rimeleg. Om ein knyter vurderinga opp mot objektive samfunnsendringar, samsvarer det godt med grunngevinga bak styringsretten.⁴¹ Ei tolking i lys av samfunnsutvikling er også relevant når ein skal vekte interessene til arbeidsgivar opp mot behovet arbeidstakaren har for vern. Samfunnet og arbeidslivet utviklar seg raskt, og både verksemdene og arbeidstakarane må vere budde på å omstille seg for å henge med.

³⁸ Rt. 2000 s. 1602 på s. 1609.

³⁹ HR-2020-1339-A avsnitt 50

⁴⁰ Hemmingby (2021-1) s. 295

⁴¹ Skjønberg (2021) s. 126

I Seinvakt-dommen vurderte Høgsterett om samfunnsutviklinga kunne tilseie at behovet til kommunen var endra gjennom arbeidsforholdet, men kom til at dei 4,5 åra som hadde gått sidan sjukepleiarane starta i stillingane var ein for kort periode til at det kunne vere relevant. Førstevoterande kunne ikkje sjå at «de behov kommunen har vist til, er tilstrekkelig tungtveiende til å endre et så særpreget element i arbeidsforholdet som avtale om 'seinvakt'». Dette tilseier at det må vere tale om samfunnsendringar av eit visst omfang og at den nå ha verka direkte inn på behovet arbeidsgivar har for å gjennomføre endringa. I denne saka kunne ikkje retten sjå at det hadde skjedd vesentlege samfunnsendringar som kunne tilseie at arbeidsgivar kunne endre den avtalte vaktordninga på annan måte enn ved endringsoppseiing.⁴² Dette tilseier at retten meinte at det ikkje hadde skjedd samfunnsendringar som kunne rettferdiggjere ei så inngripande endring som å endre arbeidstida frå seinvakter til ordinær turnusordning.⁴³ Alle samfunnsendringar kan altså ikkje utvide styringsretten.

Høgsterett la også vekt på samfunnsutviklinga i Rt. 2008 s. 856 *Theatercaféen*. Spørsmålet i saka var om servitørane på restauranten Theatercafeen måtte godta pålegget frå arbeidsgivar om å dele tips dei fekk frå gjestane med andre grupper tilsette i restauranten. Høgsterett uttalte at «utviklingen over tid i restaurantbransjen må veie tungt».⁴⁴ Sidan folk flest rekna tipsdeling som det naturlege og det ikkje hadde kome fram opplysningar som tilsa at gjestane i Theatercaféen hadde eit anna syn, meinte Høgsterett at det ikkje var grunnlag for å oppretthalde ordninga med at tipset berre gjekk til servitørane.

3.6 Arbeidsavtalen kan både innskrenke og utvide styringsretten

3.6.1 Føresegner som innskrenkar styringsretten

I den nemnde Seinvakt-dommen kom Høgsterett til at arbeidsgivar hadde gitt avkall på tilgangen til å endre arbeidstida fordi det sto i arbeidsavtalane at dei skulle ha «seinvakt». Sjølv om retten kom til at føresegna innskrenka styringsretten i dette tilfellet, er det ikkje slik at alle avtaleføresegner gjer det. Det avgjerande er om arbeidsgivar har handla på ein måte

⁴² Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 43

⁴³ Hemmingby (2021-1) s. 298

⁴⁴ Rt. 2008 s. 856 avsnitt 42

som har gitt arbeidstakaren ei rettkomen forventning om at det avtalte vilkåret skal gjelde.⁴⁵ Omsynet til vern av interessene til arbeidstakaren og at arbeidsforholdet skal vere føreseieleg tilseier at ein ikkje må krevje at arbeidsgivar uttrykkeleg har gitt avkall på styringsretten.⁴⁶

I Rt. 2002 s. 1576 *Hakon* var spørsmålet om ei kollektiv pensjonsordning var ein del av dei individuelle arbeidsavtalane då dei inneheldt ei føresegn som viste til pensjonsordninga. Høgsterett peika på at føresegna berre var meint til orientering om at bedrifta hadde ei pensjonsordning. Andre omstende underbygde at bedrifta skulle vere bunden av vilkåret. Eitt av dei var at arbeidsgivar hadde rekna seg som kompetent til å endre pensjonsordninga. Eit anna var at pensjonsordninga ikkje var omtalt i personalhandboka. På bakgrunn av dette vurderte Høgsterett at føresegna ikkje var tilstrekkeleg til å etablere ei forplikting.

I *Seinvakt*-dommen la Høgsterett til grunn at arbeidsgivar kan vedta avgrensingar i styringsretten gjennom føresegner i den individuelle arbeidsavtalen. Retten uttalte vidare at «[d]ersom arbeidsgiver ikkje særskilt har påtatt seg en slik forpliktelse, vil spørsmålet om en bestemmelse om arbeidsvilkår i individuelle arbeidsavtaler begrenser styringsretten, bero på en nærmere vurdering».⁴⁷ At arbeidsgivar *særskilt* må ha teke på seg ei slik forplikting tilseier at det må ein del til før ein vurderer at arbeidsgivar har gitt avkall på retten til å gjere endringar. Skal styringsretten vere avgrensa, må det altså vere haldepunkt for at partane har meint at det ikkje skal vere endringstilgang. Arbeidsgivaren må ha bunde seg til å oppretthalde forpliktinga som følger av avtalen.⁴⁸

3.6.2 Føresegner som utvidar styringsretten

Ein arbeidsavtale kan innehalde endringsklausular som skal regulere retten arbeidsgivar har til å endre vilkåra partane har avtalt. Eit eksempel på ein slik klausul kan vere formuleringar som at arbeidsgivar ved behov, og innanfor ramma av gjeldande lov- og avtaleverk, kan endre arbeidsoppgåver, stillingsnemning og arbeidsområde. Nokre endringsklausular kan også vere nedfelte i personalhandbøker, arbeidsreglement eller andre relevante dokument.⁴⁹ I Rt. 2010 s. 412 *Fokus Bank* var spørsmålet om arbeidsgivar einsidig kunne endre pensjonsordninga til dei tilsette. Det var fastsett i vedtektene at arbeidsgivar hadde endringstilgang knytt til

⁴⁵ Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 38

⁴⁶ Hemmingby (2021-1) s. 175

⁴⁷ Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 38

⁴⁸ Skjønberg (2021) s. 122

⁴⁹ Hemmingby (2021-1) s. 184

pensjonsordninga. Høgsterett peika på at vedtektene ikkje går føre eventuelle individuelle rettar, slik at ein nedfelt endringstilgang ikkje alltid er tilstrekkeleg. Det må ligge føre relativt klare haldepunkt for individuelt avtalte rettar.⁵⁰ Retten kunne ikkje sjå at arbeidsavtalane eller andre forhold ga dei tilsette rett til å behalde den gamle pensjonsordninga.

3.7 Grunnpregstandarden

Også grunnpregstandarden utpeikar arbeidsavtalen som det rettslege utgangspunktet når ein skal vurdere rekkevidda til styringsretten. Den har røter tilbake til utviklinga av arbeidsretten då Kristen Andersen meinte at det «bør være hevet over til at en arbeidsgiver ikke ensidig kan regulere arbeidstakers arbeidsområde på en slik måte at dets grunnpreg blir et vesentlig annet enn det arbeidsavtalen direkte eller indirekte form opererer med».⁵¹ Grunnpregstandarden viser til kjerneinnhaldet i arbeidsforholdet og representerer ei yttergrense for styringsretten.

Forarbeida til arbeidsmiljølova av 2005 nemner også grunnpregstandarden. Departementet uttalte at «[m]ed mindre arbeidsavtalen er klar, vil den såkalte «grunnpregstandarden» gjelde, det vil si at arbeidsgiver ikke ensidig kan endre stillingens grunnpreg. I utgangspunktet vil spørsmålet være om en eventuell endring av arbeidet ligger innenfor arbeidsavtalen. Hvorvidt en ensidig endring av arbeidet innebærer et mislighold av denne eller ikke, må vurderes i hvert enkelt tilfelle».⁵² Løysar ikkje avtalen spørsmålet, kan altså ikkje arbeidsgivar ensidig endre det sentrale innhaldet i stillinga.

For å avgjere kva som er særpreget til stillinga, må ein samanlikne innhaldet i arbeidsoppgåvene og ansvarsområda arbeidstakar hadde før endringa med dei han eller ho har etter endringa. Basert på denne samanlikninga må ein avgjere om endringa er vesentleg. I vurderinga tek ein utgangspunkt i arbeidsavtalen og korleis arbeidsforholdet har utvikla seg, men andre moment kan også vere relevante. Partane kan for eksempel i etterkant ha avtalt noko anna enn det som står i den opphavlege arbeidsavtalen, munnleg eller skriftleg. Arbeidsgivar kan også ha bunde seg ensidig gjennom måten han har handla på, arbeidsinstruksar, sedvane, rekruttering eller gjennom andre dokument enn arbeidsavtalen, for eksempel eit arbeidsreglement eller ei personalhandbok. Så lenge innhaldet i slike

⁵⁰ Rt. 2010 s. 412 avsnitt 54

⁵¹ Andersen (1967) s. 101.

⁵² Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.250

disposisjonar er knytt til arbeidsforholdet, er det naturleg å sjå dei som ein del av eller ei forlenging av arbeidsavtalen, og dermed med på å avgjere innhaldet i arbeidsforholdet.

I HR-2016-2286-A *Rygge kommune* var spørsmålet om kommunen kunne avslutte ei etablert velferdsordning for arbeidstakarar i seniorgruppa. To fulltidstilsette lærarar i kommunen hadde fått innvilga søknad om redusert arbeidsplikt tilsvarande 80 prosent stilling etter at dei hadde fylt 62 år, men fekk behalde full lønn. Bakgrunnen var at kommunen ville få eldre arbeidstakarar til å stå lenger i stillingane sine, i tråd med seniorpolitikken. Seinare sendte kommunen brev om at dei kom til å avslutte ordninga, slik at dei to lærarane måtte gå tilbake til 100 prosent arbeid om dei ville ha full lønn. Arbeidstakarane meinte at dette var i strid med avtalen og dermed ikkje innanfor rammene for styringsretten.

Høgsterett viste til at lov, tariffavtalar og individuelle arbeidsavtalar kan avgrense styringsretten, men peika på at ikkje alle individuelle avtalar automatisk avgrensar den. Retten viste til *Seinvakt-dommen*⁵³ der Høgsterett slo fast at ein arbeidsgivar som ikkje har gitt særskilt avkall på styringsretten, kan endre avtaleføresegner som «ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet». For å avgjere grensene for styringsretten må ein blant anna legge vekt på «stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og kva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen». ⁵⁴ Lov og tariffavtale avgrensa ikkje styringsretten i denne saka, så det var avgjerande for Høgsterett om Rygge kommune hadde gitt særskilt avkall på styringsretten gjennom individuelle avtalar med arbeidstakarane, eller om avtalane dei hadde inngått «særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet».

Høgsterett uttalte vidare at det ofte er naturleg å vurdere spørsmålet om arbeidsgivar har gitt «særskilt avkall» på styringsretten og spørsmålet om endringar råkar noko som «særpreger, definerer eller fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet» kvar for seg. I denne saka vurderte retten likevel momenta samla fordi dei glei over i kvarandre på ein måte som gjorde det meir naturleg å sjå dei under eitt. I vurderinga la Høgsterett særleg vekt på tre forhold. Det første var at redusert arbeidsplikt ikkje endra dei underliggende arbeidsavtalane. Verken søknadane eller svarbrevane der kommunen innvilga søknadane inneheldt noko som indikerte at partane såg på dette som ei endring av føresegnene i dei underliggende arbeidsavtalane.

⁵³ Rt. 2009 s.1465

⁵⁴ Rt. 2000 s. 1602 på s. 1609

Det andre momentet Høgsterett la vekt på var at det låg i karakteren til ordninga at det kunne bli endringar. Ingen av dei to lærarane hadde søkt uttrykkeleg om at ordninga skulle gjelde fram til pensjonsalder, og det sto eller ikkje noko i svarbrevet frå kommunen om at arbeidsgivar skulle binde seg til å oppretthalde ordninga uendra så lenge dei sto i arbeid. Dessutan måtte kommunen bruke frie midlar til å finansiere ordninga, og det hadde vore ein føresetnad heilt frå ordninga starta i 2005 at kommunen måtte gjennomføre tiltaka innanfor den økonomiske ramma den hadde.

Det siste avgjerande momentet var at ordninga mangla preg av gjensidigheit og verneverdig behov i ein slik grad at det kunne hindre kommunen i å endre den. Ordninga eksisterte ikkje då dei blei tilsette i kommunen og medførte ingen forpliktingar overfor arbeidstakarane. Tilbodet var ei rein tilleggsyting frå arbeidsgivar.

Høgsterett vurderte også om avgjerda var innanfor den allmenne saklegheitsnorma. Retten peika på at behovet for å endre den seniorpolitiske planen hadde politisk forankring og at kommunen hadde hatt møte med dei ulike arbeidstakarorganisasjonane, der dei hadde blitt einige om kva for nokre endringar kommunen kunne gjere. Dermed hadde kommunen handla innanfor rammene for styringsretten.

I teorien har det vore diskutert om Nøkk-dommen var eit brot med grunnpregstandaren og om Høgsterett dermed har gått vekk frå den. Eitt av argumenta har vore at Høgsterett uttalte at ein skal tolke arbeidsavtalen i lys av samfunnsutviklinga, som er ein dynamisk standard. At ein må tolke arbeidsavtalen dynamisk eller i lys av samfunnsutviklinga, inneber ikkje det nødvendigvis eit brot med tankesettet om grunnpreget til stillinga. Øydegard og Fougner ser Nøkk-dommen som ei vidareutvikling og nyansering av grunnpregstandaren. Dei viser til at dommen er forankra i dei tradisjonelle utgangspunkta og difor heller framstår som eit forsøk på å formulere eit argumentasjonsmønster for tolking av arbeidsavtalar enn eit ønske om å gå vekk frå grunnpregstandaren.⁵⁵ Fougner har seinare vore kritisk til om grunnpregstandaren då han meiner at rettsutviklinga utfordrar det tradisjonelle synet på den. I Seinvakt-dommen kan det sjå ut som Høgsterett legg til grunn ein særpregsstandard framfor ein grunnpregstandard, men vurderinga ser i stor grad ut til å vere lik – nemleg om det er, og eventuelt kor stor, skilnad det er mellom stillinga arbeidstakaren hadde før endringa saman med stillinga eller innhaldet i stillinga arbeidstakaren har no. Høgsterett har ikkje direkte teke

⁵⁵ Øydegard og Fougner (2002) s. 581-582.

stilling til om grunnpregstandarden gjeld, men lagmannsretten har uttrykt at den gjeld.⁵⁶
Kritikken som har vore retta mot grunnpregstandarden synst å vere eit akademisk spørsmål.

⁵⁶ Sjøå blant anna LF-2017-197711 der lagmannsretten viser til Bjørnaraa m.fl i Norsk tienstemannsrett på side 477 flg.

4 Tilgangen arbeidsgivar har til einssidig å endre arbeidsoppgåvene

4.1 Innleiande punkt

Retten til å organisere verksemda ligg i kjernen av styringsretten. Dette inkluderer retten til å endre arbeidsoppgåvene. I Nøkk-dommen tillét Høgsterett at arbeidsgivar gjennomførte ganske store endringar i arbeidsforholdet i kraft av styringsretten. I ei tid der bedriftene stadig må omstille seg for å henge med i marknaden, kan arbeidsgivarar få hyppigare behov for å gjere større eller mindre endringar i arbeidsoppgåvene til arbeidstakar. I dette kapittelet skal eg sjå på kor store endringar arbeidsgivar kan pålegge arbeidstakar i kraft av styringsretten gjennom å gi nye arbeidsoppgåver, fjerne oppgåver han eller ho har hatt eller endre til arbeidsoppgåver av ulik art. Eg brukar eksempel frå høgsteretts- og lagmannsrettspraksis for å illustrere korleis slike saker blir løyste i praksis.

4.2 Gi tilleggsoppgåver

4.2.1 Innleiande punkt

Å endre arbeidsoppgåvene til arbeidstakaren, kan også innebere å gi tilleggsoppgåver. Arbeidsgivar må for eksempel kunne utnytte ein arbeidstakar med fast lønn meir effektivt. Når arbeidstakar får lønn for ei teneste han eller ho yt for arbeidsgivar, er det naturleg at arbeidsgivar kan setje premissane for korleis ein skal utføre arbeidet. I dette punktet skal eg sjå nærare på i kva grad arbeidsgivar kan pålegge arbeidstakaren nye arbeidsoppgåver innanfor rammene for styringsretten.

4.2.2 Rettspraksis

Rt. 2000 s. 1602 Nøkk

I Nøkk-dommen var spørsmålet om kommunen med heimel i styringsretten kunne vedta å integrere mannskapet på brannbåten Nøkk i hovudbrannstyrken til kommunen. Kommunen måtte spare pengar på drifta av Nøkk og hadde behov for å gjennomføre endringar.

Høgsterett såg først på kontraktane til dei to maskinistane. Der sto det at dei var tilsette i stilling som maskinist. Praksis viste at dei ved behov også hadde utført enkelte oppgåver som ikkje hadde med drifta av brannbåten å gjere. Dei hadde mellom anna hatt oppgåver knytte til oljevernberedskap og utrykking ved tryggingsalarmar og kommunale innbrotssalarmar. På tilkalling frå ansvarshavande på hovudbrannstasjonen hadde dei også delteke ved brannutrykkingar på land, men det skjedde i liten grad.

Etter å ha sett på kva innhaldet i stillingane hadde vore fram til endringa, vurderte Høgsterett korleis den nye stillinga kom til å bli. Maskinistane kom framleis til å vere knytte til båten dei vekene dei hadde dagvakt, og dei beheldt lønna og graden som brannmeister. Den viktigaste endringa var at dei kom til å inngå i den ordinære utrykkingsstyrken som hadde fast plass på utrykkingskøyretøya til brannvesenet dei vekene dei hadde beredskapsvakt. Hovudoppgåva skulle framleis vere å vere maskinistar på Nøkk. Brannbåten hadde ikkje hatt utrykkingar etter 1997, medan hovudbrannstasjonen hadde hatt nærare tre tusen. Høgsterett omtalte dette som ein «ikke ubetydelig økning i omfanget av tilleggsoppgavene».⁵⁷ Retten la også vekt på at sjølv om maskinistane beheldt graden som brannmeistrar, ville ikkje oppgåvene som mannskap på utrykkingskøyretøya svare til denne graden. Endringane ville dessutan føre til at tilknyttinga til Nøkk kom til å bli fjernare. Sjølv om det var tale om ikkje ubetydelege endringar i arbeidsoppgåvene til maskinistane, kom Høgsterett til at dei var innanfor rammene av det arbeidsgivar kunne gjere med heimel i styringsretten. Retten la vesentleg vekt på at Nøkk var ein spesialbåt som inngjekk i brannberedskapen til kommunen og at arbeidsoppgåvene heller ikkje tidlegare var avgrensa til drift av båten. Dette skuldast truleg at referanseramma både var hovudbrannstyrken og brannbåten.⁵⁸ Dei hadde ikkje berre hatt arbeidsoppgåver som mannskap om bord, og endringa tok heller ikkje frå dei arbeidsoppgåvene på båten. Høgsterett tok ikkje stilling til samfunnsutviklinga særskilt, men synast å generelt sett legge vekt på behovet arbeidsgivar har for endring på grunn av økonomiske forhold i totalvurderinga.

Her aksepterer Høgsterett, rett nok under tvil, ganske store endringar. Retten synast å legge til grunn at arbeidstakarane beheld kjerneinnhaldet i stillinga, sjølv om dei også må jobbe på hovudbrannstasjonen. Sjølv om Høgsterett ikkje omtalar grunnpregstandarden direkte, er vurderinga i stor grad lik. Førstevoterande samanlikna innhaldet i arbeidsoppgåvene og

⁵⁷ Rt. 2000 s. 1602 på s. 1610

⁵⁸ Sundet (2021) s. 200

ansvarsområda arbeidstakarane hadde før endringa med dei dei fekk etter endringa. Basert på denne samanlikninga vurderte retten om endringa var vesentleg, men kom til at den ikkje var det.

LG-2020-148805 *Styrmann*

I Styrmann-dommen var spørsmålet om arbeidsgivar kunne pålegge styrmenn og kapteinar i Fjord1 overordna ansvar for å drifte den sjølvbetente kiosken på ferja. I samband med at Fjord1 innførte sjølvbetente kioskar, blei ikkje partane einige om kven som skulle ha ansvaret for drifta av dei. Fjord1 utarbeidde ein instruks der det gjekk fram at styrmannen skulle ha det overordna ansvaret for å gjennomføre oppgåvene og for at ein følgde rutinane om bord. I tilfella der ferja ikkje har styrmann, delegerer kapteinen oppgåvene vidare til matros.

Lagmannsretten såg på stillingsinstruksen for styrmenn. Der gjekk det fram at styrmannen er leiar for dekksavdelinga. I tillegg til å ha ansvar for sikkerheita og lasting og lossing med meir, har styrmannen også administrative oppgåver som for eksempel å syte for tilstrekkeleg med måling, reingjeringsmiddel og anna dekkrekvisita om bord, og å syte for vedlikehaldssystem og vedlikehaldsplan. No ville arbeidsgivar i tillegg gi styrmannrn ansvaret for å bestille varer til kiosken, telle varene i eit program, registrere på kassasystemet dersom ferja byttar rute, sikre at ein ikkje bestiller varer til eit tidspunkt ferja er på verkstad og å sende e-post for å be om fleire tilgangar til butikkdatasystemet, ved behov. Den viktigaste endringa var altså at dei fekk det overordna, administrative ansvaret for drifta av dei sjølvbetente kioskane. Mannskapet skulle ha dei operative oppgåvene. Fleirtalet peika på at oppgåvene ikkje var typiske cateringoppgåver, og det ikkje var tale om å lage eller servere maten. Ut frå dette vurderte fleirtalet at oppgåvene ikkje skilde seg vesentleg frå andre administrative oppgåver styrmenn i Fjord1 hadde frå før. Lagmannsretten vurderte at stillinga ikkje endra karakter ved at styrmenn fekk ansvar for administrative oppgåver relaterte til sjølvbetente kioskar. Dessutan var oppgåvene av avgrensa omfang då vareutvalet var avgrensa. Det var helle ikkje tale om ei dagleg oppgåve. Det administrative ansvaret for å drifte dei sjølvbetente kioskane var heller ikkje i strid med dei arbeidsoppgåvene dei var pålagde etter lov.

Lagmannsretten vurderte også endringa opp mot samfunnsutviklinga. Retten uttalte at automatisering og digitalisering er «i tiden» og påverkar arbeidsoppgåvene og arbeidsformene i heile samfunnet. Når arbeidslivet blir meir automatisert og digitalisert, vil dei fleste merke

endringar i arbeidskvardagen. Oppgåver forsvinn, samstundes som nye kjem til. Tilsette blir frigjorde frå arbeidsoppgåver dei har hatt tidlegare, utan at det påverkar lønna. Då må arbeidsgivar, slik fleirtalet vurderer det, i mange tilfelle, ha tilgang til å pålegge nye arbeidsoppgåver. I denne saka var formålet med dei nye arbeidsoppgåvene å oppretthalde dei tradisjonelle servicetilboda til Fjord1. Sett i samanheng med at verken arten eller omfanget av arbeidsoppgåvene medførte betydelege endringar, kom lagmannsretten til at dette måtte vere avgjerande. Endringane låg innanfor det som er naturleg å pårekne når ein tek omsyn til samfunnsutviklinga og den digitaliseringa som skjer på dei fleste område. Dermed måtte styrmannen og kapteinen akseptere endringane.

4.2.3 Oppsummering

Dei to sakene er ulike på fleire område. I Nøkk-dommen var det tale om vesentleg større endringar enn i Styrmann-dommen. Maskinistane hadde jobba på ein brannbåt og var dermed ein del av redningsstyrken til brannvesenet i kommunen, men hadde vore ein del av hovudbrannstasjonen som rykte ut med brannbil. Dei nye oppgåvene kom til å utgjere ein stor del av arbeidskvardagen deira. I Styrmann-dommen var det snakk om å legge til oppgåver som i utgangspunktet ikkje hadde noko med det å vere styrmann å gjere. Sjølv om styrmenn tradisjonelt ikkje har hatt ansvar for kafédrift, var endringa likevel ikkje for stor. Retten vurderte at dei nye oppgåvene var av administrativ karakter, og administrative oppgåver låg allereie til stillinga. Dermed endra ikkje stillinga karakter ved at styrmenn fekk ansvar for administrative oppgåver relaterte til sjølvbetente kioskar. Sidan karakteren, eller kjerneinnhaldet, i stillinga var i behald i begge sakene, kunne samfunnsutviklinga og behovet arbeidsgivar hadde for endring vege tungt. Når Høgsterett opnar for større endringar i Nøkk-dommen, er det rimeleg at lagmannsretten godkjenner mindre inngripande endringar i Styrmann-dommen.

4.3 Fjerne arbeidsoppgåver

4.3.1 Innleiande punkt

Behovet for endringar i verksemda kan også føre til at arbeidsgivar må fjerne nokre av oppgåvene til arbeidstakaren. Arbeidsoppgåver kan forsvinne og organisatoriske endringar kan føre til at avdelinga arbeidstakaren er tilsett ved mistar ansvaret for den aktuelle oppgåva.

Om verksemda veks, slik at omfanget av kvar arbeidsoppgåve aukar, kan det vere behov for å fordele arbeidsoppgåvene på fleire arbeidstakarar. Dessutan kan roller eller funksjonar arbeidstakarar har hatt som ein del av stillinga si, bli skilde ut som eigne stillingar. Det er mange eksempel på årsaker til at arbeidsgivar fjernar arbeidsoppgåver. I dette punktet skal eg sjå nærare på i kva grad arbeidsgivar kan fjerne arbeidsoppgåver innanfor rammene for styringsretten.

4.3.2 Rettspraksis

LA-2013-81253 Avdelingsingeniør

Spørsmålet i denne saka var om ein avdelingsingeniør også var tilsett i deltidsstilling som beredskapsvakt eller om ordninga var ein funksjon knytt til stillinga som avdelingsingeniør. Avdelingsingeniøren var éin av fleire medarbeidarar som inngjekk i beredskapsvakta. Dei tilsette som gjekk beredskapsvakt delte på ansvaret og hadde vakt etter ordinær arbeidstid éi veke i gongen. Avdelingsingeniøren var ein del av vaktstyrken frå ho starta i stillinga i 1998. I ti år hadde ho vakter i sommarhalvåret. Etter dette hadde ho vakter heile året. Då kommunen måtte gjennomføre fleire organisatoriske endringar, blei ho flytta til ei anna avdeling som ikkje var ein del av beredskapsordninga. Avdelingsingeniøren meinte at det å ta henne ut av ordninga låg utanfor styringsretten til arbeidsgivar.

I stillingsannonsen sto det at arbeidssituasjonen kan tilseie at arbeidsgivar må legge til andre oppgåver i stillinga. Arbeidsgivar opplyste også om at stillinga inngjekk i heimevaktordninga med godtgjering etter avtale. Lagmannsretten oppfatta dette som ein måte å orientere søkerane om at nokre arbeidstakarar plikta å vere med i ordninga. Det var altså ikkje eit løfte om at arbeidsgivar ikkje kunne endre vaktordninga. I tilsettingsbrevet sto det at ho var tilsett som avdelingsingeniør. Arbeidsgivar hadde også utarbeidd ei stillingsskildring etter at avdelingsingeniøren hadde starta i stillinga. Der var heller ikkje heimevaktordninga nemnt. Lagmannsretten peika også på at det ikkje hadde vore praksis i kommunen for å opprette deltidsstillingar som beredskapsvakt.

Etter å ha sett på stillingsannonsen, tilsettingsbrevet og stillingsskildringa, kartla lagmannsretten omfanget av vaktordninga. Retten peika på at ho hadde hatt beredskapsvakter over mange år, men at tidsaspektet i seg sjølv ikkje kan ha skapt ei forplikting for kommunen. Vidare peika retten på at ordninga var dynamisk, med behov for fleksibilitet, og at ein måtte

vente endringar både i ansvarsområde og bemanning i lys av samfunnsutviklinga. Dette tyder på at lagmannsretten vurderte at samfunnsutviklinga kan tilseie at arbeidsgivar må kunne endre sjølv langvarig praksis, utan at det skal vere i strid med styringsretten. Sidan beredskapsvakta verken særprega, definerte eller var vesentleg for arbeidsforholdet, kunne arbeidsgivar gjennomføre endringa.

LH-2014-193849 *Kontaktlærer*

Ein lærar hadde mista kontaktlæraransvaret etter å ha vore kontaktlærer i 30 år, unnateke delar av eitt skuleår. Spørsmålet for Høgsterett var om avgjerda var ei endringsoppseiing eller om den var innanfor rammene for styringsretten.

Lagmannsretten starta med å vurdere om ho var tilsett som kontaktlærer eller om det å vere kontaktlærer var ein funksjon ho hadde fått knytt til stillinga som lærar. I tilsettingsbrevet sto det at ho var tilsett som «lærer i hel stilling». Det inneheldt ingen opplysningar om kontaktlæraransvar. Av tariffavtalen gjekk det fram at oppgåva som kontaktlærer var ein midlertidig funksjon med særskilt godtgjersle. Ut frå innhaldet i kontrakten og tariffavtalen la lagmannsretten til grunn at kontaktlæraransvaret var ei tilleggsoppgåve til undervisning som rektor hadde ansvar for å fordele. Også praksisen i kommunen underbygde dette. Det var rektor som tildelte kontaktlæraransvaret kvart år. Dei som hadde vore kontaktlærarar fekk som regel halde fram med å vere det, men det kunne variere. Lagmannsretten såg også på praksisen mellom kommunen og den aktuelle læraren. Retten peika på at ho hadde hatt kontaktlæraransvar lenge, men at det også hadde vore ein periode der ho ikkje hadde det. Også i denne saka påpeika retten altså at det skal mykje til før langvarig praksis avgrensar styringsretten.

Lagmannsretten vurderte også om det var grunnlag for å tolke inn kontaktlæraransvaret i arbeidsavtalen i lys av samfunnsutviklinga, men fann ikkje det rimeleg. Retten peika også på reelle omsyn, som tilsa at det var ei god løysing at arbeidsgivar kunne tildele kontaktlæraransvaret frå år til år. Lagmannsretten vurderte at behovet arbeidsgivar har for fleksibilitet måtte vege tyngre enn behovet kvar enkelt lærar har for eit føreseieleg arbeidsforhold. Dersom retten til å tildele og fjerne kontaktlæraransvar ikkje låg innanfor styringsretten, ville det innskrenke styringsretten på ein måte som ikkje var forutsett. I tillegg ville det ha avgrensa tilgangen rektor har til å utøve leiaransvaret sitt. Retten peika også på at det ikkje hadde vore praktisk for verken lærarane eller arbeidsgivar å endre arbeidsforholdet

gjennom ei endringsoppseiing kvar gong det ikkje var behov for eller ønskeleg at ein lærar skulle fungere som kontaktlærar. Basert på desse vurderingane kunne arbeidsgivar tildele og fjerne kontaktlærarfunksjonen innanfor rammene for styringsretten.

LG-2020-53612 *Dagleg leiar*

Etter ei omorganisering, mista ho som hadde vore dagleg leiar i bedrifta fleire av dei funksjonane ho hadde hatt. Fleirtalet meinte at ho i realiteten hadde blitt nedgradert og at innhaldet i stillinga hennar var vesentleg endra. Arbeidsgivar hadde ikkje rett til å gjere desse endringane innanfor rammene for styringsretten, slik at det var tale om ei endringsoppseiing.

For å avgjere om arbeidsgivar kunne gjennomføre dei aktuelle endringane, samanlikna fleirtalet stillinga ho hadde hatt fram til endringa med stillinga ho fekk etter omorganiseringa, og vurderte om endringa var vesentleg. Retten viste til HR-2016-2286-A og uttalte at hovudprinsippet er at arbeidsgivar i kraft av styringsretten, og innanfor dei rammene som følger av lovgiving og tariffavtale, kan endre avtaleføresegner som «ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet». På same måten som i den nemnde Kontaktlærar-saka, vurderte retten kva som hadde inngått i stillinga ho hadde hatt. Eitt av spørsmåla var om ho hadde hatt ansvaret for den daglege leiinga i selskapet, eller om rolla og ansvaret var avgrensa til ein meir spesifikk del av dei oppgåvene som normalt låg hos ein dagleg leiar.

Det låg ikkje føre ein skriftleg arbeidsavtale, tariffavtale eller stillingsinstruks som sette rammene for arbeidsforholdet. Bedrifta hadde heller ikkje eit organisasjonskart som kunne belyse rolla og oppgåvene ho hadde hatt. Registreringa som dagleg leiar i offentleg register ga derimot ein sterk presumpsjon for at registreringa spegla at ho hadde utøvd funksjonen som dagleg leiar.

Tidlegare hadde ho hatt ansvar for rekneskapsfunksjonen og lønn. Ho hadde også leia rekneskapsavdelinga. Dette utgjorde ein sentral del av ansvarsområdet til dagleg leiar. Lønna hennar spegla at ho hadde ei leiande rolle i selskapet. Ho hadde også hatt personalansvar og ei rekke administrative ansvarsoppgåver. Fleirtalet vurderte at ho hadde hatt ansvar for den daglege leiinga i morselskapet, og hatt ansvar for og følgt opp saker som dagleg leiar. Etter omorganiseringa blei ho plassert på linje med medarbeidarar ho tidlegare hadde hatt personalansvar for. Ho sto oppført som dagleg leiar rekneskap, med ansvar for to

rekneskapsmedarbeidarar. Omorganiseringa førte også til at ho mista ansvar og oppgåver knytte til lønn. Samla sett meinte lagmannsretten at det var tale om vesentlege endringar i ansvars- og arbeidsoppgåvene hennar, og at det innebar ei klar nedgradering samanlikna med posisjonen ho hadde før organisasjonsendringane. Fleirtalet vurderte at det var tale om ei endringsoppseiing, slik at arbeidsgivar ikkje kunne gjennomføre endringa innanfor rammene for styringsretten.

LG-2021-96894 *Elektrikar*

Ein elektrikar hadde blitt utpeika til å få utvida fullmakter. Elektrikaren hadde ønska at arbeidsgivar skulle gjere denne rolla til ei arbeidsrettsleg forplikting, men det gjekk ikkje arbeidsgivar med på. Nokre år seinare utlyste bedrifta to ledige stillingar som «Fagansvarlige Elektro». Han hadde søkt på stillinga, men samstundes gitt uttrykk for at han meinte at han allereie var tilsett som fagansvarleg elektro i kraft av rolla han hadde som elektrikar med utvida fullmakter. Då han ikkje fekk stillinga og samstundes mista dei utvida fullmaktene, meinte han at det i realiteten var tale om ei endringsoppseiing, og at den var ugyldig. Sjølv om han vista dei utvida fullmaktene, beholdt han stillinga som elektrikar.

Lagmannsretten vurderte først om elektrikaren allereie var tilsett som fagansvarleg eller om rolla som elektrikar med utvida fullmakter var ein funksjon som låg til stillinga. Sjølv om han ikkje hadde signert arbeidskontrakten, hadde både han og arbeidsgivar etterlevd innhaldet i den. Der sto det ikkje noko om at han var tilsett med utvida fullmakter. Jobbskildringa for elektrikarar, som var utarbeidd i løpet av arbeidsforholdet hans, stadfesta at arbeidsgivar kunne gi elektrikarar utvida fullmakter.

Når han hadde den ekstra rolla, fekk han blant anna eit sikkerheitskort der det sto at han var «Elektriker HV/LV». Rolla med utvida fullmakter var ei offentleg sikkerheitsrolle berre dei som var skikka kunne ha. Fullmaktene var tidsavgrensa. Når gyldigheitsperioden gjekk ut, fall også fullmaktene vekk, med mindre dei blei forlenga ved at den tilsette fekk eit nytt sikkerheitskort. Retten vurderte at rolla ikkje hadde stillingsvern og peika blant anna på at tap av rolla ikkje førte til tap av stillinga. Arbeidsgivar hadde ikkje utlyst rolla som ei eiga stilling, og rolla ga for eksempel ikkje rett til ekstra lønn. At han hadde fått utvida fullmakter fleire gongar og at rolla tok opp heile eller ein betydeleg del av arbeidsdagen, såg lagmannsretten som eit uttrykk for at arbeidsgivar vurderte han som ein fagleg kompetent og verdifull medarbeidar. Lagmannsretten kunne likevel ikkje sjå at han rein faktisk var tilsett

som fagansvarleg elektro. Difor meinte retten at det låg innanfor styringsretten å både gi og ta frå han desse oppgåvene.

4.3.3 Oppsummering

I alle sakene vurderer retten om oppgåva eller oppgåvene arbeidsgivar vil fjerne utgjer ei stilling, eller om det i staden er ein funksjon knytt til stillinga. At arbeidstakaren har hatt funksjonen lenge, ser ikkje ut til å vere tilstrekkeleg for å gi han eller henne ei rettkomen forventning om at funksjonen eller rolla er ein del av avtalen og har vern. Det ser ut til å gjelde særleg der andre forhold tilseier at funksjonen har ein dynamisk karakter som gir arbeidsgivar behov for fleksibilitet.

I Dagleg leiar-saka hadde ikkje arbeidsgivar fjerna berre éin funksjon, men fleire. Det førte til at heile stillinga endra karakter. Ho mista fleire av leiarfunksjonane ho hadde hatt og fleire av oppgåvene som naturleg låg til stillinga som dagleg leiar. I dei andre sakene fjerna arbeidsgivar i hovudsak éin funksjon eller éi rolle ved stillinga. Dei var ikkje tilsette som avdelingsingeniør med beredskapsvakt, kontaktlærer og fagansvarleg elektro, men som avdelingsingeniør, lærar og elektrikar. Dei beheldt desse stillingane og særpreget ved, eller kjerneinnhaldet i, dei, sjølv om dei mista tilleggsfunksjonane dei hadde. Sett i samanheng med at funksjonane ikkje hadde vern og at arbeidsgivar hadde eit sakleg behov for å ta frå dei funksjonen, er det rimeleg at lagmannsretten kom til eit anna resultat i desse tre sakene enn i Dagleg leiar-saka. Der hadde arbeidstakaren mista mange av dei oppgåvene som særprega stillinga hennar. Dette tilseier at arbeidsgivar kan fjerne arbeidsoppgåver arbeidstakaren ikkje har særskilt avtale om å få utføre, så lenge det ikkje er ei oppgåve som særpregar stillinga.

4.4 Endre til arbeidsoppgåver av ulik art

4.4.1 Innleiande punkt

Dersom arbeidsoppgåver forsvinn eller arbeidsgivar har behov for å fordele ressursane og arbeidskrafta på ein annan måte, kan det vere behov for å endre arbeidsoppgåvene til ein eller fleire arbeidstakarar. Det er likevel ikkje slik at arbeidsgivar fritt kunne flytte arbeidstakaren rundt i bedrifta eller endre oppgåvene på ein slik måte at vedkommande ikkje kjenner att

jobben sin. I dette punktet skal eg sjå nærare på i kva grad arbeidsgivar kan endre innhaldet i arbeidsgåvene til oppgåver av ein annan art eller karakter enn arbeidstakaren hadde tidlegare.

4.4.2 Rettspraksis

Rt. 1964 s. 1345 *Jordmor*

I Jordmor-dommen hadde eit sjukehus lagt ned fødeavdelinga fordi jordmorhjelpa ikkje var tilstrekkeleg. Sengene som blei ledige gjekk til kirurgiske pasientar. Ei jordmor tilsett ved fødeavdelinga blei oppsagt som følge av nedlegginga. I oppseiingstida påla arbeidsgivar henne å jobbe som assistentsjukepleiar på kirurgisk avdeling. Det var ikkje tilsett ein annan sjukepleiar i stillinga ho tredde inn i, så ho skulle fungere som avløyser i ei ny, ledig stilling. Høgsterett peika på at arbeidet som jordmor ved sjukehuset skilte seg markert frå sjukepleiararbeidet, slik at det ikkje var tale om overføring til eit likearta arbeid. Ho hadde tidlegare vore avdelingssjukepleiar ved same sjukehus, men hadde flytta for å ta jordmorutdanning og jobba ein kort periode som distriktsjordmor. Så hadde ho søkt seg tilbake til sjukehuset som jordmor, sjølv om ho som sjukehusjordmor fekk lågare lønn enn ein avdelingssjukepleiar. På bakgrunn av dette kom Høgsterett til at arbeidsgivar ikkje hadde rett til å overføre henne til stillinga som assistentsjukepleiar i oppseiingstida innanfor rammene av styringsretten.

Rt. 2011 s. 841 *Undervisningsinspektør*

I Undervisningsinspektør-dommen var spørsmålet om arbeidsgivars styringsrett ga kommunen grunnlag for å omplassere ein undervisningsinspektør til ein annan skule. Etter langvarige samarbeidsproblem i leiinga på skulen, som førte til mistrivsel og sjukemeldingar blant personalet, beordra Utdanningsetaten henne til stillinga som undervisningsinspektør/avdelingsleiar ved ein annan skule i kommunen. Høgsterett starta med å sjå på arbeidsavtalen. Der gjekk det fram at ho var tilsett som undervisningsinspektør i Oslo kommune. Det var presisert i avtalen at arbeidsgivar kunne endre arbeidsområde og tenestestad. Så såg retten på personalreglementet for kommunen som slo fast at arbeidstakar må finne seg i endringar i arbeids- og ansvarsområde. På bakgrunn av dette hadde arbeidsgivar i utgangspunktet rett til å omplassere henne til ei anna tilsvarende stilling, så lenge ho fekk den same lønna og omplasseringa skjedde innanfor kommunen.

Vidare vurderte Høgsterett om det var gjort så store endringar i arbeidsforholdet at avgjera likevel låg utanfor styringsretten. Arbeidstakaren peika sjølv på at ho hadde fått undervisningsplikt, ansvar for første til sjuande trinn, endra stillingstittel frå undervisningsinspektør til avdelingsleiar og at ho var flytta frå ein rein barneskule til ein kombinert barne- og ungdomsskule. Tidlegare hadde ho ikkje hatt undervisningsplikt og ho hadde berre hatt ansvar for femte til sjuande trinn. Høgsterett meinte at endringane ikkje var større enn det ein arbeidstakar må finne seg i og peika på at ho måtte ha funne seg i fleire av endringane om dei skjedde på skulen ho jobba ved tidlegare. Retten peika på at Høgsterett hadde akseptert langt større endringar i Nøkk-dommen. Basert på dette kom Høgsterett til at styringsretten ga kommunen grunnlag for å omplassere henne til ein annan skule og endre delar av innhaldet i stillinga.

Bakgrunnen for omplasseringa var, som nemnt, ein konflikt i leiinga ved skulen.

Undervisningsinspektøren meinte at ein ikkje kunne klandre henne for problema og at det var urimeleg å omplassere henne. Omplasseringa kan dermed seiast å knyte seg til forhold på arbeidstakersida, men avgjerda er likevel aktuell i saker som gjeld forhold ved arbeidsgivar eller verksemda. I tolkinga av spørsmålet om kva for nokre rammer arbeidsavtalen set for utøvinga av styringsretten, synast ikkje Høgsterett å legge vekt på om det er forhold på arbeidsgivar- eller arbeidstakersida som ligg til grunn for omplasseringa. Retten tek opp dette i vurderinga av om avgjerda er innanfor den allmenne saklegheitsnorma. Dessutan peika Høgsterett på at kommunen kan ha behov for å få inn ei ny leiing etter ein lang periode med konflikt, utan å måtte ta stilling til årsaksforhold og skuld. Slik sett kan ein seie at det er behovet til arbeidsgivar som grunngir omplasseringa. Høgsterett meinte at den ikkje var usakleg eller vilkårlig, og dermed var i samsvar med kravet om at avgjerda skal vere sakleg.

LF-2017-197711 Seksjonsleiar

I denne saka hadde ein seksjonsleiar ved eit universitet blitt omplassert til ei stilling som seniorrådgivar i staben til rektor. Spørsmålet var om omplasseringa var innanfor rammene for styringsretten. Ho hadde vore seksjonsleiar i tjuе år, utanom fire år der ho var tilsett som studiedirektør. Lagmannsretten viste først til tenestemannslova som slo fast at tilsette i staten plikta å finne seg i endringar i arbeidsoppgåver og omorganisering av verksemda. Sidan lova ikkje gir rettleiing knytt til rammene for styringsretten, såg lagmannsretten til rettspraksis for å avgjere spørsmålet. Retten viste til Nøkk-dommen der Høgsterett uttalte kva for nokre

moment ein må legge vekt på når ein skal tolke og utfylle arbeidsavtalen. Lagmannsretten viste også til det allmenne saklegheitskravet. jf. Rt. 2001 s. 418 Kårstø-dommen.

Lagmannsretten tok utgangspunkt i grunnpregstandarden og samanlikna stillinga seksjonsleiareren hadde hatt med den nye stillinga som seniorrådgivar. Som seksjonsleiar var ho fagleg leiar, hadde budsjettansvar og hadde brukt om lag 30 prosent av arbeidstida til å vere personalleiar for rundt 20 medarbeidarar. Hovudoppgåva var av operativ karakter, sjølv om ho også hadde jobba med strategiske saker. I den nye stillinga som seniorrådgivar i staben til rektor, hadde ho ikkje lenger personalansvar. Oppgåvene kom i hovudsak til å vere strategiske, og ho hadde ikkje budsjettansvar lenger. Lagmannsretten vurderte saka konkret og kom til at omplasseringa låg utanfor styringsretten. Sjølv om ho skulle jobbe innanfor same arbeidsfelt, var grunnpreget i stillinga endra på ein slik måte at det fall utanfor. Sentrale oppgåver var fråverande i den nye stillinga som seniorrådgivar. Dermed vurderte lagmannsretten at det var tale om ei anna type stilling, sjølv om ho framleis skulle jobbe innanfor same fagfelt som tidlegare. Lagmannsretten la vekt på at arbeidsgivar hadde behov for å satse vidare på spørsmål knytte til å få fleire studentar til å ta eit opphald i utlandet, og å få fleire studentar frå utlandet til universitetet. Dette argumentet var likevel ikkje tungtvegande nok til at arbeidsgivar kunne gjennomføre endringa.

LB-2022-141491 *Politiets utlendingsenhet (PU)*

I denne saka hadde PU omplassert ein konsulent frå avdelinga på Gardermoen til ei stilling ved utlendingsinternatet på Trandum. Bakgrunnen for omplasseringa var stabilt lågare tal asylsøkarar, slik at arbeidsmengda hadde blitt lågare og budsjettet kraftig kutta. Dermed måtte talet på stillingar på Gardermoen ned. Spørsmålet var om omplasseringa kunne skje i medhald av styringsretten.

Også i denne saka samanlikna lagmannsretten stillinga ho hadde hatt som konsulent på Gardermoen med stillinga ho hadde fått på Trandum. Arbeidsoppgåvene på Gardermoen hadde blant anna vore å hente utlendingar ved gaten, signalering, vakthald på venterom, handtere og kontrollere bagasje og dokument, utreisekontrollar, sikre at utlendingar gjekk om bord i fly som forlét Noreg og deltaking i reisepool for å vere med på uttransportering av utlendingar med fly til utlandet og transportoppdrag til og frå flyplassen. Arbeidsoppgåvene på Trandum var blant anna signalering, vakthald på avdelingane, uteområdet og aktivitetssenteret, forpleiing, matlaging, miljøarbeid og transportoppdrag til og frå Trandum.

Fleirtalet i lagmannsretten vurderte at arbeidskvardagen på Trandum skilde seg frå arbeidskvardagen på Gardermoen, og at det var klare forskjellar i dei praktiske arbeidsoppgåvene. På Gardermoen var arbeidskvardagen meir dynamisk og variert og hadde til dels høgare tempo. På Trandum var det ein arbeidskvardag med meir daglege rutinar, og stillinga hadde preg av å vere «fengselsbetjent». Ei grunnleggande felles oppgåve i dei to stillingane var å handtere og ta vare på utlendingar i ein vanskeleg situasjon som kjem til Noreg eller skal sendast ut av landet.

Sjølv om fleirtalet vurderte at det var tale om ei varig og ikkje ubetydeleg endring i arbeidskvardagen hennar, blei konklusjonen, etter ei samla vurdering, at det ikkje var tale om ei spesielt inngripande omplassering.

4.4.3 Særleg om kvalifikasjonar

Arbeidstakaren er tilsett for å utføre arbeid han eller ho er eller kan bli kvalifisert for. Både arbeidsgivar og arbeidstakar har ei forventning om å få nytte av desse kvalifikasjonane gjennom arbeidsforholdet. Arbeidsgivar må gi arbeidstakaren oppgåver han eller ho er kvalifisert for å meistre og står slik sett ikkje heilt fritt til å delegere arbeidsoppgåver. Avgjerder om endring må vere innanfor dei faglege og personlege føresetnadene arbeidstakaren har. Det er desse kvalifikasjonane arbeidstakaren stiller til disposisjon ved tilsettinga. Kvalifikasjonar arbeidstakaren har, men som ikkje har danna grunnlaget for tilsettinga, har ikkje arbeidsgivar ei rettkomen forventning om å bruke. Det kan stille seg annleis dersom arbeidstakaren har tileigna seg kompetanse gjennom arbeidsforholdet, for eksempel gjennom opplæring og kursing arbeidsgivar har dekt. Har arbeidstakaren fått opplæring, kan han eller ho bli tilstrekkeleg kvalifisert for å løyse oppgåva.

Jordmor-dommen er eit eksempel på at arbeidstakar hadde den formelle kompetansen til å utføre ei oppgåve, men der desse kvalifikasjonane ikkje hadde danna grunnlaget for tilsettinga. Då hadde ikkje arbeidsgivar ei rettkomen forventning om å utnytte desse kvalifikasjonane. For å bli jordmor, må ein ha sjukepleiarutdanning. Dermed hadde jordmora autorisasjon som sjukepleiar og kunne jobbe som det. Etter å ha lagt ned fødeavdelinga, ville arbeidsgivar omplassere henne til ei stilling som avdelingssjukepleiar ved kirurgisk avdeling i oppseiingstida. Høgsterett peika på at ho ikkje var tilsett på grunn av sjukepleiarkompetansen, men på grunn av kompetansen ho hadde som jordmor. Ho hadde slutta i jobben som avdelingssjukepleiar, utdanna seg til å bli jordmor og søkt seg tilbake til sjukehuset som

jordmor. At ho hadde den formelle kompetansen for å jobbe som avdelingssjukepleiar, var altså ikkje tilstrekkeleg til at arbeidsgivar kunne omplassere henne til denne stillinga utan at det var nødvendig. Dermed var ikkje omplasseringa innanfor rammene for styringsretten. Det hadde truleg stilt seg annleis om det var eit akutt, midlertidig behov, slik vi blant anna såg under pandemien.

I Nøkk-dommen⁵⁹ var det til ein viss grad motsett. Dei to maskinistane hadde ikkje alle dei kvalifikasjonane endringa kravde. Dermed måtte dei gå gjennom opplæring før dei kunne tre inn i den ordinære utrykkingsstyrken med fast plass på utrykkingskøyretøya til brannvesenet. Dette hindra ikkje at arbeidsgivar kunne endre arbeidsoppgåvene i medhald av styringsretten. Ein må truleg sjå dette i samanheng med at dei gjennom stillingane som maskinistar på Nøkk også tidlegare hadde vore ein del av brannberedskapen i kommunen. Sjølv om endringane ikkje var ubetydelege, var det ein raud tråd mellom oppgåvene som tradisjonelt høyrde til stillinga og dei nye oppgåvene.

4.4.4 Oppsummering

I dei nemnde sakene har retten vurdert innhaldet i stilling *før* endringa opp mot innhaldet i stillinga *etter* endringa. Skal arbeidsgivar endre arbeidsoppgåvene slik at dei nye blir ulike dei arbeidstakaren har hatt, kan ikkje det vere vesentleg forskjellig mellom dei. Terskelen synast å vere høg, og domstolane har i fleire tilfelle akseptert at arbeidsgivar kan gjennomføre *ikkje ubetydelege* endringar.

I dei tilfella der avtalen opnar for å omplassere, har retten likevel vurdert om endringa er så stor at den ligg utanfor rammene for styringsretten. Undervisningsinspektør-dommen er eit eksempel på det.⁶⁰ Sjølv om det sto i tilsettingsavtalen hennar at kommunen kunne flytte henne til ein annan skule, vurderte retten om den konkrete omplasseringa og endringane knytte til arbeidsoppgåvene var innanfor styringsretten. Sett opp mot den høge terskelen Høgsterett sette i Nøkk-dommen, vurderte Høgsterett at endringane var innanfor styringsretten.

Domstolane har også stilt krav om at arbeidsgivar berre kan gi arbeidstakaren oppgåver han eller ho er kvalifisert for og at arbeidsgivar i utgangspunktet ikkje kan utnytte formell

⁵⁹ Rt. 2000 s. 1602

⁶⁰ Rt. 2011 s. 481

kompetanse som ikkje ligg til grunn for tilsettinga. Nøkk-dommen nyanserer dette, slik at arbeidsgivar kan pålegge endringar som krev opplæring. Kravet om at arbeidstakaren skal behalde særpreget i stillinga, tilseier at det må vere ein samanheng mellom kvalifikasjonane og innhaldet i den. Arbeidsgivar kan neppe pålegge arbeidstakaren å ta tilleggsutdanning som ikkje er relevant for særpreget til stillinga. Arbeidet må vere likearta, sjølv om arbeidstakaren har eller kan få kvalifikasjonar til å fylle ei anna stilling. Jordmor-dommen underbygger dette. Der uttalte Høgsterett at «arbeidet som jordmor ved sykehuset etter den dokumenterte instruks atskilte seg markert fra sykepleierarbeidet, slik at det ikke gjaldt overføring til et likeartet arbeid».⁶¹ Antitetisk tolka tilseier dette at arbeidstakar må finne seg i at arbeidsgivar overfører han eller henne til likearta arbeid.

4.5 Samanstilling

Gjennomgangen av praksis over viser at ein fellesnemnar, uavhengig av kva type endring i arbeidsoppgåvene det er snakk om, er at retten vurderer om arbeidsavtalen avgrensar styringsretten. Dette må ein vurdere konkret i kvart enkelt tilfelle. Arbeidsavtalen er utgangspunktet. Er stillinga tydeleg definert i arbeidsavtalen, innskrenkar det styringsretten. Klare vilkår kan føre til at arbeidsgivar har teke på seg «en særskilt forpliktelse» eller «gitt særskilt avkall» på styringsretten, slik tilfellet var i Seinvakt-dommen.⁶² Ligg det ikkje føre ei slik forplikting eller avkall, har arbeidsgivar i utgangspunktet ein ganske omfattande rett til å endre arbeidsoppgåvene til arbeidstakaren. Det skal ein del til for at det ligg føre ei slik forplikting eller avkall. Arbeidstakaren må ha fått ei rettkomen forventning om at arbeidsgivar har bunde seg til vilkåret. Har han eller ho uttrykt klare føresetnader eller ønske i søknaden eller tilsettingsprosessen, har arbeidsgivar eit ansvar for å sikre endringstilgang dersom det er ønskeleg. Har ikkje arbeidsgivar fått inn ein endringsklausul i avtalen i desse tilfella, eller på annan måte uttrykt at ordninga ikkje er fast, kan det vere tilstrekkeleg til å binde arbeidsgivar til vilkåret.

Den dynamiske karakteren til arbeidsavtalen fører derimot ofte til at avtalen ikkje regulerer spørsmålet det er tvist om. Då ser domstolane på andre moment. Stillingsannonse, stillingsskildring, personalhandbøker, praksis i bransjen, hos arbeidsgivar og i det konkrete arbeidsforholdet og kva som er rimeleg i lys av samfunnsutviklinga er relevante

⁶¹ Rt. 1964 s. 1345 på s. 1347

⁶² Rt. 2009 s. 1465

vurderingsmoment når domstolane skal tolke og utfylle arbeidsavtalen. For å avgjere grensene for styringsretten knytt til spørsmål avtalen er taus om, må ein vurdere dei relevante momenta samla og avgjere om dei gir grunnlag for å innskrenke eller utvide styringsretten. Domstolane legg stor vekt på kva som er rimeleg i lys av samfunnsutviklinga. Der arbeidsgivar har behov for fleksible løysingar på grunn av teknologisk utvikling, endringar i marknaden eller andre samfunnsendringar, har retten i fleire av avgjerdene lagt større vekt på behovet for fleksibilitet enn at arbeidstakaren har hatt rolla lenge. Eit eksempel er Avdelingsingeniør-dommen der retten uttalte at tidsaspektet i seg sjølv ikkje kan ha skapt ei forplikning for arbeidsgivar fordi vaktordninga hadde ein dynamisk karakter, med behov for fleksibilitet. Denne karakteren ved funksjonen gjorde at arbeidstakarane måtte vente at det kunne skje endringar. Styrmann-dommen er eit anna eksempel på at samfunnsutviklinga spelar ei viktig rolle rammene for styringsretten. Der la lagmannsretten vekt på at dei fleste vil merke endringar i arbeidskvardagen på grunn av automatisering og digitalisering. Det fører til at arbeidstakarane, ikkje berre i den konkrete saka, men også generelt, må pårekne endringar.

Der arbeidsavtalen ferdig tolka og utfylt ikkje avgrensar styringsretten, må ein likevel vurdere om endringa er så vesentleg at arbeidsgivar ikkje kan gjennomføre den i kraft av styringsretten. Det sentrale i denne vurderinga er at grunnpreget, særpreget eller kjerneinnhaldet i stillinga må vere i behald. I Seksjonsleiar-dommen refererte lagmannsretten til grunnpregstandarden. I Elektrikar-dommen slutta lagmannsretten seg til vurderinga til tingretten om at elektrikaren hadde grunnpreget i stillinga i behald. Som nemnt, er grunnpregstandarden kritisert i teorien, men kritikken er i hovudsak eit akademisk spørsmål. Hovudtrekket ved grunnpregstandarden er at ein samanliknar stillinga før og etter endringa og vurderer om endringa ligg innanfor arbeidsavtalen, slik den var før endringa. Stillinga må ha det same grunnpreget. I andre avgjerder har retten vurdert om stillinga «særpreger, definerer eller fremstår som vesentlig for» stillinga, slik som i blant anna Seinvakt, Undervisningsinspektør og Avdelingsingeniør. I PU-dommen vurderte retten om skilnadene mellom innhaldet i stillinga før og etter endringa var spesielt inngripande. Uavhengig av kva for ei nemning som er brukt i vurderinga, har retten i alle sakene over samanlikna innhaldet i stillingane før og etter endringa. Der sentrale oppgåver har forsvunne, slik at det som særpregar eller kjenneteiknar stillinga forsvinn, har retten kome til at endringa er utanfor rammene for styringsretten. Dette var tilfellet i Seksjonsleiar-dommen. Der hadde arbeidstakaren mista vesentlege oppgåver som personalansvar og budsjettansvar, slik at ho i praksis hadde blitt nedgradert.

Eit moment domstolane har sett på i samanlikninga er om arbeidstakarane har fått behalde lønna. Det synast å vere eit moment som kan tilseie at ansvaret i og omfanget av stillinga er det same før og etter endringa. Det kan underbygge at skilnaden ikkje er så stor at endringa ligg utanfor rammene for styringsretten. Eg finn derimot ikkje grunnlag for å tolke dette antitetisk, slik at tap av ei økonomisk yting automatisk fører til at arbeidsgivar ikkje kan gjennomføre endringa. I Avdelingsingeniør-dommen hadde beredskapsvaktene gitt arbeidstakaren rundt 50 000 kroner ekstra inntekt i året. Det utgjorde ein ikkje ubetydeleg del av den totale lønna hennar. Beredskapsordninga var ein funksjon knytt til stillinga som avdelingsingeniør, ikkje ei eiga stilling som hadde vern. Ordninga hadde ein karakter som gjorde det nødvendig for arbeidsgivar å kunne endre den. Det hadde større vekt enn at arbeidstakaren mista ekstraintekta. Praksis frå lagmannsretten har ikkje prejudikatsverknad. Difor må ein vere varsam med å trekke slutningar ut frå enkeltavgjerder. Dommen kan likevel indikere at behovet til arbeidsgivar kan få større vekt der arbeidsavtalen ikkje vernar tilleggsfunksjonen og ekstraintekta til arbeidstakar.

Viser samanlikninga at endringa er så stor at kjerneinnhaldet ikkje er i behald, har retten kome til at endringa ligg utanfor styringsretten, sjølv om arbeidsgivar har behov for endring. Retten har lagt stor vekt på behovet arbeidsgivar har for fleksibilitet og endring i mange tilfelle, og samfunnsutviklinga er eit sentralt vurderingsmoment, men det som kjenneteiknar innhaldet i stillinga må vere i behald. Terskelen er høg, så det skal vere tale om store endringar før arbeidsgivars saklege behov for endring må vike. Nøkk-dommen illustrerer den høge terskelen. Der var det tilstrekkeleg at arbeidsoppgåvene heller ikkje tidlegare hadde vore avgrensa til drift av båten og at dei to maskinistane allereie var ein del av brannberedskapen i kommunen. Høgsterett brukte ikkje omgrepet «grunnpregstandard», men vurderinga er i stor grad den same då retten samanlikna arbeidsoppgåvene før og etter endringa. I Dagleg leiar-dommen og Seksjonsleiar-dommen var så mange av dei sentrale funksjonane borte at endringa ikkje låg innanfor rammene for styringsretten, sjølv om arbeidsgivar hadde behov for endring.

5 Nokre merknadar

5.1 Utfordringar knytte til endringstilgangen i framtida

Som gjennomgangen over viser, kan arbeidsgivar ha behov for å endre arbeidsoppgåvene til arbeidstakarane i mange situasjonar og av ulike grunnar. Praksis frå både Høgsterett og lagmannsretten viser at arbeidstakarane må finne seg i ganske store endringar. Slik må det også til ein viss grad vere ut frå blant anna den dynamiske karakteren til arbeidsavtalen. Utviklinga i arbeidslivet gjer at det kan bli behov for både små, store og hyppige endringar i arbeidsforhold framover. Det kan tilseie at ein må tolke kva som «finnes rimelig i lys av samfunnsutviklinga»⁶³ vidt og at dette momentet blir endå viktigare i totalvurderinga framover.

Å legge vekt på samfunnsutviklinga, inneber i stor grad at ein legg vekt på omsynet til fleksibilitet for arbeidsgivar. Eit spørsmål som reiser seg er kor langt ein kan gå i å vektlegge behova til arbeidsgivar tyngre enn behovet arbeidstakar har for vern. Lovgivar har gitt arbeidsrettslege lover for å verne arbeidstakarane fordi maktbalansen mellom arbeidstakar og arbeidsgivar er skeiv. Legg ein for mykje vekt på behova til arbeidsgivar, kan det gå ut over vernet til arbeidstakarane. Det er viktig å ha ta høgde for dette når ein skal vurdere spørsmål om endringskompetansen og rammene for styringsretten. Dessutan kan domstolane berre prøve om arbeidsgivar har misbrukt styringsretten, ikkje overprøve skjønnet. Det kan føre til at arbeidstakarane ikkje får prøvd sakene sine. Aksepterer ein endringar som tøyser grunnpregstandarden langt og ein i tillegg legg stor vekt på behovet til arbeidsgivar, kan det utfordre maktbalansen ytterlegare. Maktubalansen og vektlegginga av samfunnsutviklinga kan tilseie at ein i alle fall ikkje bør legge terskelen for når arbeidsgivar har gitt avkall på styringsretten alt for høgt. Arbeidsgivar er den profesjonelle parten og bør sikre seg endringstilgang gjennom arbeidsavtalen dersom det er ønskeleg, særleg i tilfelle der arbeidstakar har kome med særskilde krav, slik som i Seinvakt-dommen.

5.2 Endringar og kompetansekrav

⁶³ Rt. 2000 s. 1602

Arbeidssituasjonen hadde blitt utrygg og lite føreseieleg for arbeidstakarane dersom det var slik at ein risikerer oppseiing med ein gong det kjem ny teknologi eller skjer andre endringar i marknaden. Framover kan det tenkast at arbeidstakarar i større grad må finne seg i endringar som krev at ein må tileigne seg ny kunnskap. Det er slutt på tida då ein gjekk på skule éin gong i livet. No må arbeidstakarane utvikle seg gjennom heile arbeidslivet. Fokuset på kompetanseheving kjem også til uttrykk i lovgivinga. Arbeidsmiljølova § 12-11 gir rett til utdanningspermisjon for arbeidstakarar som har vore i arbeidslivet i minst tre år, og som har vore tilsette hos same arbeidsgivar dei siste to åra. Formålet med å lovfeste retten til utdanningspermisjon var blant anna å legge til rette for prinsippet om livslang læring.⁶⁴ Lova regulerer ikkje styringsretten og kan difor ikkje i seg sjølv grunngi ein utvida endringskompetanse. At denne retten er lovfesta er likevel eit uttrykk for at kompetanse og utvikling har blitt viktigare. Høgsterett har akseptert at arbeidsgivar kan gjere endringar i arbeidsoppgåvene som krev tilleggsutdanning. Ein må likevel passe på at endringane ikkje blir så store at grunnpreget forsvinn heilt. Er endringa for stor, blir det eit spørsmål om endringsoppseiing.

⁶⁴ NOU 1997:25 s.39

Litteraturliste

Lover

Kong Christian Den Femtis Norske Lov 15.april 1687 (NL)

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

Lov 27.januar 2012 nr. 71 om arbeidstvister (arbeidstvistlova)

Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statstilsettelova)

Forarbeid

Ot.prp.nr.3 (1975–1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v

NOU 1997:25 Ny kompetanse. Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk

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

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

Rettsavgjerder

Praksis frå Høgsterett

Rt. 1964 s. 1345 Jordmor

Rt. 2000 s. 1602 Nøkk

Rt. 2001 s. 418 Kårstø

Rt. 2002 s. 1576 Hakon

Rt. 2008 s. 856 Theatercaféen

Rt. 2008 s. 1246 Statoil

Rt. 2009 s. 1465 Seinvakt

Rt. 2010 s. 412 Fokus Bank
Rt. 2011 s. 841 Undervisningsinspektør
HR-2016-2286-A Rygge kommune
HR-2019-928-A Hurtigruta
HR-2020-1339- A ISS

Praksis frå lagmannsretten

LA-2013-81253 Avdelingsingeniør
LH-2014-193849 Kontaktlærer
LF-2017-197711 Seksjonsleiar
LG-2020-53612 Dagleg leiar
LG-2020-148805 Styrmann
LG-2021-96894 Elektrikar
LB-2022-141491 Politiets utlendingsenhet (PU)

Litteraturregister

Andersen (1967) Andersen, Kristen, Fra arbeidslivets rett, Johan Grundt Tanum Forlag 1967.

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

Evju (2010) Evju, Stein, «Styringsrett og restkompetanse», Arbeidsrett Vol 7 nr. 1-2, Universitetsforlaget 2010.

- Evju (2011) Evju, Stein, «Utviklingstrekk i den individuelle arbeidsretten», *Arbeidsrett*, 2011 s. 143-163
- Fougner (2016) Fougner, Jan, Endring i arbeidsforhold: Styringsrett og arbeidsplikt, 2. utgave, Universitetsforlaget, 2016
- Fougner (2019) Fougner, Jan, Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern, Universitetsforlaget 2019.
- Hemmingby (2021-1) Hemmingby, Anette, Ensidig endring av økonomiske ytelser i arbeidsavtaleforhold, 1. utg., Gyldendal Norsk Forlag, 2021
- Hemmingby (2021-2) Hemmingby, Anette «I et speil, i en gåte: styringsrett og arbeidsavtaletolkning» i *Styringsretten – prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Skjønberg, Bråthen, Hemmingby, Hotvedt og Weltzien (red.), Gyldendal, 2021, s. 211-238
- Skjønberg (2021) Skjønberg, Alexander, «Styringsrettens begrunnelse og karakter» i *Styringsretten – prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Skjønberg, Bråthen, Hemmingby, Hotvedt og Weltzien (red.), Gyldendal, 2021, s. 88-130
- Sundet (2021) Sundet, Tron Løkken, «Styringsretten – eller skrankene for den – som primært rettsgrunnlag i arbeidsretten» i *Styringsretten – prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Skjønberg, Bråthen, Hemmingby, Hotvedt og Weltzien (red.), Gyldendal, 2021, s. 185-210
- Øydegard og Fougner (2002) Øydegard, Johan Kr. og Jan Fougner, «Styringsretten som grunnlag for å endre arbeidets innhold», *Tidsskrift for rettsvitenskap* 2002 nr. 3-05, s. 550–584.