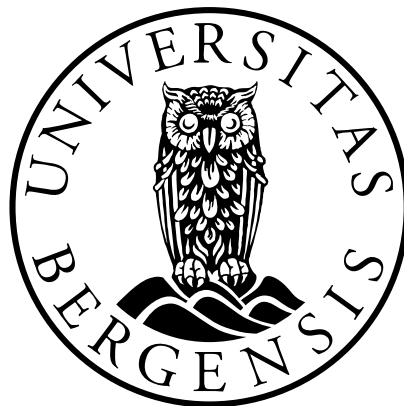


# Rammene for arbeidsgivers styringsrett i konfliktsituasjoner

*Utvides arbeidsgivers endringsadgang etter styringsretten i konfliktsituasjoner?*

Kandidatnummer: 186

Antall ord: 13365



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

01.06.2017

# Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse .....	1
1 Innledning og introduksjon .....	3
1.1 Introduksjon av emnet .....	3
1.2 Sentrale definisjoner .....	4
1.3 Innledende om arbeidsgivers styringsrett .....	5
1.4 Avgrensing.....	6
2 Juridisk metode og rettskilder .....	8
2.1 Metodespørsmål.....	8
2.2 Verdien av underrettspraksis .....	8
2.3 Verdien av praksis fra Arbeidsretten .....	10
2.4 Fremstillingen videre .....	10
3 Arbeidsgivers styringsrett .....	12
4 Begrensninger på arbeidsgivers styringsrett .....	14
4.1 Lover.....	14
4.2 Tariffavtaler .....	14
4.3 Den individuelle arbeidsavtalen .....	14
4.4 Saklighetskravet.....	16
4.4.1 Innledende om saklighetskravet .....	16
4.4.2 Forsvarlig grunnlag .....	18
4.4.3 Vilkårighet.....	18
4.4.4 Utenforliggende hensyn .....	18
5 Styringsretten i konfliktsituasjoner .....	20
5.1 Innledende om styringsretten i konfliktsituasjoner .....	20
5.2 Endringsadgangen i konfliktsituasjoner .....	20
5.3 Tredjemanns interesser .....	21
5.4 Endringsoppsigelse .....	22
6 Gjennomgang av konflikttypene .....	24
6.1 Innledende om konfliktsituasjoner .....	24
6.2 Konflikter i relasjonen mellom arbeidstakere .....	24
6.3 Konflikter i relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver .....	25
7 Nærmere om rettspraksis.....	27

7.1	Innledende om rettspraksis om konfliktsituasjoner .....	27
7.2	Rt. 2011 s. 841 Undervisningsinspektør .....	27
7.3	ARD-1986-165 Høst .....	28
7.4	LB-1999-00414 Psykolog .....	29
7.5	LB-2006-109794 Barnevernleder .....	31
7.6	LF-2008-141441 Lærer .....	31
7.7	LE-2008-47080 Domkantor .....	32
8	Omfanget av arbeidsgivers endringsadgang .....	35
8.1	Innledende bemerkninger .....	35
8.2	Endringsadgangen etter rettspraksis .....	35
8.3	Arbeidsrettslige sanksjoner .....	38
9	Eksisterer det en utvidet styringsrett i konfliktsituasjoner? .....	39
	Litteraturliste .....	41

# 1 Innledning og introduksjon

## 1.1 Introduksjon av emnet

Temaet for denne fremstillingen er grensene for arbeidsgivers styringsrett ved endringsavgjørelser som skyldes konfliktsituasjoner. En endringsavgjørelse er et ensidig påbud fra arbeidsgiver, som endrer vilkår i arbeidstakerens arbeidsforhold. Begrepet er ikke legaldefinert, men Jan Fougner har definert endringsavgjørelser som ”beslutninger arbeidsgiver foretar med virkning for arbeidsplikten i arbeidsforholdet”.<sup>1</sup> Dette kan være alt fra små endringer, til svært omfattende endringer. Arbeidsgivers styringsrett gir arbeidsgiver kompetanse til å treffe slike ensidige avgjørelser. Spørsmålet er hvorvidt arbeidsgiver har større adgang til å foreta endringsavgjørelser i tilfeller der det foreligger en konflikt på arbeidsplassen.

Rammene for arbeidsgivers styringsrett er et stadig aktuelt tema, som er gjenstand for debatt i juridisk teori. I et samfunn og arbeidsliv preget av hyppige endringer og omstillinger er det sentralt å ha oversikt over hvilke endringsavgjørelser arbeidsgiver har kompetanse til å foreta overfor arbeidstakerne. I diskusjonen om rekkevidden av styringsretten er det særlig to hensyn som er sentrale, og som vil prege denne fremstillingen; hensynet til fleksibilitet for arbeidsgiver når det kommer til å gjøre endringer, og hensynet til stabilitet for arbeidstaker i arbeidsforholdet. Hensynet til fleksibilitet tar sikte på å ivareta den enkelte virksomhet sin evne til å tilpasse seg endring og utvikling. I dagens samfunn må virksomheter ha særlig fokus på organisering og effektivitet, og kunne tilpasse seg globalisering og markedsendringer. På den annen side har arbeidstakere behov for forutberegnelighet og trygghet i sine arbeidsforhold. De to motstridende hensynene gir opphav til spørsmål om hvor vid endringsadgangen er i det enkelte arbeidsforhold.

Konfliktsituasjoner kan oppstå mellom to eller flere arbeidstakere i samme virksomhet. Arbeidsgiver er da ikke direkte involvert i konflikten. Slike konflikter kan være skadelig både for arbeidsmiljøet i virksomheten, og for prosesser og resultater, i tillegg til dem som er direkte involvert i konflikten. I enkelte situasjoner har arbeidsgiver plikt til å gripe inn i konflikten mellom arbeidstakerne for å forhindre at den vedvarer eller eskalerer. Det kan og være ønskelig for arbeidsgiver å gripe inn av hensyn til virksomheten og øvrige ansatte. I slike situasjoner oppstår det spørsmål om hvor langt arbeidsgiver kan gå i sitt inngrep med hjemmel i styringsretten.

Et annet tilfelle er der konflikter oppstår mellom arbeidstaker(e) og arbeidsgiver. Slike konflikter vil ofte kunne resultere i samarbeidsproblemer og kommunikasjonsproblemer for arbeidstaker og leder, noe som kan få ringvirkninger for andre ansatte og virksomheten forøvrig. I disse tilfellene vil det være nødvendig for arbeidsgiver å foreta endringer i det eksisterende arbeidsforholdet. Fra en arbeidstakers synspunkt vil slike endringer tidvis oppleves

---

<sup>1</sup> Fougner, 2007, s. 23

som noe negativt, og noe arbeidstaker om mulig vil motsette seg. I slike tilfeller kan det reises spørsmål om maktmisbruk og rekkevidden av styringsretten.

Det sentrale spørsmålet er hvilken kompetanse arbeidsgiveren har til å gjøre endringer i arbeidsforholdet. Endringsadgangen avhenger av den individuelle arbeidsavtalen, men også av lov, avtaleverk og det ulovfestede saklighetskravet. Ulike momenter og hensyn vil være relevante når grensene for styringsretten trekkes opp. Disse vil gjennomgås nærmere i kapittel 4 om begrensninger for arbeidsgivers styringsrett.

Det finnes begrenset med rettspraksis fra Høyesterett som omhandler slike konfliktsituasjoner som skissert her. Trolig skyldes det ikke at problemstillingene ikke oppstår i praksis, men snarere at partene ikke ønsker å fremme saker som omhandler slike konflikter for domstolen. I tilfeller der konfliktsituasjoner kommer for en domstol har de ofte eskalert til å dreie seg om oppsigelse, slik at spørsmålet gjelder gyldigheten av oppsigelsen. Disse sakene gir viktige bidrag når grensene for styringsretten i konfliktsituasjoner skal trekkes opp.

Problemstillingen er hvorvidt rammene for arbeidsgivers styringsrett utvides i konfliktsituasjoner. Rammene for styringsretten påvirker hvor langt arbeidsgiver kan gå i å gjøre endringer i eksisterende arbeidsforhold uten avtale med arbeidstakeren, uten å gå veien om oppsigelse eller endringsoppsigelse. Omfanget av endringsadgangen er en problemstilling av sentral betydning som er aktuell i alle arbeidsforhold. Dermed er det viktig for både arbeidsgiver og arbeidstaker å kunne forutberegne sin rettsstilling på området.

## 1.2 Sentrale definisjoner

Før den videre fremstillingen er det hensiktsmessig å kort forklare de mest sentrale begrepene som benyttes.

*Arbeidsavtale* er en avtale mellom en *arbeidsgiver* og en *arbeidstaker*. De er *partene* i avtalen. Begrepene defineres i arbeidsmiljøloven § 1-8 første og annet ledd som henholdsvis ”enhver som utfører arbeids i annens tjeneste” og ”enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeids i sin tjeneste”.

*Styringsretten* er *arbeidsgiverens* rett til å disponere over arbeidskraften til *arbeidstakeren*. Dette gir arbeidsgiveren rett til å ansette og si opp arbeidstakeren, og fastsette hvordan, hvor og når arbeidet skal skje. Hovedytelsene er altså *arbeidstakerens* arbeidspplikt og *arbeidsgiverens* lønnsplikt.<sup>2</sup>

*Endring* og *endringsavgjørelse* er begrep som brukes utbredt i juridisk teori og rettspraksis. Jan Fougner definerer *endringsavgjørelser* som ”beslutninger arbeidsgiver foretar med virkning for arbeidspplikten i arbeidsforholdet”.<sup>3</sup> Begrepet omfatter og avgjørelser som kun innebærer en

---

<sup>2</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) pkt. 6.1.1

<sup>3</sup> Fougner, 2007, s. 23

fastlegging av arbeidsplikten (uegentlige endringer).<sup>4</sup> Definisjonen til Fougner vil benyttes videre i denne fremstillingen.

En *tariffavtale* er en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeidsforhold. Dette kan f.eks. gjelde lønns- og arbeidsvilkår.<sup>5</sup>

Se mer om *endringsoppsigelse* i kapittel 5.

### 1.3 Innledende om arbeidsgivers styringsrett

Den rettslige adgangen en arbeidsgiver har til å foreta endringer i et arbeidsforhold er et stadig aktuelt tema. På den ene siden står arbeidsgiverens behov for fleksibilitet for å kunne følge samfunnsutviklingen og tilpasse seg endringer i virksomheten. På den annen side står den enkelte arbeidstakers behov for trygghet, stabilitet og forutberegnelighet i sitt arbeidsforhold.<sup>6</sup> Det fremgår av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at ”et særtrekk ved arbeidsavtalen er arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet. Arbeidstakeren er normalt økonomisk avhengig som lønnsinntaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer underordning i forhold til arbeidsgiver.”<sup>7</sup> Dette underordningsforholdet begrunner nødvendigheten av arbeidsgivers styringsrett.

I norsk rett er det ikke omtvistet at arbeidsgivers styringsrett eksisterer.<sup>8</sup> Styringsretten er ulovfestet og gir blant annet arbeidsgiver kompetanse til å treffe ensidige avgjørelser som er bindende for arbeidstakeren. Det finnes flere grunner til at arbeidsgiver kan ha behov for å ta i bruk styringsretten. Disse knytter seg blant annet til effektivisering, teknologisk og samfunnsmessig utvikling, endring i konkurranseforhold, behov for kostnadsuttørr og for å unngå konflikt. Både offentlige og private virksomheter har et stadig økende behov for å være fleksible og kunne tilpasse seg omstillinger og skiftende markeder. Konfliktsituasjoner kan medføre økonomiske konsekvenser for virksomheten, som dårligere produktivitet, mer sykefravær, hyppig turn-over, dårlig omdømme, høye kostnader til rekruttering mv. For å unngå slike konsekvenser må arbeidsgiver ta i bruk sin endringsadgang etter styringsretten, for å hindre vedvarende konflikter.

Som et overordnet utgangspunkt kan det hevdes at arbeidstakervern har sterkt gjennomslag i Norge i dag. Dette er blant annet synlig gjennom oppsigelsesvernet og den begrensede muligheten til bruk av midlertidige ansettelse, som følger av dagens arbeidsmiljølov.<sup>9</sup> Arbeidsgivers kompetanse og mulighet til å treffe avgjørelser begrenses da tilsvarende.

---

<sup>4</sup> Fougner, 2007, s. 23

<sup>5</sup> Arbeidstvistloven § 1 nr. 8

<sup>6</sup> Larsen, 2007. Forholdet mellom interessene er sentralt i diskusjonen om hvordan arbeidsmarkedet og arbeidsforhold skal reguleres i Norge. Balansen mellom interessene kalles ”flexicurity”.

<sup>7</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) pkt. 6.1.1

<sup>8</sup> Evju, 2003

<sup>9</sup> Aml. § 15-7 og 14-9, NOU 2004, 5, s 288 flg.

Arbeidsgiver må foreta eventuelle endringsavgjørelser innenfor rammene av de etablerte ansettelsesforholdene.<sup>10</sup> Endringsavgjørelsene kan påvirke arbeidsoppgaver, arbeidssted, arbeidstid, og i noen tilfeller indirekte også lønn (bonusordninger mv.). Et hvert arbeidsforhold bygger på en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Derfor kan det ikke gjøres endringer som griper inn i arbeidsavtalen, uten samtykke fra begge avtaleparter.<sup>11</sup>

Beslutninger som treffes i kraft av arbeidsgivers styringsrett kan gjelde hvordan virksomheten skal styres, herunder blant annet oppgaver, fremgangsmåter eller organisering, og beslutninger om individuelle arbeidsforhold. I noen tilfeller siktes det til alle disse beslutningene når man omtaler styringsretten<sup>12</sup>, mens andre ganger tar man kun sikte på beslutninger i individuelle arbeidsforhold.<sup>13</sup> I denne fremstillingen vil sistnevnte forståelse legges til grunn.

Dersom arbeidsgiver går utover sin kompetanse etter styringsretten må eventuelle endringer i arbeidsforholdet gjøres ved avtale med arbeidstaker<sup>14</sup> eller etter sanksjonsreglene som fremgår av arbeidsmiljøloven kap. 15, altså ved endringsoppsigelse eller oppsigelse.

## 1.4 Avgrensning

Fokuset i denne fremstillingen er å klarlegge rammene for hvilke endringer som kan pålegges i kraft av styringsretten dersom det foreligger en konflikt. Det vil derfor avgrenses mot saksbehandlingskrav, formkrav og andre krav som gjør seg gjeldende når endringsavgjørelser skal foretas. Dette er praktisk viktige regler for arbeidsgiver når en endringsavgjørelse skal gjennomføres, men det vil i utgangspunktet ikke begrense arbeidsgivers adgang til å treffe ensidige endringsavgjørelser.

Det avgrenses videre mot behandling av arbeidstakers medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven, ettersom formålet med fremstillingen er å klarlegge rammene for styringsretten. Det bemerkes likevel at medvirkningsplikten er et praktisk viktig verktøy for å sikre et velfungerende og trygt arbeidsmiljø.<sup>15</sup>

Å utforske alle avgjørelser arbeidsgiver treffer i kraft av styringsretten vil gå utover omfanget til denne fremstillingen. Fremstillingen vil fokusere på grensene for styringsretten ved endringsavgjørelser arbeidsgiver pålegger arbeidstaker grunnet en konfliktsituasjon. Dette kan være alt fra helt små, tilnærmet ubetydelige endringer, til oppsigelseslignende endringer. Endringer i arbeidsforholdet som skjer ved frivillig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker blir ikke behandlet her, da det sjeldent er tilfelle i konfliktsituasjoner. I slike tilfeller vil det ikke oppstå spørsmål om grensene for arbeidsgivers styringsrett.

---

<sup>10</sup> Fougner, 2007, s 14

<sup>11</sup> Jakhelln, 2006, s. 49

<sup>12</sup> Rt. 1989 s. 508, Dege, 1995 s. 7 og Bernhardt, 1984 s. 18 flg.

<sup>13</sup> Andersen, 1967, s. 149 flg., Fanebust, 2001, s. 108.

<sup>14</sup> Fougner mfl., 2011, s. 107

<sup>15</sup> jf. bla aml §§ 2-3 og 4-2

Det avgrenses også mot innvirkningen av internasjonale avtaler Norge er bundet av på styringsrettens område og sammenligninger med andre lands rett. Til tross for at det her finnes en rekke fellestrekk<sup>16</sup>, er blant annet svensk og dansk lovgivning og rettspraksis på området ganske forskjellig fra den norske. Dette gjelder særskilt spørsmål om grensene for arbeidsgivers styringsrett og graden av vern for arbeidstaker.<sup>17</sup>

Det avgrenses mot en nærmere behandling av reglene om avskjed og oppsigelse. Videre avgrenses det mot rettsvirkningen av urettmessige endringer. Dette er praktisk viktige regler, som virker inn på styringsretten. Det er imidlertid ikke sentralt for fremstillingen her, ettersom det ikke direkte påvirker arbeidsgivers kompetanse til å foreta endringsavgjørelser.

---

<sup>16</sup> Hasselbalch, 2005 vol 2 nr.1 s. 28–42.

<sup>17</sup> Fougner, 2007, s. 27.



## 2 Juridisk metode og rettskilder

### 2.1 Metodespørsmål

Formålet med fremstillingen er å redegjøre for handlingsrommet styringsretten gir arbeidsgiver i konfliktsituasjoner. Ettersom styringsretten ikke er lovfestet vil fremstillingen hovedsakelig basere seg på rettspraksis, reelle hensyn, juridisk teori og annen juridisk litteratur. I tillegg gir Lov 17. Juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) enkelte lovfestede begrensninger som vil trekkes frem.<sup>18</sup> Best egnet til å belyse rammene for styringsretten er rettspraksis. Det vil derfor benyttes praksis fra både Høyesterett, Arbeidsretten og lagmannsretten for å belyse rammene for styringsretten.

Videre vil den individuelle arbeidsavtalen stå i fokus. Arbeidsavtalen er en kontrakt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og reguleres hovedsakelig av arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-6. Bestemmelsen stiller minimumskrav til innholdet i arbeidsavtalen. Den lister opp forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet som må inngå i avtalen, blant annet arbeidsplass, beskrivelse av arbeidsforholdet og oppsigelsesfrister.

Problemstillingene som reises i oppgaven vil søkes løst gjennom en rettsdogmatisk analyse – altså slik at formålet er å gi en fremstilling av gjeldende rett på området.

Til tross for at det er skrevet mye om styringsretten, og det finnes mye rettskildemateriale på området, er mange problemstillinger fortsatt uavklarte og mangler autoritativ veiledning. Det er derfor nyttig å se hen til praksis fra Høyesterett, Arbeidsretten og lagmannsretten for å få bedre oversikt over rettskildebildet. Da oppstår det imidlertid spørsmål om den rettskildemessige vekten av underrettspraksisen.

### 2.2 Verdien av underrettspraksis

Det er uenighet i teorien om den rettskildemessige statusen til underrettspraksis. Dette er en uheldig situasjon i lys av det overordnede formålet om å fremme en forutberegnelig rettsanvendelse.

Blant teoretikerne som mener at underrettspraksis ikke har noen rettskildemessig vekt finnes blant annet Fleischer<sup>19</sup>, Aasland<sup>20</sup>, Andenæs<sup>21</sup> og Skoghøy<sup>22</sup>. De hevder at praksis fra lavere instanser kun kan anvendes som argumentasjon, eller for å få oversikt over rettskildebildet.

---

<sup>18</sup> Arbeidsmiljøloven § 15-7 om krav til saklighet ved oppsigelse

<sup>19</sup> Fleischer, 1998, s. 274

<sup>20</sup> Aasland, 2000, s. 170

<sup>21</sup> Andenæs, 1997, s. 44

<sup>22</sup> Skoghøy, 1994, s. 850

Det finnes imidlertid en rekke teoretikere som anerkjenner underrettspraksis som en rettskildedefaktor. Blant disse er Boe<sup>23</sup>, Eckhoff<sup>24</sup>, Nygaard<sup>25</sup> og Monsen<sup>26</sup> sentrale. Boe hevder at underrettspraksis bør være en rettskildedefaktor som er påbudt å ta hensyn til.

Det er på det rene at Høyesterett dømmer i siste instans, jf. Grunnloven § 88. Samtlige avgjørelser avsagt av Høyesterett har derfor betydelig rettskildemessig vekt og er bindende for alle lavere instanser. Eckhoff og Boe hevder at dommer fra lavere instanser, blant annet lagmannsrettsdommer, også har rettskildemessig vekt.

Fleischer hevder på den annen side at dommer fra lagmannsretten ikke kan tillegges noen rettskildemessig vekt. Han hevder at å tillegge underrettspraksis vekt kan bli problematisk, og mener dette strider mot prinsippet om at Høyesterett dømmer i siste instans, jf. Grl. § 88.<sup>27</sup>

Noe av begrunnelsen for prejudikatslæren og spørsmålet om avgjørelser sin rettskildemessige vekt er likebehandling og konsekvent saksbehandling.<sup>28</sup> Det har og en side til forutberegnelighet da det ville skape en uoversiktlig situasjon dersom lagmannsrettens avgjørelser fikk prejudikatsvirkning. På den annen side kan det synes urimelig å ikke tillegge rettskraftige dommer noen vekt, til tross for at de er avsagt i underrettene. Det er og større sannsynlighet for at forskjellsbehandling forekommer hvis to saker fra lagmannsretten vurderes på ulike grunnlag.

Eckhoff hevder at dommer fra lagmannsretten bør kunne tillegges vekt dersom Høyesterett ikke har uttalt seg om den aktuelle problemstillingen saken gjelder. Dersom avgjørelsene skal tillegges vekt er det sentralt hvorvidt avgjørelser fra tilsvarende saker trekker i samme retning, og om de er avsagt uten dissens. Avgjørelsene vil da måtte gis betydelig mer vekt.<sup>29</sup> Videre vil praksis fra lagmannsretten ha mer vekt og relevans når det omhandler ulovfestet rett. I tilfeller der det foreligger en fast og ensartet underrettspraksis, taler likhetshensyn for at man bør tillegge en slik festnet rettsoppfatning mer vekt.<sup>30</sup>

Det fremstår som klart at avgjørelser avsagt av lagmannsretten må ha en viss rettskildemessig vekt, til tross for at de ikke tillegges kan prejudikatsvirkning. Praksis fra lagmannsretten gir veiledning når det gjelder hva slags spørsmål domstolen har behandlet tidligere, og hvordan retten tok stilling til sakene. Hvis borgere innretter seg etter domsavsigelser fra underretten, vil det kunne virke vilkårlig å se bort i fra praksisen, uavhengig av hvilken instans avgjørelsen er avsagt i.

Det er videre rimelig at man må avgjøre vekten av hver enkelt dom i hvert enkelt tilfelle, ettersom dommene ikke har prejudikatsvirkning. Vurderingen må gjøres blant annet etter

---

<sup>23</sup> Boe, 2012, s. 259

<sup>24</sup> Eckhoff, 1997, s. 157

<sup>25</sup> Nygaard, 2004, s. 210.

<sup>26</sup> Monsen, 2012, s. 39.

<sup>27</sup> Fleischer, 1998, s. 274

<sup>28</sup> Selvig, 1998, s. 22

<sup>29</sup> Boe, 2012, s. 259

<sup>30</sup> Nygaard (2004) s. 210

graden av likhet til foreliggende sak og relevans for problemstillingen, hvorvidt den var avsagt under dissens, når dommen ble avsagt mv.

Dersom lagmannsrettens avgjørelser tillegges vekt kan Høyesterett fortsatt kontrollere om rettsanvendelsen er holdbar. Dette er fordi underrettspraksis uansett bare vil være en rettskildefaktor som må avveies mot de øvrige faktorene. I tilfeller der underrettspraksisen er gjenstand for ankebehandling vil praksisen naturligvis ikke ha vekt som rettskildefaktor.

I teorien er det langt på vei enighet om at den rettskildemessige statusen til underrettspraksis anerkjennes som en kilde til argumentasjon. Det kan derfor hevdes at man allerede er forpliktet til å ta praksis fra lagmannsretten i betraktning som en egen rettskildefaktor.

## 2.3 Verdien av praksis fra Arbeidsretten

En annen viktig avklaring er den rettskildemessige vekten av Arbeidsrettens avgjørelser. Arbeidsretten er en særdomstol som hovedsakelig behandler spørsmål knyttet til ”tariffavtalers gyldighet, forståelse eller beståen eller krav som grunner seg på en tariffavtale,” jf. arbeidstvistloven (arbtvl) § 7 annet ledd, jf. § 6 første ledd.<sup>31</sup>

Avgjørelsene fra Arbeidsretten er endelige og det er begrenset adgang til å anke avgjørelser fra Arbeidsretten<sup>32</sup>, noe som tilsier at de har en betydelig vekt. Det fremgår av høyesterettspraksis at avgjørelser fra Arbeidsretten står i en særstilling.<sup>33</sup> Høyesterettsavgjørelser er likevel enda mer tungtveiende enn avgjørelser fra Arbeidsretten.

Ettersom avgjørelser fra Høyesterett og Arbeidsretten er endelige, har vi i Norge en dobbeltsporet prosessordning.<sup>34</sup> Imidlertid må Grunnloven §§ 88 og 90 gå foran dette, slik at Høyesterett ikke er endelig bundet av avgjørelser fra Arbeidsretten. Det er likevel klart etter arbtvl. § 26 nr. 4 at avgjørelser fra Arbeidsretten må tillegges vekt. De har dermed innflytelse på arbeidsrettslige problemstillinger, på samme måte som Høyesterett sine avgjørelser har det.<sup>35</sup>

Det synes etter dette klart at både praksis fra lagmannsretten og fra Arbeidsretten kan bidra til å klarlegge rammene for styringsretten i konfliktsituasjoner.

## 2.4 Fremstillingen videre

Formålet med fremstillingen er å se hvorvidt rammene for arbeidsgivers styringsrett utvides i en situasjon der det må foretas endringsavgjørelser fordi arbeidstaker er i konflikt med andre

---

<sup>31</sup> Arbeidstvistloven.

<sup>32</sup> Arbeidstvistloven § 26

<sup>33</sup> Rt. 1977 s. 902, Rt. 1995 s. 1 og Rt. 2002 s. 1012

<sup>34</sup> Jakhelln, 2006, s. 119 flg.

<sup>35</sup> Eckhoff, 1997, side 162.

arbeidstakere eller med arbeidsgiver. Slik kan man fastlegge hvorvidt styringsretten er mer omfattende i konfliktsituasjoner enn ellers, og trekke opp rammene for den.

For å kunne si noe nærmere om hvorvidt styringsretten utvides vil det først redegjøres nærmere for styringsretten generelt. Herunder vil det gis en gjennomgang av rettsgrunnlaget for styringsretten, og begrensninger i form av lov, tariffavtale, saklighetskravet og den individuelle arbeidsavtalen. Det vil og redegjøres nærmere for endringsavgjørelser og endringsadgangen til arbeidsgiver. Videre vil det gis en gjennomgang av styringsretten i konfliktsituasjoner, og de mest sentrale konfliktypene. Dette vil deretter belyses ved en gjennomgang av sentral rettspraksis på området, med særlig fokus på dommer fra lagmannsretten som belyser styringsretten i konfliktsituasjoner og ved sanksjonslignende tilfeller.

### 3 Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett defineres tradisjonelt som retten til å ”organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet”, og retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør.<sup>36</sup> Denne definisjonen er felles for alle de nordiske landene.<sup>37</sup>

Rammene for styringsretten er et stadig aktuelt tema, og har fått inngående behandling i juridisk teori og rettspraksis.<sup>38</sup> Styringsretten har ingen hjemmel i lov, men følger indirekte av enkelte lovbestemmelser. Et eksempel er arbeidsmiljøloven (aml.) § 1-8 hvor det fremgår at med arbeidstaker menes enhver som utfører arbeid i en ”annens tjeneste”. Styringsretten er sikker rett, og legges til grunn i forarbeider,<sup>39</sup> rettspraksis<sup>40</sup> og utbredt juridisk teori.<sup>41</sup> Den bygger på sedvanerett som opprinnelig kommer fra Verkstedsoverenskomsten av 1907.<sup>42</sup> I 2017 spør man ikke lengre hvorvidt arbeidsgivers styringsrett eksisterer, men snarere hva styringsretten innebærer og hvor rammene for styringsretten går.<sup>43</sup>

Styringsretten er kompetansen til arbeidsgiver etter at alle aktuelle begrensninger er identifisert. Stein Evju har derfor karakterisert styringsretten som en ”grunnorm” som har karakter av å være en ”restkompetanse”.<sup>44</sup> Andre teoretikere, blant dem Fanebust, Fougner og Dege hevder at styringsretten er et tolkningsredskap og en presumsjonsregel.<sup>45</sup> Enkelte forfattere har i teorien tatt til orde for at styringsretten er en avledet funksjon av arbeidsgivers eierskap til kapital og produksjonsmidler i virksomheten.<sup>46</sup> Om så er tilfelle gir eierskapet grunnlag for at arbeidsgiver har kompetanse til treffe beslutninger om driften av virksomheten. Styringsretten blir og tidvis begrunnet i ansvars- og risikobetraktninger.<sup>47</sup> Fordi arbeidsgiver har ansvaret og bærer risikoen for virksomheten, må arbeidsgiver ha kompetanse til å fatte beslutninger i virksomhetens interesse. De fleste teoretikere er i dag enige om at styringsrettens grenser må trekkes opp i lys av andre rettsgrunnlag, og ikke kan defineres gjennom styringsretten i seg selv.<sup>48</sup> Uenigheten angår imidlertid hvilke begrensninger som er relevante.

De mest sentrale begrensningene på styringsretten er lov, tariffavtale, den individuelle arbeidsavtalen og saklighetskravet. Arbeidsgivers styringsrett medfører at alle arbeidstakere må

---

<sup>36</sup> NOU 1997:25, pkt. 15.3 og Rt. 2000 s. 1602.

<sup>37</sup> Hasselbalch (2005) s. 28 s. 28-42.

<sup>38</sup> Fougner, 2007, Henning Jakhelln, 2006, s. 48-63.

<sup>39</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 250

<sup>40</sup> Rt. 2000 s. 1602

<sup>41</sup> Jakhelln, 2006, s. 48.

<sup>42</sup> <http://www.arbeidsrettsadvokaten.no/arbeidsgivers-styringsrett/>

<sup>43</sup> Fougner, 2007, s. 150

<sup>44</sup> Evju, 2010, s. 49-65, s.55

<sup>45</sup> Fougner, 2007, s. 157-160 og Fanebust, 2013, s. 110 og Dege, 2009 s. 79

<sup>46</sup> Evju, 2003, s. 11 flg. og Fanebust, Innføring i arbeidsrett, 2002, s. 108 flg.

<sup>47</sup> Fanebust, 2002, s. 108 flg., Engelsrud, 2006 s. 143 og Storeng, Beck og Due Lund, 2003, s. 134

<sup>48</sup> Jakhelln, 2006, s. 49 og Fougner, 2007, s. 157-160.

følge ethvert pålegg som arbeidsgiver har kompetanse til å pålegge dem. Dermed kan man si at det foreligger en lydighetsplikt for arbeidstaker.<sup>49</sup>

For arbeidsgiver er styringsretten særlig viktig i lys av et økende behov både i offentlig og privat sektor for å kunne effektivisere og organisere virksomheten på best mulig måte. På den ene siden står arbeidsgivers behov for å kunne gjøre enkle, raske og effektive endringer i arbeidsforholdet, og på den annen står arbeidstakers behov for stabilitet, forutsigbarhet og trygghet i sitt arbeidsforhold.

Arbeidsgiver i en virksomhet er avhengig av å kunne styre på hvilken måte, hvor og i hvilket omfang de skal drive sin virksomhet. For å gjøre dette mulig, må arbeidsgiver ha styringsrett overfor hver enkelt arbeidstaker, for å kunne fatte beslutninger i virksomhetens interesse.

Det vil gis en inngående behandling av begrensningene på styringsretten i det følgende. Deretter vil fremstillingen ta for seg endringsavgjørelser, med et særlig fokus på tredjemanns interesser i konfliktsituasjoner.

---

<sup>49</sup> Engelsrud, 2006, s. 140 og s. 155.

# 4 Begrensninger på arbeidsgivers styringsrett

## 4.1 Lover

Det gjelder begrensninger på styringsretten som følger av preseptorisk lovgivning, blant annet ferieloven, arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. For arbeidstakere og tjenestemenn i offentlig forvaltning vil forvaltningsloven og tjenestemannsloven også begrense handlerommet for styringsretten. Fordi styringsretten er ulovfestet, kan arbeidsgiver ikke foreta endringsavgjørelser i arbeidsforholdet som er i strid med preseptorisk lovgivning.<sup>50</sup> Særlig viktig er bestemmelsen i aml. § 15-7 som verner mot usaklig oppsigelse. Etter sikker rett kan arbeidsgiver ikke fjerne eller endre stillingens innhold så betydelig at stillingen må anses som bortfalt, og det i realiteten foreligger en oppsigelse. Dette er i utgangspunktet den ytre rammen for arbeidsgiverens endringsadgang etter styringsretten.

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven er utslag av en vektlegging som lovgiveren har foretatt med hensyn til arbeidsgiver og arbeidstaker. Hvorvidt arbeidsgiver kan fatte ensidige endringsavgjørelser må besluttes etter en konkret tolkning i hvert enkelt arbeidsforhold. Det er gitt forholdsvis få lovregler som regulerer endring av arbeidssted og arbeidsoppgaver for den enkelte arbeidstaker direkte. Således har arbeidsgiver større rom for endring på det området, enn på enkelte andre områder, eksempelvis hva som kan gi saklig grunn for opphør av arbeidsforholdet.

## 4.2 Tariffavtaler

I Rt. 2000 s. 1602 *Nøkk* uttalte Høyesterett at tariffavtaler begrenser styringsretten.<sup>51</sup> Arbeidsgiver kan ikke gjøre endringer som strider med tariffavtaler som er inngått.<sup>52</sup> Grunnen til dette er at tariffavtaler gjelder uavhengig, uavhengig av hvorvidt de er til gunst eller ugunst for den enkelte arbeidstaker. Høyesterett og Arbeidsretten har ikke tidligere tatt stilling til om tariffavtaler setter en absolutt grense for styringsretten. Hva som er i strid med tariffavtalen må avklares ved tolkning og utfylling av den enkelte tariffavtalen.

## 4.3 Den individuelle arbeidsavtalen

Arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet i sin helhet er den mest sentrale begrensningen for arbeidsgivers styringsrett. Med arbeidsavtalen, menes her ”det rettsfaktum som konstituerer

---

<sup>50</sup> Eckhoff, 2001, s. 352

<sup>51</sup> Rt. 2000 s. 1602

<sup>52</sup> Arbeidstvistloven § 6 og tjenestetvistloven § 13 første ledd.

arbeidsforholdet”.<sup>53</sup> Dermed omfattes mer enn kun ordlyden i arbeidskontrakten som er inngått. I Rt. 2000 s. 1602 *Nøkk* uttalte retten at ”ved tolkningen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen”.<sup>54</sup> Arbeidsavtalen må tolkes og utfylles før en kan avgjøre hvilke endringer som er i strid med den, og på hvilket tidspunkt arbeidsgiver går utover sin kompetanse etter styringsretten.

Styringsretten og arbeidsavtalen er gjensidig avhengige ettersom arbeidsavtalen må utfylles av arbeidsgivers styringsrett, mens styringsretten begrenses av det som er avtalt i arbeidsavtalen.<sup>55</sup> Hvilken endringsadgang arbeidsgiver har i hvert enkelt arbeidsforhold må fastsettes i lys av både arbeidsavtalen og andre begrensninger på arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsavtalen til den enkelte arbeidstaker presiserer rammene for styringsretten i det enkelte tilfellet.<sup>56</sup> Jo mer detaljert arbeidsforholdet er regulert, eksempelvis i kontrakten mellom partene, jo mindre rom har arbeidsgiver til å fatte endringsavgjørelser overfor arbeidstakeren.

Etter en tolkning og utfylling vil man finne at arbeidsavtalen *åpner* eller *stenger* for å foreta den aktuelle endringsavgjørelsen, eller at den er *uklar* eller *taus*. Spørsmålet er hva som er avtalt mellom partene når det gjelder den ønskede endringen. I mange tilfeller er endringsadgangen ikke direkte regulert i arbeidsavtalen. I slike tilfeller er det mer uklart hvordan avtalen skal forstås.<sup>57</sup>

I Rt. 2000 s. 1602 *Nøkk* uttalte retten at arbeidstakeren i utgangspunktet må akseptere ”ikke ubetydelige” endringer i arbeidsforholdet, også dersom de strider mot arbeidsavtalens ordlyd.<sup>58</sup> Herunder vektla retten at det må tas hensyn til samfunnsutviklingen og et arbeidsmarked i stadig endring. Eksempelvis kan en arbeidsavtale som ble inngått på 90-tallet måtte endres med tiden, for å holde tritt med teknologiske nyvinninger og utvikling som har skjedd siden avtaleinngåelsen. Det kan medføre at det oppstår behov for endring i arbeidstakerens oppgaver og verktøy. Spørsmålet som oppstår er da hvor langt arbeidsgiver kan gå i ensidig å pålegge slike endringer.

---

<sup>53</sup> Evju, 2011, s. 146–163, s. 144)

<sup>54</sup> Rt. 2000 s. 1602, s. 1609

<sup>55</sup> Hotvedt og Ulseth, 2013, s. 112-138

<sup>56</sup> Hotvedt og Ulseth, 2013, s. 112-138

<sup>57</sup> Hotvedt og Ulseth, 2013, s. 112-138, pkt 2.2

<sup>58</sup> Rt. 2000 s. 1602, s. 1610



## 4.4 Saklighetskravet

### 4.4.1 Innledende om saklighetskravet

Styringsretten begrenses av et generelt saklighetskrav overfor arbeidstakere.<sup>59</sup> Jakhelln omtaler dette som et prinsipp<sup>60</sup>, Fougner omtaler det som en regel<sup>61</sup>, mens det i rettspraksis som regel blir omtalt som en saklighetsnorm<sup>62</sup>, eller en saklig grunn.<sup>63</sup> Uansett hvilken betegnelse som benyttes er saklighetskravet et ulovfestet krav som stiller forbud mot at arbeidsgiver fatter vilkårlige avgjørelser eller legger vekt på utenforliggende hensyn i sine avgjørelser. Blant disse er kjønn, etnisitet, familieforhold, religion mv. sentrale.

Det er også et krav om at det må gjøres en betryggende saksbehandling, som er basert på fakta og er godt opplyst. I Rt. 2001 s. 418 *Kårstø* la retten til grunn at arbeidsgivers styringsrett begrenses av ”allmenne saklighetsnormer”. De fremhevet videre at ”utøvelsen av arbeidsgivers styringsrett stiller krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.” Uttalelsen må forstås slik at saklighetskravet gjelder på arbeidsrettens område generelt. Dommen har blitt fulgt opp i nyere rettspraksis. Allmenne saklighetsnormer har i dag alminnelig tilslutning i teorien.

I juridisk teori trekkes det ofte frem to tilfeller der saklighetskravet medfører begrensninger i arbeidsgivers styringsrett. Det første er at ”beslutning om å gjøre endring i arbeidsforholdet (må) bero på saklige hensyn, for eksempel driftsmessige forhold”. Saklighetsprinsippet innebærer også at det stilles krav til en proporsjonalitetsvurdering.<sup>64</sup> Vurderingen tilsier at jo mer inngripende endringen er overfor arbeidstakeren, jo strengere krav må stilles til saklighet.<sup>65</sup> I konfliktsituasjoner kan det måtte gjøres inngripende endringer for å avverge videre konflikt eller hindre at en pågående konflikt eskaleres. Det må da foretas en proporsjonalitetsvurdering. Se nærmere om dette i kapittel 7.

Dersom en arbeidstaker hevder at arbeidsgivers endringsavgjørelser er i strid med saklighetskravet kan arbeidstakeren fremme påstand om at avgjørelsen må settes til side, er ugyldig mv., avhengig av hva endringsavgjørelsen går ut på. Eksempelvis ble det i Rt. 2001 s. 418 *Kårstø* anført at arbeidsgiver ikke ensidig og uten kompensasjon kunne gjøre endringer som i realiteten forlenget arbeidstakernes arbeidsdag. Arbeidsgiver ønsket å endre arbeidstakernes fremmøtested ved anlegget til Statoil på Kårstø. Endringen av fremmøtested skjedde som ledd i en omorganisering for å oppnå mer effektiv drift og kostnadsreduksjon. Endringen ville medføre at enkelte arbeidstakere i realiteten fikk lengre arbeidsdager enn de

---

<sup>59</sup> Jakhelln, 2006, s. 50

<sup>60</sup> Jakhelln, 2006, s. 54

<sup>61</sup> Fougner, 2007, s. 167

<sup>62</sup> Rt 2001 s. 418

<sup>63</sup> ARD 1980 s. 42

<sup>64</sup> Storeng mfl., 2006, s. 231.

<sup>65</sup> Storeng mfl., 1999, s 49.

hadde hatt tidligere. Arbeidstakerne påsto derfor at arbeidsdagen måtte starte og slutte når de entret porten til anlegget på Kårstø der de arbeidet. De hevdet videre at endringene var i strid med saklighetskravet.

Retten fant at arbeidstiden ikke kunne regnes fra de passerte porten til arbeidsstedet. De fant også at endringsavgjørelsen ikke var i strid med saklighetskravet. I tråd med Fougner foretok retten en slags saklighetssensur.<sup>66</sup> Det ble vektlagt at endringen var saklig motivert i organisasjonsendringen, og ikke medførte noen vilkårlig eller usaklig forskjellsbehandling av arbeidstakerne. Dersom Høyesterett motsetningsvis hadde kommet til at avgjørelsen var i strid med saklighetskravet, for eksempel dersom beslutningen om å endre oppmøtested var basert på utenforliggende hensyn eller kun omfattet en vilkårlig gruppe arbeidstakere, ville retten trolig satt endringsavgjørelsen til side.

I tilfeller der arbeidsgiver foretar en endring som arbeidstaker mener er i strid med saklighetskravet og derfor nekter å følge, kan det typisk skje at arbeidsgiver sier opp arbeidstaker grunnet ordrenekt. I slike tilfeller oppstår det spørsmål om hvorvidt oppsigelsen er saklig begrunnet etter aml. § 15-7. I tilfeller der oppsigelsen er begrunnet i ordrenekt, og endringsavgjørelsen viser seg å være usaklig, kan ikke oppsigelsen bli stående som saklig. Et slikt tilfelle kom opp i ARD-1986-165 *Høst*, se nærmere i kapittel 7. Dersom domstolen hadde kommet til at det var gjort brudd på saklighetskravet ville arbeidsgiver ikke kunne fått endringsavgjørelsen i utgangspunktet. Endringen måtte da ha blitt tilsidesatt, og arbeidsforholdet måtte ha bestått slik det gjorde før endringen. I *Høst* fant retten imidlertid at endringsavgjørelsen tilfredsstilte saklighetskravet. Endringen var begrunnet i et alvorlig samarbeidsproblem, som gjorde overflytting av Håkon Høst nødvendig.

Et utgangspunkt er at dersom arbeidstakeren har vært delaktig i endringsavgjørelsen, og utøvd medbestemmelse kreves det mer for at avgjørelsen kan settes til side som ugyldig. Arbeidstaker vil imidlertid sjeldent være delaktig i avgjørelsen dersom hun er i konflikt med arbeidsgiver.

Domstolen har i utgangspunktet adgang til å overprøve arbeidsgivers endringsavgjørelser. Dette gjelder både hvorvidt avgjørelsen har saklig grunn, og mer inngående om de ulike momentene.<sup>67</sup> Dette synes klart ved å se på avgjørelsene der retten har tatt stilling til hvorvidt det foreligger brudd på saklighetskravet.<sup>68</sup>

I praksis vil nok domstolen være varsomme med å overprøve de skjønsmessige vurderingene arbeidsgiver har foretatt. Generelt vil de sjeldent overprøve bedriftsøkonomiske og strategiske vurderinger. Domstolen vil trolig heller prøve hvorvidt korrekt faktum er lagt til grunn i saken, og hvorvidt beslutningene er saklige og veloverveide. Det er ikke direkte regulert i lovverket hvordan en arbeidsgiver skal gå frem i en konfliktsituasjon med arbeidstaker. Man vil ofte anse det slik at arbeidsgiver er best egnet til å vurdere hvordan konflikten skal håndteres. Retten vil derfor være varsomme med å overprøve arbeidsgiverens skjønn på dette området.

---

<sup>66</sup> Fougner, 2006, s. 69

<sup>67</sup> Jakhelln, 2006, s. 63

<sup>68</sup> Rt. 2001 side 418

#### 4.4.2 Forsvarlig grunnlag

Som nevnt, gjennomgår retten i *Kårstø*<sup>69</sup> det nærmere innholdet i saklighetskravet. Det stilles krav til at arbeidsgiveren må fatte avgjørelser på et forsvarlig grunnlag, og på grunnlag av et korrekt faktum. Videre må saksbehandlingen samlet sett være forsvarlig, og arbeidsgiver må ha utøvd et forsvarlig skjønn, jf. side 29 og 30. Forsvarlighetsvurderingen må foretas i hvert enkelt tilfelle. Det vil derfor variere hvor terskelen for forsvarlig saksbehandling ligger. Jo mer inngripende endringsavgjørelse, desto høyere krav stilles til saklig begrunnelse. Dette er fordi hensynet til arbeidsgiver må veies opp mot hensynet til arbeidstaker. I tilfeller der endringsavgjørelsene er særlig inngripende, stiller retten ofte krav til at avgjørelsen er drøftet med arbeidstakeren på forhånd. Slik kan arbeidstakeren bli kjent med, og eventuelt også påvirke avgjørelsen. Arbeidsgiver og arbeidstaker vil ofte ha ulike syn eller oppfatninger på hendelsesforløpet og skyld i tilfeller der det foreligger en konflikt. I slike tilfeller er det viktig at også arbeidstakeren får ytre sine tanker om endringsavgjørelsen.

Det kan imidlertid ikke kreves at arbeidsgiver drøfter alle små endringsavgjørelser med arbeidstakeren. Særlig tilsier hensynet til effektivitet og fleksibilitet at arbeidsgiver må kunne ta enkelte mindre beslutninger på stående fot. Kravet til at endringsavgjørelser fattes på bakgrunn av et tilstrekkelig og korrekt faktum, tilsier at arbeidsgiver må ha fremlagt alle fakta som kan være av noen betydning for saken.<sup>70</sup> Dette er for å sikre forutberegnelighet for arbeidstakeren. Også her gjelder at mer omfattende endringsavgjørelser krever i større utstrekning at faktum er tilstrekkelig klarlagt og undersøkt. Ytterkanten er her oppsigelse hvor det kreves klare holdepunkter og ”saklig” grunn etter aml. § 15-7.

#### 4.4.3 Vilkårighet

Saklighetskravet innebærer og at det stilles krav om vern mot vilkårighet, jf. *Kårstø*. Etter dette kan arbeidsgiver ikke vektlegge tilfeldigheter, eller gjøre forskjellsbehandling gjennom sine endringsavgjørelser. Dette er begrunnet i forutberegnelighetshensyn og vern mot myndighetsmisbruk. Også her gjelder at mer inngripende avgjørelser, tilsier at strengere krav stilles.

Eksempelvis kan arbeidsgiver ikke pålegge endring for kun én vilkårlig ansatt, dersom det foreligger en konflikt mellom mange ansatte i en avdeling. Det må da gjøres en konkret vurdering av hvorfor akkurat den ansatte skal flyttes.

#### 4.4.4 Utenforliggende hensyn

I *Kårstø* oppstilte Høyesterett krav om at endringsavgjørelsene arbeidsgiver foretar ikke kan baseres på utenforliggende hensyn. Dermed er det kun saklige og relevante hensyn for den

---

<sup>69</sup> Rt. 2001 s. 418

<sup>70</sup> Eckhoff og Smith, 2010, s. 388

aktuelle saken som kan inngå i avgjørelsen. Det må derfor gjøres en konkret vurdering i hver enkelt sak av hvorvidt utenforliggende hensyn er tatt i forbindelse med endringsavgjørelsen.

Et eksempel er dersom arbeidstaker A er supporter av fotballaget Chelsea, mens arbeidstaker B holder med Manchester United. Arbeidsgiveren kan ikke velge å overflytte A til en annen avdeling kun fordi hun selv foretrekker å omgås Manchester United-supportere fremfor Chelsea-supportere.

# 5 Styringsretten i konfliktsituasjoner

## 5.1 Innledende om styringsretten i konfliktsituasjoner

Spørsmålet er om det at det foreligger en konfliktsituasjon kan være en faktor når rammene for styringsretten skal trekkes opp. Eksempelvis ved at konflikten går utover effektiviteten, arbeidsmiljøet eller virksomhetens resultater, og arbeidsgiver derfor ønsker å flytte en arbeidstaker til nytt arbeidssted, pålegge endret arbeidstid eller lignende. Dersom det er tilfelle blir spørsmålet om rammene for styringsretten vil bli utvidet dersom arbeidstaker er involvert i og eventuelt har skyld i konflikten. Problemstillingen har ikke kommet opp i Høyesterett, men det finnes noen lagmannsrettsdommer som reiser problemstillingen, se kapittel 7.

Endringsavgjørelser kan i enkelte tilfeller anses som sanksjoner mot arbeidstakers atferd. Det kan da oppstå svært vanskelige spørsmål om styringsrettens grenser i konfliktsituasjoner.<sup>71</sup> Endringsavgjørelser som foretas som reaksjon på konflikt eller som sanksjon har klare likheter til ”ordensstraff” etter tjenestemannsloven § 14.

## 5.2 Endringsadgangen i konfliktsituasjoner

Regler om arbeidsgiverens endringsadgang overfor offentlig ansatte er gitt i tjenestemannsloven § 12 og 12a.<sup>72</sup> Etter bestemmelsene plikter embetsmenn og tjenestemenn å godta ”endringer i arbeidsoppgaver og omorganisering i virksomheten”.

Det ble i forarbeidene til dagens arbeidsmiljølov drøftet hvorvidt tilsvarende bestemmelser burde inntas i arbeidsmiljøloven.<sup>73</sup> En tilsvarende bestemmelse ble imidlertid utelatt fra loven, ettersom departementet anså bestemmelsene som uklare. Det ble videre fremholdt at utgangspunktet for vurderingen av hvilke endringsavgjørelser som kan foretas er den individuelle arbeidsavtalen. Grensen for hvilke endringsavgjørelser som kan gjennomføres må uansett anses å være sammenfallende med grensene for arbeidsgivers styringsrett. Bestemmelsen i tjenestemannsloven har derfor ingen selvstendig betydning utover dette.<sup>74</sup>

Til tross for at det er vanskelig å si generelt hvilke endringsavgjørelser arbeidsgiver har adgang til å foreta og ikke, kan det gis noen eksempler.

---

<sup>71</sup> Fougner, 1999, s. 255: «De saker som i praksis volder størst besvær, er endringer som oppleves som degraderinger [...] Ligger saken slik an, vil det være naturlig å anvende fremgangsmåtereglene i arbeidsmiljølovens stillingsvernekapittel så langt de passer».

<sup>72</sup> Tjml. § 12 og 12a

<sup>73</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) pkt. 20.4.3

<sup>74</sup> Fougner, s. 136

Det må legges til grunn at arbeidsgiver ikke ensidig har adgang til å endre arbeidstakers lønn.<sup>75</sup> Dette er en så vesentlig del av ethvert arbeidsforhold, at Arbeidsretten har lagt til grunn at arbeidsgiver ikke kan foreta endringer på det området.<sup>76</sup> Imidlertid finnes det eksempler på at retten har tatt til orde for at bonusordninger kan endres. Således er det adgang til å foreta enkelte vederlagsendringer i kraft av styringsretten. Blant annet i Rt. 2008 s. 856 *Theatercaféen* kom Høyesterett til at arbeidsgiver kunne fastsette at tipsen servitørene på Theatercaféen fikk, måtte deles med de andre ansatte.<sup>77</sup>

Dersom en endringsavgjørelse gjelder arbeidets innhold har arbeidsgiver langt større endringsadgang. I *Nøkk* uttalte retten at arbeidstakere må finne seg i ”ikke ubetydelige endringer i deres arbeidsoppgaver”. Det stilles imidlertid krav til at arbeidet må være av lik karakter som det tidligere arbeidet.<sup>78</sup> Således må kjernen i arbeidsforholdet bestå, også etter endringene er foretatt.

### 5.3 Tredjemanns interesser

Konfliktsituasjoner kan få betydning for flere ansattes beskyttelsesverdige interesser på arbeidsplassen. Konflikter kan få konsekvenser både innad i virksomheten, eller for deres tjenester eller resultater, dersom arbeidsgiver ikke foretar nødvendige endringer i tide. Dette kommer særlig på spissen i konfliktilfeller der arbeidsgiver må ta hensyn til andre arbeidstakers krav på forsvarlig arbeidsmiljø og en god drift av virksomheten.<sup>79</sup> I LB-2010-69877 *Professor* måtte retten foreta en slik endring etter at en arbeidstaker hadde fremsatt ytringer som etter omstendighetene kunne anses som brudd på hans tjenesteplikter. Ytringene hadde en negativ innvirkning på arbeidsmiljøet, og hverdagen til de andre ansatte. I *Professor* ble ytringene ikke ansett avgjørende, ettersom det var andre forhold som kunne begrunne avskjeden hans. Retten vektla imidlertid konflikten, og dens innvirkning på virksomheten i sin avgjørelse.

I slike tilfeller må det foretas en slags proporsjonalitetsvurdering. Jo viktigere endringen er av hensyn til andre arbeidstakere, og arbeidsmiljøet generelt, jo større vekt må arbeidsgivers behov for endring få. I enkelte virksomheter med sentrale samfunnsnyttige formål kan endringen være viktig for å kunne ivareta allmennhetens eller offentlighetens interesser. Det samme gjelder dersom virksomheten tilbyr tjenester eller varer til kunder. Også dette vil bidra til å styrke arbeidsgiverens behov for endring.<sup>80</sup>

---

<sup>75</sup> Næss og Hognestad, s. 240

<sup>76</sup> Næss og Hognestad

<sup>77</sup> Rt. 2008 s. 856

<sup>78</sup> Borgerud, s. 134

<sup>79</sup> Hotvedt og Ulseth, 2013, s. 112-138, pkt 4.5

<sup>80</sup> Hotvedt og Ulseth, 2013, s. 112-138, pkt 4.5

Det er derfor i teorien tatt til orde for at endringsbehovet til en arbeidsgiver blir styrket dersom endringen ivaretar tredjemenns beskyttelsesverdige interesser.<sup>81</sup> Dette synes gjennom Høyesteretts behandling av slike saker.

I Rt. 2008 s. 856 *Theatercaféen* ville ledelsen på Theatercaféen fordele tipsen servitørene mottok fra gjester mellom servitørene og kjøkkenpersonalet. Bakgrunnen var at det hadde oppstått konflikt mellom de to gruppene, ettersom kjøkkenpersonalet mente det var urettferdig at de ikke fikk sin del av tipsen. Ledelsen mente at det ville hindre videre konflikt og bedre arbeidsmiljøet dersom tipsen ble bedre fordelt mellom de ansatte. Arbeidsgiver ønsket å sikre arbeidsmiljøet og arbeidstakernes interesser, noe som kan ha styrket endringsbehovet.

I Rt. 2000 s. 1602 *Nøkk* var det hensynet til allmennheten og offentlighetens interesser som lå bak endringen. Arbeidskraftressursene kunne benyttes bedre dersom enkelte arbeidstakere ble flyttet fra båten Nøkk, til land, for å jobbe på brannstasjonen der. Dermed ble hensynet til å ha en god og tilgjengelig brannberedskap der det trengtes vektlagt, og brannmennene ble flyttet.

I Rt. 2011 s. 841 *Undervisningsinspektør* var tilfellet forholdsvis likt. Det pågikk en konflikt innad i ledelsen på skolen, som i ytterste konsekvens trolig ville fått betydning for opplæringstilbudet skolen kunne tilby. Undervisningsinspektøren som var sentral i konflikten ble derfor flyttet.

På den annen side viser Rt. 2009 s. 1465 *Senvakt*<sup>82</sup> at tredjemanns interesser ikke alltid får gjennomslag. I *Senvakt* ble vaktordningen i hjemmesykepleien endret av hensyn til pasienter og pårørende. Imidlertid ble endringen likevel ansett urettmessig. Dette viser at hensynet til tredjemenn må avveies mot andre interesser og tolkningsmomenter.<sup>83</sup> Herunder er blant annet samfunnsutviklingen, praksis og tidsforløpet og individuelle forventninger relevant.

## 5.4 Endringsoppsigelse

I noen tilfeller kan den endringen man ønsker å gjennomføre ikke skje innad i det forestående arbeidsforholdet, uten at arbeidsgiver går utover grensene for styringsretten. I slike tilfeller er alternativet enten oppsigelse eller endringsoppsigelse, dvs. at arbeidsavtalen sies opp og arbeidstaker tilbys en ny avtale på endrede vilkår. Endringsoppsigelse er ikke et legaldefinert juridisk begrep, og har dermed fått kritikk for å ikke være entydig.<sup>84</sup> Det vil imidlertid ikke gjøres en nærmere redegjørelse av begrepet her, da det ikke har noen hensikt for fremstillingen for øvrig.

---

<sup>81</sup> Rt. 2008 s. 856, Rt. 2000 s. 1602 og Rt. 2011 s. 841

<sup>82</sup> Rt. 2009 s. 1465

<sup>83</sup> Hotvedt og Ulseth, 2013, s. 112-138, pkt 4.5

<sup>84</sup> Aagaard, 2005, s. 232-236

Formålet med en endringsoppsigelse er å kunne videreføre arbeidsforholdet på andre betingelser.<sup>85</sup> Ved en endringsoppsigelse må kravene til oppsigelsestid og saklig grunn til oppsigelse som fremgår av aml.<sup>86</sup> §§ 15-1 og 15-7 oppfylles. Høyesterett uttalte i Rt. 2009 s. 1465 *Senvakt* at den ”avtalte ordning med kveldsvakter ikke (kan) endres på annen måte enn ved endringsoppsigelse, som må gjennomføres i samsvar med arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler”. Dersom den ansatte takker nei til ny stilling ved endringsoppsigelse, må en eventuell oppsigelse skje i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Det vil være både tid- og ressurskrevende for arbeidsgiver å måtte gå veien om oppsigelse for å kunne gjennomføre ønskede endringer i arbeidsforholdet. Det vil derfor i mange tilfeller være mer hensiktsmessig å gjennomføre endringer innenfor rammen av det forestående arbeidsforholdet, enn å gå veien om endringsoppsigelse. Det er imidlertid også viktig at arbeidsgivers styringsrett ikke gir arbeidsgiver for vid endringsadgang. Dersom arbeidsgiver har uforholdsmessig stor mulighet til å gjennomføre ensidige endringer i arbeidsforholdet, kan det medføre lite forutberegnelighet for arbeidstaker og være en uthuling av oppsigelsesvernet. Dette gjør seg særlig gjeldende i konfliktsituasjoner der det kan være større risiko for maktmisbruk og overgrep.

---

<sup>85</sup> Fougner, s. 23

<sup>86</sup> Arbeidsmiljøloven



# 6 Gjennomgang av konfliktypene

## 6.1 Innledende om konfliktsituasjoner

Det finnes forholdsvis lite rettspraksis som omhandler konfliktsituasjoner mellom arbeidstakere eller arbeidstaker og arbeidsgiver. Konflikter på arbeidsplassen reguleres av samfunnets lover og bindende avtaler mellom partene, på en annen måte enn konflikter på andre livsarenaer. Derfor må de også håndteres på andre måter.<sup>87</sup>

I Norge gjennomføres det hvert 3-4 år en undersøkelse av arbeidsmiljø i forbindelse med levekårsundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå. Undersøkelsen ble sist foretatt i 2013. Den viser at 7 prosent av alle sysselsatte selv tar del i konflikter med kollegaer på sin arbeidsplass. Enda flere enn dette mener at det er dårlige relasjoner mellom andre ansatte, uten at de selv er del i konflikten. 22 prosent har opplevd slike situasjoner ofte eller av og til. En større andel enn dette synes at det ofte eller av og til er dårlige relasjoner mellom ansatte og ledelsen i virksomheten. I 2013 var tallet så høyt som 31 prosent av alle ansatte.<sup>88</sup> Til tross for at konfliktnivået blant sysselsatte i Norge har sunket noe siden 1989, er tallet fortsatt høyt.

Formålet med fremstillingen er å finne hvorvidt rammene for styringsretten utvides dersom det foreligger en konflikt. For å oppnå dette er det nødvendig å se på to forskjellige typetilfeller av konflikter, og hvilke hensyn som gjør seg gjeldende når de oppstår.

## 6.2 Konflikter i relasjonen mellom arbeidstakere

Konflikter som oppstår mellom arbeidstakere på arbeidsplassen, kan være skadelig for virksomheten og arbeidsmiljøet. I enkelte tilfeller har arbeidsgiver da plikt til å gripe inn. Et dårlig arbeidsmiljø kan potensielt være skadelig for ansattes psykososiale forhold på arbeidsplassen, og dermed også for miljøet og samarbeidet blant de ansatte. Dette kan igjen få konsekvenser for prosesser og resultatene av virksomhetens arbeid.

Det er godt dokumentert at psykososiale faktorer har betydning for kroppslige og mentale helseplager, som igjen kan føre til sykefravær.<sup>89</sup> Tall fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) viser at de mest sentrale psykososiale risikofaktorene for høyt sykefravær (altså 40 eller flere dager) er rollekonflikt, emosjonelle krav og mangel på støttende lederskap. Tall fra STAMI viser at de tre faktorene forklarer ca. 15 prosent av alt langtidsfravær i Norske virksomheter. Arbeidsgiver har en aktivitetsplikt når det gjelder håndtering av konflikter. Plikten innebærer blant annet at det må utarbeides retningslinjer for håndtering av konflikter, gis opplæring,

---

<sup>87</sup> Einarsen og Pedersen, 2007, s. 23

<sup>88</sup> <https://www.ssb.no/arbmiljo/>

<sup>89</sup> <https://stami.no/arbeidsrelaterte-helseproblemer-og-sykefravaer/>

håndtere varsling på en saklig måte, sørge for oppfølging og utarbeide rutiner for intern varsling.<sup>90</sup>

Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 4-3 3. ledd at en ”arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden”. Etter Ot.prp.nr. 49 kap. 25 s. 325<sup>91</sup> er det trakassering når en uønsket atferd finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet. Det er klart at bestemmelsen rekker enda videre enn dette, da den også rammer ”annen utilbørlig atferd”.

Videre i bestemmelsens 4. Ledd følger det at en ”arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot (...) uheldige belastninger som følge av kontakt med andre”. Det følger av aml. § 4-1 at ”arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan virke inn på arbeidstakernes (...) psykiske helse og velferd”.

Bestemmelsene innebærer at alle arbeidstakere har krav på vern, og at det er arbeidsgivers ansvar å sikre at arbeidsmiljøet i virksomheten er forsvarlig til enhver tid. Dette er et overordnet ansvar som må følges opp kontinuerlig, jf. aml. § 2-1 der det fremgår at ”arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt”. Dette er i praksis en plikt for arbeidsgiver til å sørge for å ivareta ansatte på en god måte til en hver tid. I konfliktsituasjoner kan det måtte gjøres inngrep fra arbeidsgivers side, for å overholde denne plikten. Styringsretten setter rammen for hvilke inngrep arbeidsgiver har kompetanse til å gjennomføre i det enkelte tilfellet. Eksempler på slike inngrep kan være å flytte ansatte fra et arbeidssted til et annet, å endre på ansattes arbeidstid, eller å endre ansattes funksjoner eller arbeidsoppgaver. Loven gir imidlertid ingen klare svar på hvor langt arbeidsgiver kan gå i å gjøre slike endringer.

### **6.3 Konflikter i relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver**

Et annet tilfelle er dersom det oppstår konflikter mellom ansatte og arbeidsgiver i en virksomhet. Også dette kan medføre store problemer for virksomheten, og for arbeidsmiljøet. Det kan da være nødvendig for arbeidsgiver å benytte seg av styringsretten for å gjøre endringer i eksisterende arbeidsforhold. Det kan oppstå spesielt vanskelige situasjoner dersom arbeidsgiver eller leder, eller noen nær dem er part i konflikten. Det kan oppstå tilfeller der leder eller arbeidsgiver påberoper seg ”arbeidsgivers styringsrett” som ”maktmiddel” i sin partsinteresse.

Særlig når det gjelder lojalitetsplikt og resignasjonsplikt har slike spørsmål blitt tatt opp i rettspraksis. Resignasjonsplikt innebærer at den ansatte har plikt til å følge arbeidsgivers beslutninger frem til en sak eventuelt er avgjort med dom. Arbeidsmiljøloven § 2-3 (2) gir

---

<sup>90</sup> Arbeidsmiljøloven §§ 2-4 og 3-6.

<sup>91</sup> Lovtekniske merknader til § 13-1, som skal tolkes likt i § 4-3

arbeidstaker adgang til å nekte å utføre et arbeid som medfører fare for liv eller helse. Bestemmelsen setter en ytre grense for hvilke oppgaver arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker å utføre.

Så lenge man er ansatt og får lønn, vil det finnes noen som innenfor visse grenser har myndighet til å bestemme hva man skal gjøre, når man skal gjøre det, og hvordan man skal gjøre det. Denne styringsretten er omfattende.<sup>92</sup> Styringsretten gjør at arbeidsgiver har adgang til å tvinge partene inn i konflikthåndteringsprosesser og handlingsmønstre som de ikke hadde gått inn i på egenhånd.<sup>93</sup> Arbeidstilsynet har og myndighet til å pålegge arbeidsgivere kartlegging og vurdering av tiltak som skal bidra til å redusere alvorlige pågående konflikter på arbeidsplassen.<sup>94</sup>

Arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for konflikthåndtering og tilrettelegging i virksomheten. Det må imidlertid forventes at arbeidsgiver ber om bistand og involverer en nøytral tredjepart, dersom arbeidsgiver selv er part i konflikten.<sup>95</sup> Konflikter på arbeidsplassen som håndteres på en uheldig måte er et problem for mange arbeidsgivere og arbeidstakere. Det må imidlertid bemerkes at konflikter i seg selv verken er destruktive eller konstruktive. Hvordan man håndterer en konflikt er avgjørende for utfallet og virkningen av konflikten.

Det finnes ingen spesifikk arbeidsmetode eller et konflikthåndteringsverktøy som vil kunne brukes på alle konflikter i ulike situasjoner. Konflikter er unike, og påvirkes av menneskene som er involvert i konflikten. Det mest sentrale er at arbeidsgiver følger krav til korrekt saksgang, dokumentasjon og kontradiksjon.<sup>96</sup>

---

<sup>92</sup> Einarsen og Pedersen, 2007, s 27

<sup>93</sup> Einarsen og Pedersen, 2007, s. 160

<sup>94</sup> Einarsen og Pedersen, 2007, s. 251

<sup>95</sup> <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=240499>

<sup>96</sup> Einarsen og Pedersen, 2007, s. 146

## 7 Nærmere om rettspraksis

### 7.1 Innledende om rettspraksis om konfliktsituasjoner

Det finnes enkelte dommer, særlig fra Arbeidsretten og lagmannsretten, som tar for seg saker der konflikter på arbeidsplassen har ført til omfattende endringsavgjørelser. Som tidligere nevnt er det en rekke grunner til at arbeidsgiver må foreta endringsavgjørelser når det foreligger konflikt med en eller flere ansatte. Imidlertid oppstår det i slike tilfeller ofte uenighet rundt hvor store endringer arbeidsgiver kan gjøre. Har arbeidsgiver adgang til å gjøre mer omfattende endringer dersom den ansatte er del i en konflikt på arbeidsplassen? Kan sanksjonslignende endringer foretas i større grad enn andre endringsavgjørelser? Det finnes flere dommer fra lagmannsretten som taler for en streng vurdering av hvor betydelige endringsavgjørelser som kan foretas i slike tilfeller.

Rettspraksisen som blir gjennomgått i det følgende har til felles at det har foreligget konflikt på arbeidsplassen mellom arbeidstakere, eller arbeidsgiver og arbeidstaker. I enkelte av tilfellene har domstolen brukt konflikten til å argumentere for at arbeidsgiver bør ha en større endringsadgang. I andre tilfeller har retten unnlatt å adressere konflikten som direkte grunn til endringen, men det synes åpenbart at den likevel er en medvirkende faktor. På den annen side har retten i én dom stått fast ved at styringsretten er en konstant, som ikke gir arbeidsgiver større handlingsrom ved konflikt enn ellers. Ved gjennomgangen av dommene er det sentrale for denne fremstillingen hvorvidt grensene for styringsretten utvides i konfliktsituasjoner.

### 7.2 Rt. 2011 s. 841 Undervisningsinspektør

I Rt. 2011 s. 841 *Undervisningsinspektør* tok Høyesterett for seg styringsretten i et tilfelle av overføring av en undervisningsinspektør til annet likeverdig arbeid, men som likevel ble opplevd som dårligere av arbeidstakeren selv. Spørsmålet i saken var hvorvidt en kommune hadde adgang til å omplassere en undervisningsinspektør til en tilsvarende stilling innen kommunen, grunnet hennes vedvarende samarbeidsproblemer med de andre i skoleledelsen. Hun hevdet at hun ikke hadde noen skyld i den pågående konflikten, og derfor ikke kunne flyttes på. I saken ble det ikke tatt stilling til hvorvidt undervisningsinspektøren kunne bebreides for konflikten, men det synes klart gjennom dommen at den kan tolkes dithen at undervisningsinspektøren var delvis å bebreide.

Høyesteretts ankeutvalg la til grunn at det ikke var nødvendig for kommunen å finne hvem som var ansvarlig for samarbeidsproblemene i saken, ettersom omplasseringen uansett var forenlig med det allmenne saklighetskrav. Saklighetskravet er i Rt. 2001 s. 418 *Kårstø* formulert slik på side 427: ”Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn”. Se nærmere i kapittel 7.

I *Undervisningsinspektør* påpekte retten at det sentrale spørsmålet var hvorvidt arbeidsgiver hadde misbrukt styringsretten. Førstvoterende uttalte at ”jeg er enig med kommunen i at det i slike tilfeller, når en arbeidsplass i lang tid har blitt preget av konflikt, ofte vil være det beste å få inn en ny ledelse og sette strek over tidligere forhold, uten at arbeidsgiver må ta stiling til årsaksforhold og skyld.” Det ble videre påpekt at det ”kan stille seg annerledes hvor det er klart at det kun er én person som forårsaker problemene.”

Førstvoterende i saken fant det ikke tvilsomt at kommunen hadde adgang til å flytte undervisningsinspektøren til tilsvarende stilling med samme lønn, ettersom den individuelle arbeidsavtalen åpnet for det. Det interessante er imidlertid førstvoterende sin uttalelse om at det i tilfeller der det er konflikt mellom ansatte på en arbeidsplass er best å få inn ny arbeidskraft, for å sette strek over konflikten.

Høyesterett synes å legge til grunn at det er en vidstrakt adgang til å gjøre endringer i tilfeller der det har foreligget konflikter over lang tid. Det stilles videre krav til at konflikten har preget arbeidsplassen eller virksomheten for øvrig. Det presiseres imidlertid ikke i hvilken grad og på hvilken måte konflikten har virket inn. Dette kan således både gjelde interne forhold, som arbeidsmiljø og samarbeid, men også forhold utad, som skoleledelsens omdømme og tilbud til elevene.

Retten påpeker videre at dette stiller seg annerledes dersom kun én person forårsaker konflikten. Det utdypes ikke her hvorvidt de mener det da er større eller mindre adgang til å foreta endringsavgjørelser i slike situasjoner. På den ene siden tilsier hensynet til virksomheten og de øvrige ansatte at den ene personen som skaper konflikt bør flyttes dersom mulig, slik at man unngår større endringer for å avslutte den pågående konflikten. På den annen side kan det synes urimelig at det er større adgang til å flytte én enkelt arbeidstaker, enn flere. Det kan da virke mer som en sanksjonslignende endring, enn et tiltak for å bedre miljøet på arbeidsplassen. Særlig kan dette skape vanskelige bevisituasjoner, ettersom det ofte er vanskelig å klarlegge hvem som har forårsaket konflikten, og det gjerne er mer enn én person som kan bebreides i en konflikt.

Høyesterett synes uansett å fastholde at det må foreligge en vidstrakt adgang til bruk av styringsretten ved konfliktsituasjoner. I den foreliggende saken var det uansett adgang til å flytte undervisningsinspektøren, ettersom arbeidsavtalen åpnet for det. Men uttalelsen til førstvoterende virker klar på at dersom det foreligger en konflikt, er det viktig at arbeidsgiver har adgang til å foreta nødvendige endringer i arbeidsforholdet.

### **7.3 ARD-1986-165 Høst**

ARD-1986-165 *Høst* gjaldt en tillitsvalgt hos Vinmonopolet i Oslo som grunnet konflikt ble overflyttet fra tapperiet til materiallaget hos Vinmonopolet.<sup>97</sup> Den ansatte, Håkon Høst, motsatte seg å jobbe på lageret og mente han hadde krav på å få jobbe på tapperiet.

---

<sup>97</sup> ARD 1986. s 165

Omplasseringen ble imidlertid ikke ansett som oppsigelse etter tariffavtalen (hovedavtalen LO – N.A.F. 1986-89) § 6-11, ettersom den ikke innebar en endring til en ny stilling eller nytt ansettelsesforhold. Beslutningen om omplassering var truffet ut fra en vurdering av at det forelå et alvorlig samarbeidsproblem som det var nødvendig å løse. Beslutningen ble av retten ikke ansett som å være truffet vilkårlig eller på utilstrekkelig grunnlag, og var ikke tariffstridig. Høst ble senere gitt avskjed grunnet grovt pliktbrudd når han nektet å møte til arbeid på anvist sted.

Bedriften skrev til Høst i forbindelse med overflyttingen at ”din holdning og oppførsel skaper slike problemer i tapperiet at vi må flytte deg til et annet arbeidssted. Fra og med tirsdag...skal du inntil videre tjenestegjøre på materiallageret.”

Retten påpekte at arbeidsgiver ”normalt har en vid adgang til å omplassere arbeidstagere til ulike og nye arbeidsoppgaver innenfor den rammen tariffavtalen gir, uten at dette innebærer at arbeidstakeren kan anses å få en ny stilling, eller et nytt ansettelsesforhold”.

Arbeidsretten bemerket videre at bedriften klart hadde adgang til å treffe beslutningen om å flytte Høst fra tapperiet. Retten vektla at det forelå et alvorlig samarbeidsproblem, som det var nødvendig for virksomheten å løse. Retten påpekte i denne sammenheng at ”bedriftens personalavdeling...hadde kompetanse til å treffe...beslutningen om forflytning”.

Retten kom til at beslutningen om forflytning ikke kunne anses som en oppsigelse. Det ble også påpekt at beslutningen ble tatt etter en vurdering av at det forelå et alvorlig samarbeidsproblem som måtte løses. Retten bekreftet samtidig at det ikke ble gjort noen vesentlig endring i Høst sitt arbeidsforhold.

I saken ble det vektlagt at konflikten måtte løses, og ettersom den her ble løst uten vesentlig endring i arbeidsforholdet, var det innenfor arbeidsgivers kompetanse etter styringsretten. Samarbeidsproblemene ble ansett som avgjørende for endringsavgjørelsen. Dette kan tyde på at retten mener at det er vidstrakt adgang til endring i tilfeller der det foreligger konflikt. Imidlertid ville det også her være adgang til å gjøre tilsvarende endring selv om det ikke var begrunnet i konflikt.

## **7.4 LB-1999-00414 Psykolog**

I LB-1999-00414 *Psykolog* var spørsmålet hvorvidt en kommune med hjemmel i styringsretten kunne frata en psykolog alle de kliniske oppgavene og flytte henne til en annen virksomhet i samme kommune. Psykologen (heretter A) hadde en pågående konflikt med personalet, noe hun selv delvis hadde skyld i. Retten vektla at konflikten ”truet med å lamme” virksomheten, og at hensynet til pasientbehandlingen derfor tilsa at det måtte tas drastiske grep.

Lagmannsretten bemerket at det var uklart hvem som hadde skyld i konfliktene, men at kommunen uansett måtte ha deler av ansvaret for at situasjonen eskalerte. I retten uttalte en sakkyndig at avgjørelsen om å gi A overordnet psykologisk ansvar syntes å være dårlig forberedt, og at A ikke fikk tilstrekkelig hjelp og støtte til å kunne mestre oppgavene. Den

sakkyndige anså dette som en av hovedgrunnene til at konflikten hadde eskalert. Retten så ikke noe behov for å undersøke nærmere hva som var årsakene til konflikten og hvem som var skyld i den. De anså det som tilstrekkelig å fastslå at alle parter i konflikten, både A, miljøterapeutene og kommunen, var å bebreide.

Retten viste til at det må anses klart at arbeidsgiver ikke ensidig kan regulere arbeidsområdet på en slik måte at stillingens grunnpreg blir et vesentlig annet enn det arbeidsavtalen tilsier.<sup>98</sup> På bakgrunn av dette la retten til grunn at arbeidsgiver i utgangspunktet ikke har kompetanse til å frata en psykolog alle sine kliniske oppgaver. De slo herunder fast at arbeidsgiver ikke har adgang til å ta bort arbeidets innhold, til tross for at arbeidstakeren får beholde lønnen.<sup>99</sup>

Retten så imidlertid bort fra dette utgangspunktet og la til grunn at det forelå ekstraordinære omstendigheter sommeren 1996, da A ble flyttet. De uttalte at beslutningen om overflytting måtte vurderes på bakgrunn av omstendighetene, og hensikten med overflyttingen.

Lagmannsretten viste til at A ikke hadde noen i virksomheten sin tillit, og dermed ikke kunne flyttes til en annen enhet. Særlig ble det vektlagt at det var enklere å flytte kun A, enn å flytte alle de andre psykologene i avdelingen. Avgjørelsen om å flytte A var begrunnet i den ”fastlåste situasjonen, som var av ekstraordinær karakter, og som nødvendiggjorde inngripende tiltak for at institusjonen skulle kunne drives videre.” Retten la tung vekt på Jan Tormod Dege sin teori, og mente at siden hensikten var at A raskt skulle få arbeidsoppgaver igjen, var det trolig ikke kontraktsbrudd.<sup>100</sup> Dette avhenger imidlertid av hvorvidt slike oppgaver ble gitt innen rimelig tid.

Det synes på bakgrunn av dette som at retten mener at i ekstraordinære situasjoner kan man fravike utgangspunktet om at arbeidsgiver ikke ensidig kan endre stillingens grunnpreg. Det kan synes som at de da åpner for en videre styringsrett for arbeidsgiver i tilfeller der det foreligger konflikter av en viss alvorlighet, som kan gå utover virksomheten forøvrig. Dette gjør de uavhengig av hvorvidt konflikten skyldes arbeidsgiver eller arbeidstakers forhold.

Lagmannsretten gjorde en kort vurdering hvor det ble vektlagt at det var sommerferie, og at det måtte påberegnes noe tid for å finne en ny egnet stilling til A. Det ble videre fremhevet at A selv var delvis å bebreide for at det tok lang tid å gjenoppta tilsvarende arbeidsoppgaver, ettersom hun selv motsatte seg overflytting. Retten fant derfor at den ansvarlige i virksomheten hadde fulgt opp innen rimelig tid. Etter rettens vurdering synes det klart at den ansattes medvirkning virker inn på hva som må anses som ”rimelig tid”.

Retten anså det som avgjørende at beordringen skulle være midlertidig, at det ikke var noen endringer i lønn og arbeidstid og at endringen var ansett å være nødvendig for å kunne avslutte den pågående konflikten i avdelingen. På bakgrunn av dette fant lagmannsretten at beordringen A ble pålagt måtte anses å være lovlig. Det ble imidlertid ikke foretatt noen nærmere vurdering

---

<sup>98</sup> Dege, 2009, s. 251

<sup>99</sup> Dege, 2009, s. 253

<sup>100</sup> Dege, 1995, s. 206.

av pasientene og avdelingen sine interesser opp mot A sine interesser. Retten påpekte kort at A er én person, som må vike for hensynet til flere personer, de andre ansatte og pasientene.

Retten gjorde heller ingen vurdering av hvor omfattende konflikten var, og dens faktiske innvirkning på arbeidsmiljøet og behandlingen av pasienter. Det ble kun slått fast at konflikten hadde innvirkning på pasientbehandling. Hvor mye som kreves, og hva slags konflikt det må være tale om for å statuere slik ”innvirkning” er uklart.

## **7.5 LB-2006-109794 Barnevernleder**

I LB-2006-109794 *Barnevernleder* fant retten at endringene i en barnevernleder sine fullmakter og myndighet var så vesentlige at de i realiteten medførte en endringsoppsigelse.

Retten uttalte at det uansett ikke var nødvendig å ta stilling til ”om det i alle tilfelle ville innebære en endringsoppsigelse” dersom endringen ble gjort som del av en omorganisering. Det ble fremhevet at ”i nærværende sak bærer imidlertid vedtakene mer preg av å være en arbeidsrettslig sanksjon som følge av påstått svikt i As utøvelse av sitt arbeid enn av et saklig behov for omorganisering”. Lagmannsretten satt her svært strenge krav, og kom til at saksbehandlingen var uforsvarlig og måtte regnes som en oppsigelse.

Retten bemerket at i tilfeller der endringsavgjørelser oppleves som utfordrende, blir det sjeldnere vanskeligheter med endringene, til tross for at de er vidtgående. På bakgrunn av dette mente de at et sentralt spørsmål vil være ”om endringene reelt sett er arbeidsrettslige reaksjoner på påstått mangelfull fungering”.

Retten fastslo at dersom endringene fremstår som sanksjoner, vil det være naturlig å anvende fremgangsmåtereglene i arbeidsmiljølovens stillingsvernkapittel ”så langt de passer.” I tilfeller der sanksjonspreget over endringen er åpenbart, har arbeidsgiver uansett gått utover sin kompetanse etter styringsretten. Dermed må arbeidsgiver være forsiktig med å gjennomføre for store endringer dersom endringene synes å være reaksjoner på konflikt eller er sanksjonspregede.

## **7.6 LF-2008-141441 Lærer**

I LF-2008-141441 *Lærer* anvendte Frostating lagmannsrett en like streng norm som i dommen fra 2006, *Barnevernleder*. Retten fant at omplasseringen av en lærer var innenfor styringsrettens grenser, til tross for at omplasseringen ble hevdet å være urimelig, og at arbeidsavtalen var uklar. Lagmannsretten uttalte at dersom ”omplusseringen for arbeidstaker kan oppleves som en reaksjon på hans atferd, og (hvis) omplasseringen subjektivt oppleves som en sanksjon, bør det etter lagmannsrettens syn stilles relativt strenge krav til hva som kan anses som et forsvarlig avgjørelsesgrunnlag”. Lagmannsretten kom ”under tvil” til at saksbehandlingen var forsvarlig.



Rettenns fremgangsmåte her synes å støtte opp om uttalelsen i *Barnevernleder* om at endringer som virker som en reaksjon på arbeidstakers atferd eller er sanksjonspregede må oppfylle strengere krav. Dette tilsier at arbeidsgiver ikke har adgang til å foreta endringsavgjørelser som er sanksjonslignende, selv i tilfeller der det foreligger konflikt.

## 7.7 LE-2008-47080 Domkantor

LE-2008-47080 *Domkantor* omhandlet hvorvidt en arbeidsgiver rettmessig kunne pålegge en domkantor i Nidarosdomen å ha varig tjeneste i andre kirker i Trondheim. Retten kom til at pålegget om endring av arbeidssted lå utenfor rammene av arbeidsforholdet, og heller ikke kunne hjemles i styringsretten.

Retten viste til Rt. 2000 s. 1602 *Nøkk* for å fastlegge rammene for styringsretten. De uttalte at ”styringsretten er en kompetanse for arbeidsgiver til ensidig å treffe beslutninger med virkning for det individuelle arbeidsforholdet, noe som tilsvarende innebærer en lydighetsplikt for arbeidsgiver til å etterkomme pålegget.”

Videre stadfester retten at omplassering av arbeidstakere har et grensesnitt mot endringsoppsigelse. En endring av arbeidsoppgaver som går utover rammene for styringsretten må dermed skje som en oppsigelse. De alminnelige vilkår for oppsigelse vil da måtte tilfredsstilles.

I *Nøkk* fravek retten ”grunnpregstandarden” som i tidligere praksis ble ansett å være den normative begrensningen av styringsretten. Styringsretten ble snarere ansett som en ”restkompetanse” med en rekke skranker og begrensninger, i tråd med Evju sitt syn.<sup>101</sup> Denne måten å avgrense styringsretten på ble anvendt av Høyesterett både i *Kårstø*, *Nøkk* og enkelte andre dommer.

Spørsmålet i *Domkantor* var hvorvidt Fellesrådet hadde handlet innenfor rammene av restkompetansen. Vurderingen ble foretatt i henhold til premissene oppstilt i *Nøkk*. Det ble gjort en konkret vurdering på bakgrunn av en tolkning og utfylling av As arbeidsavtale. Det ble også lagt vekt på utlysningsteksten, instruksene og arbeidsplanene for stillingen, i tråd med vurderingen gjort i *Nøkk*. Retten uttalte at til tross for at disse dokumentene er fastsatt av arbeidsgiver ensidig, har de relevans og vekt ved tolkningen og utfyllingen av arbeidsavtalen. Eventuelle endringer av arbeidsoppgavene vil bare kunne skje innenfor rammene av styringsretten.

I *Domkantor* anførte arbeidsgiver at arbeidstakerens subjektive forhold var av betydning for rammene for omplasseringsadgangen, og utvidet styringsretten. De anførte videre at når begrunnelsen for pålegget innebar tilstrekkelig grunn til å si opp A, kunne arbeidsgiver ta i bruk

---

<sup>101</sup> Evju, 2003, s. 20

et mindre inngripende virkemiddel – omplassering – fremfor å si opp vedkommende. Til støtte for deres ”mer til det mindre tenkning” viste de til Jan Fougner, ”Endring i arbeidsforhold”.<sup>102</sup>

Lagmannsretten kom til at arbeidsgivers konkrete begrunnelse for et pålegg om omplassering ikke utvider rammene for arbeidsgivers styringsrett, sammenlignet med hva som ellers gjelder. De begrunnet dette i hensynet til stillingsvernet og reelle hensyn.

Retten viste først til sin forståelse av styringsretten som en restkompetanse. Med den forståelse lagt til grunn er styringsretten ikke et uavhengig og selvstendig kompetansegrunnlag. Faktorer som lov, arbeidsavtale og tariffavtale må bidra til å tolke og utfylle, og sette rammer for restkompetansen som er styringsretten. Retten mente derfor at ”begrunnelsen for en styringsrettbeslutning...dermed ikke (kan) utvide handlingsrommet for styringsretten innenfra”. Dette er fordi rammene allerede er fastslått av andre ytre faktorer.

Retten uttalte videre at den normen som angir rammene for styringsretten må ses i sammenheng med stillingsvernsreglene. De mente derfor at ankende parts anførsel om en ”mer til det mindre” tankegang ikke kunne føre frem. Retten mente at snarere enn å slutte fra ”mer til mindre” sluttet den ankende part fra en ting til en helt annen. Deretter presiserte lagmannsretten at arbeidsavtaler som utgangspunkt kun kan bringes til opphør hvis det foreligger saklig grunn, og kravene etter arbeidsmiljøloven oppfylles.

Reglene om stillingsvern kan ikke fravikes til arbeidstakers ugunst, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9. Det er fastslått i rettspraksis at disse bestemmelsene kommer til anvendelse ved endringsoppsigelser. Endringsoppsigelser skjer enten ved at arbeidstaker sies opp fra det foreliggende arbeidsforholdet og tilbys ny stilling på andre vilkår, eller som en beslutning om omplassering

Ved beslutning om omplassering må det vurderes hvorvidt det i realiteten er en endringsoppsigelse. Det er den materielle realiteten, og ikke arbeidsgivers egen begrunnelse som må legges til grunn. Slik beskyttes arbeidstakers interesse. Dersom det er tilfelle at det i realiteten er en endringsoppsigelse må vilkårene i arbeidsmiljøloven oppfylles. Her vil arbeidstakers adgang til domstolsprøving vedrørende om det foreligger saklig grunn for oppsigelse, og prosessreglene i aml. kap. 17 komme til anvendelse.

I *Domkantor* uttalte retten at de var enige med ankende part i at ”lojalitetsbrudd og samarbeidsproblemer i seg selv vil kunne være saklig grunn for å omplassere en arbeidstaker, men det må altså skje innenfor rammene av det inngåtte arbeidsforholdet”. Retten viser herunder til *Kårstø* der det fastslås at enhver styringsrettsbeslutning krever saklig grunn.

Etter alminnelige avtalerettslige prinsipper er det ikke adgang for en part til å ensidig endre vilkårene i en gjensidig bebyrdende avtale ved mislighold. For at endring skal kunne skje må den annen part samtykke. Ved mislighold har arbeidsgiver dermed kun valget mellom å si opp arbeidstakeren, eller opprettholde den eksisterende avtalen.

---

<sup>102</sup> Fougner, 2007, side 259

I *Domkantor* stengte arbeidsavtalen for varig forflytning til andre oppgaver på nytt arbeidssted. Lagmannsretten uttalte at i slike tilfeller, dersom arbeidstakeren motsetter seg flytting, har arbeidsgiver ingen annen mulighet enn oppsigelse. Retten bemerket videre at rettsanvendelsen ikke kan bli annerledes dersom ”forholdene på arbeidstakers side ikke er så graverende at det utgjør oppsigelsesgrunn, men at det er tale om mindre alvorlige, oppsigelseslignende forhold”. De begrunnet dette med rimelighetshensyn, og at det uansett ikke kan gis pålegg om samme virkning for arbeidsforholdet dersom arbeidstakeren er mindre å bebreide. Konklusjonen i *Domkantor* var derfor at anførselen om at arbeidsgivers styringsrett måtte utvides ettersom omplasseringen var begrunnet i subjektivt klanderverdige forhold på arbeidstakers side ikke førte frem.

# 8 Omfanget av arbeidsgivers endringsadgang

## 8.1 Innledende bemerkninger

Det virker urimelig dersom omfanget av styringsretten skulle innskrenkes i tilfeller der det foreligger konflikt. Arbeidsgiver bør ikke få mindre og dårligere muligheter til å foreta nødvendige endringer for å verne om bedriften og andre ansatte, dersom en eller flere ansatte er del av en konflikt på arbeidsplassen. Det er jo særlig i slike situasjoner arbeidsgiver vil ha behov for å kunne foreta endringer og være fleksibel når det gjelder håndtering av konflikten.

Imidlertid kan det også synes urimelig dersom en arbeidstaker som er i konflikt med en annen arbeidstaker eller arbeidsgiver skal måtte tåle mer enn ellers. Kanskje kan man oppleve at man er del i en konflikt man ikke selv har skyld i. Eller man kan oppleve at endringer som foretas som reaksjon på denne konflikten går urettmessig mye utover egen situasjon. Det er særlig i slike tilfeller at arbeidstaker vil ha behov for vern. I enkelte tilfeller kan konflikten skyldes arbeidsgivers forhold, noe som tilsier at det er særlig grunn til å verne om arbeidstaker.

Det er klart at den absolutte grensen for arbeidsgivers styringsrett trekkes der arbeidsgiver avslutter arbeidsforholdet, enten ved oppsigelse eller avskjed. Høyesterett uttalte i Rt. 2009 s. 1465 *Senvakt* at dersom endringen reelt sett medfører en oppsigelse, må oppsigelsesreglene følges.

## 8.2 Endringsadgangen etter rettspraksis

Omfanget av arbeidsgivers endringsadgang varierer betydelig for de ulike sidene av arbeidsplikten. Samlet sett ser man at rettspraksis viser at arbeidsgivere har relativt vid endringsadgang når det gjelder ansattes arbeidsoppgaver og til en viss grad arbeidssted. Det finnes på den annen side eksempler på typer av endringer som sjeldent vil anses å være rettmessige. Eksempelvis endringer som innebærer at den ansatte får mindre lønn enn tidligere og endringer i den ansattes arbeidstid. Det samme gjelder drastiske nedgraderinger.

Generelt kan man si at arbeidsgiver har større adgang til å foreta endringer dersom endringene er midlertidige.<sup>103</sup> Dette kan for eksempel være å flytte en ansatt grunnet konflikt i en avdeling, og deretter flytte vedkommende tilbake når konflikten er løst. Det samme gjelder dersom vedkommende flyttes til en stilling med tilsvarende arbeidsoppgaver. Arbeidsgiver har større adgang til å foreta en slik endring, dersom det kun gjelder i et kort tidsrom. Det sentrale er hvor raskt arbeidstakeren gjenopptar arbeidsoppgavene som er sentrale for stillingen. Ved vurderingen av hva som er "rimelig tid" må det ses hen til omstendighetene i saken, og den ansattes medvirkning til endringen.

---

<sup>103</sup> jf. bla. LB-1999-00414

Hvorvidt en endring kan foretas må avgjøres etter en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Arbeidsgiver må vurdere hvorvidt endringen er absolutt nødvendig. Videre er det alltid hensiktsmessig å drøfte endringen med de ansatte før den gjennomføres. Da blir beslutningen ofte mer veloverveid og basert på riktig faktum, og dermed enklere å akseptere for de(n) det gjelder.

Etter rettspraksis synes det klart at det ikke har noen hensikt å fordele skyld i tilfeller der endringer har skjedd grunnet konflikt. I både *Undervisningsinspektør* og *Psykolog* la retten til grunn at det forelå en konflikt, som langt på vei begrunnet de påfølgende endringsavgjørelsene. Det ble likevel uttalt i begge sakene at det ikke var nødvendig å ta stilling til årsaksforhold og skyld. Det vil ikke ha noen betydning for hvilke endringer arbeidsgiver har kompetanse til å foreta.

I tilfeller der konflikten får betydning for mer enn bare de direkte involverte, og preger virksomheten eller deres tjenester og daglige drift, synes retten å mene at det er vidstrakt adgang til å foreta endringer. I *Undervisningsinspektør* vektla retten at konflikten preget arbeidsplassen og påvirket skoleledelsens daglige arbeid. Dermed gikk det utover tilbudet til elevene. Retten mente at det i slike tilfeller er best å gjøre endringer for å kunne legge konflikten bak seg, og få inn ny arbeidskraft. Dette tyder på at det er større endringsadgang i konfliktsituasjoner. Også i *Høst* og *Psykolog* la retten vekt på at det forelå konflikter som måtte løses. I *Psykolog* omtalte retten konflikten som "ekstraordinære omstendigheter" som gjorde at det var nødvendig å ta grep av hensyn til virksomheten for øvrig. Den pågående konflikten "truet med å lamme virksomheten" noe som gjorde at retten så seg nødt til å fravike regelen om at det ikke er adgang til å gjøre endringer i stillingens grunnpreg. De begrunnet dette i reelle hensyn, og vektla særlig at det er mer hensiktsmessig å flytte en enkelt arbeidstaker, enn mange arbeidstakere.

Det kan etter dette synes som om det er en mer omfattende adgang til å gjøre endringer dersom en pågående konflikt virker inn på virksomhetens daglige drift eller tjeneste. Imidlertid må det også her gjøres en vurdering av rammene for styringsretten basert på arbeidsforholdet, lov- og avtaleverk. Konflikten vil således kun være en faktor når man fastlegger hvilke endringer arbeidsgiver har kompetanse til å foreta. Dersom det foreligger en alvorlig konflikt kan arbeidsgiver dermed få en mer omfattende endringskompetanse etter styringsretten.

I *Domkantor* la retten til grunn, i tråd med *Nøkk* og *Kårstø*, at arbeidsgivers styringsrett er en restkompetanse som begrenses av ytre faktorer. Lagmannsretten tok stilling til hvorvidt Fellesrådet hadde handlet innenfor denne restkompetansen. Retten uttalte at hvorvidt det hadde skjedd en degradering av stilling i arbeidsrettslig forstand måtte vurderes ut ifra objektive kriterier. Retten uttalte at "arbeidsgivers konkrete begrunnelse for et omplasseringspålegg" ikke kan utvide rammene for styringsretten. Dette ble begrunnet i at styringsretten er en restkompetanse, som kun begrenses av lovgivning, arbeidsavtalen og tariffavtaler, tolket og utfyllt.

Retten uttalte at "når det er tale om en restbeføyelse for arbeidsgiver, kan ikke kompetansen utvides og sprenges seg gjennom de rammene som setter grensene for den, og det uavhengig av

hvilken begrunnelse som gis for det vedtak som treffes. Styringsrettens handlingsrom kan ikke utvides gjennom begrunnelsen for det vedtak som er truffet i kraft av denne.” Lagmannsretten la derfor til grunn at styringsretten ikke kan utvides som følge av at en omplassering er begrunnet i subjektivt klanderverdige forhold hos arbeidstaker.

På den ene siden virker retten sin uttalelse rimelig. Alle endringsavgjørelser som foretas bør skje innenfor rammene av det inngåtte arbeidsforholdet. Dette er viktig for å verne om arbeidstakeren og for å sikre at det ikke gjøres ensidige endringer fra arbeidsgivers side som griper inn i arbeidstakerens trygghet og stillingsvern.

Det kan på den annen side hevdes at styringsretten mister sin funksjon dersom den ikke er tilpasningsdyktig, og gir arbeidsgiver spillerom til å foreta endringer tilpasset den enkelte situasjon. Styringsretten er ment å være skjønnsmessig, og gi arbeidsgiverne fleksibilitet til å utnytte ressurser effektivt. Omfanget av arbeidsgivers endringsadgang avhenger av det enkelte arbeidsforhold. Det må således kunne legges vekt på det faktiske arbeidsforholdet, og ikke kun formelle begrensninger i form av lov, tariffavtale og arbeidsavtale.

I *Nøkk* vektla retten hensynet til samfunnsutviklingen og allmennhetens interesser, når de kom til at brannmennene kunne flyttes fra båten *Nøkk* til brannstasjon på land. Slik ville man oppnå en bedre bruk av ressurser. Det synes klart at det er behov for å kunne vektlegge utvikling i arbeidslivet og samfunnet når grensene for styringsretten skal trekkes opp. Det skjer stadige utviklinger i form av teknologiske nyvinninger, strengere krav til effektivisering, omorganisering mv. På bakgrunn av dette er det viktig at styringsretten beholder sin dynamiske karakter, for å kunne fungere i praksis.

Videre vil konflikten kun være et moment i en større vurdering av hvilke endringsavgjørelser som kan foretas. Konfliktmomentet må således ses i lys av andre begrensninger på endringsadgangen, og det vil dermed alltid måtte gjøres en avveining. Det synes velbegrunnet at det i konfliktsituasjoner må foretas en proporsjonalitetsvurdering, se kapittel 5. Jo viktigere endringen er av hensyn til andre arbeidstakere og arbeidsmiljøet generelt, desto større vekt må arbeidsgivers behov for endring få. Konfliktsituasjonen vil altså kun være en faktor i vurderingen og må veies mot andre faktorer, blant annet virkningen en slik endring vil ha for arbeidstakeren. Videre synes det klart etter gjennomgangen av dommene at endringer kan være sentrale for å kunne ivareta allmennhetens eller offentlighetens interesser i virksomheter med sentrale samfunnsnyttige formål. Også det tilsier at arbeidsgiveren kan ha større endringsadgang i konfliktsituasjoner.

Etter høyesterettspraksis synes det klart at arbeidsgiverens endringsbehov blir styrket dersom endringen ivaretar tredjemenns beskyttelsesverdige interesser. I Rt. 2008 s. 856 *Theatercaféen* ønsket arbeidsgiver å sikre arbeidsmiljøet og arbeidstakernes interesser ved å gjøre endringer i fordelingen av tips på caféen. Dette kan ha styrket arbeidsgivers behov for endring i saken. Også i Rt. 2000 s. 1602 *Nøkk* ble endringen begrunnet i hensynet til allmennheten og offentlighetens interesser. Arbeidsgiverens tiltak for å bedre bruk av arbeidskraftressursene fikk gjennomslag i retten. I Rt. 2011 s. 841 *Undervisningsinspektør* kunne konflikten fått betydning

for skolens opplæringstilbud. Høyesterett mente at å avslutte konflikten var et viktig formål som måtte tillegges vekt.

Dommene viser at Høyesterett langt på vei vektlegger konflikten, og hvilken betydning den har for virksomheten for øvrig, når de tar stilling til hvorvidt en endringsavgjørelse er rettmessig eller ikke.

I Rt. 2009 s. 1465 *Senvakt* fikk tredjemanns interesser imidlertid ikke gjennomslag. Således er det klart at behovet for endringen må avveies mot andre interesser og tolkningsmomenter. Likevel synes det klart at konflikter, og konsekvensene det medfører, får betydning for vurderingen av omfanget av arbeidsgivers styringsrett.

### **8.3 Arbeidsrettslige sanksjoner**

Det går et skille mellom endringer som foretas for å avverge eller avslutte en konflikt, og endringer som foretas som en arbeidsrettslig reaksjon eller sanksjon grunnet konflikten. Dette skillet kan imidlertid være vanskelig å identifisere, og det kan oppstå vanskelige bevismessige situasjoner. Det må anses klart at endringsavgjørelser som i realiteten er ment å sanksjonere en arbeidstaker ikke kan gjennomføres.

I *Barnevernleder* og *Lærer* la retten til grunn at det ikke kan fattes avgjørelser som reelt sett er å anse som arbeidsrettslige sanksjoner. Således kan arbeidsgiver ikke gjøre ensidige endringer i et arbeidsforhold begrunnet i arbeidstakerens påståtte mangelfulle fungering eller svikt.

Herunder er det sentralt hvorvidt endringen er begrunnet i et saklig behov, og hvorvidt den er fattet på forsvarlig grunnlag, se kapittel 4. I *Lærer* kom retten under tvil til at saksbehandlingen var forsvarlig. Retten uttalte i denne sammenheng at det må stilles relativt strenge krav til hva som kan anses som et forsvarlig avgjørelsesgrunnlag i tilfeller der omplasseringen subjektivt oppleves som en sanksjon.

Lagmannsretten oppstilte i begge sakene strenge krav for hva som kan gjøres dersom endringen i realiteten synes å være en reaksjon på arbeidstakers atferd.

## 9 Eksisterer det en utvidet styringsrett i konfliktsituasjoner?

I Rt. 1935 s. 467 uttalte Høyesterett at ”i et almindelig arbeidsleieforhold kan efter norsk rett utvilsomt en arbeidsgiver si op fra sitt arbeide efter eget skjønn og god tykke med lovlig frist uten at behøve at angi eller paavise noget forsvarlig grunnlag eller nogen grunn overhodet – og uten at være underkastet domstolens kritikk”.

Sitatet illustrerer hvordan vi i Norge har gått fra å ha et svært arbeidsgivervennlig system, til dagens relativt sterke arbeidstakervern. Styringsretten er stadig ikke lovfestet, noe som tyder på at lovgiver ønsker å beholde styringsrettens dynamiske og tilpasningsdyktige karakter. I forarbeidene til dagens arbeidsmiljølov drøftet departementet hvorvidt det burde inntas bestemmelser om grensene for styringsretten<sup>104</sup>. Det ble imidlertid unnlatt å innta slike bestemmelser blant annet med hensyn til at utgangspunktet for vurderingen av hvilke endringsavgjørelser som kan foretas fortsatt bør være den individuelle arbeidsavtalen. Fordi arbeidsgivers styringsrett ikke er konstant, ettersom rammene må trekkes opp i det enkelte tilfelle, kan man enklere bevare styringsrettens fleksibilitet og funksjon.

Muligheten til å iverksette endringer raskt og effektivt er avgjørende for at enhver virksomhet kan fungere i et samfunn i stadig utvikling. Hvilke endringsmuligheter arbeidsgiver har overfor arbeidstaker er et av de mest sentrale spørsmålene i sammenheng med styringsretten. Det kan oppleves som komplisert og uklart hvor grensene går, og derfor være vanskelig å skille rettmessige endringer fra urettmessige endringer forut for at endringsavgjørelsene gjennomføres.

Etter en gjennomgang av både høyesterettspraksis og underrettspraksis kan det ikke trekkes noen klar grense for hvilke endringsavgjørelser som kan foretas. Dette er fordi styringsretten er dynamisk og ulovfestet. Det kan likevel gis en rekke momenter som er relevante når rammene for styringsretten skal trekkes opp i enkeltsaker.

Endringsadgangen i det enkelte tilfelle beror alltid på en tolkning av arbeidsforholdet. Et viktig poeng er at endringsadgangen arbeidsgiver har avgrenses ved at det gjøres en vurdering av partenes interesser. Herunder er tredjemanns interesser sentralt. I konfliktsituasjoner kommer hensynet til tredjemann på spissen, og det er i teorien tatt til orde for at det kan foreligge en styrket endringsadgang dersom konflikten virker skadelig på arbeidsmiljøet, virksomheten eller offentlighetens interesser. Gjennomgangen av rettspraksis viser at en utstrakt endringsadgang er nødvendig i konfliktsituasjoner for å kunne opprettholde en velfungerende virksomhet og et godt arbeidsmiljø. Således bør endringsadgangen i konfliktsituasjoner være mer omfattende enn i tilfeller der det ikke foreligger konflikt.

---

<sup>104</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) pkt. 20.4.3



Styringsretten er grunnleggende viktig for at avtaleforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan tilpasses endrede omstendigheter.<sup>105</sup> I den forbindelse er balansen mellom stabilitet og fleksibilitet avgjørende. Fordi reglene om arbeidsgivers styringsrett er ulovfestede fungerer de som en viktig endringsmekanisme for den enkelte virksomhet, og bidrar til å tilpasse det enkelte arbeidsforhold til samfunnsutviklingen.<sup>106</sup> Dersom man fastlegger absolutte grenser for styringsretten i det enkelte tilfelle, eller lovfester endringsadgangen vil man ”låse” vurderingen, og miste fleksibiliteten styringsretten gir i dag.

For å finne balansen mellom stabilitet og fleksibilitet må det foretas en interesseavveining, hvor både endringer i samfunnet og endringer i det enkelte arbeidsforhold tas i betraktning. I et samfunn med stadig hyppigere omstillinger og teknologiske nyvinninger er det behov for spillerom og skjønn innad i den enkelte virksomhet. For at arbeidsgivers styringsrett skal kunne fungere som et effektivt styringsverktøy må det være rom for å ta hensyn til bakgrunnen for endringsbeslutninger. Det synes således å være godt belegg for den slutning at det i enkelte tilfeller foreligger en mer omfattende styringsrett dersom en konfliktsituasjon ligger til grunn for en endringsavgjørelse.

---

<sup>105</sup> Evju, 2003, s. 3–32 på s. 7 og Hansen, 2011, s. 443–477, s. 450

<sup>106</sup> Evju, 2012, s. 1–29, s. 6–7.

# Litteraturliste

## *Lover*

Lov 18 juli 1958 nr. 2 om tjenestetvister (tjenestetvistloven)

Lov 4. mars 1983 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven)

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

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

## *Forarbeider*

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

NOU 1999: 34 Nytt millennium – nytt arbeidsliv? Trygghet og verdiskaping i et fleksibelt arbeidsliv

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

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

## **Juridisk teori**

### *Artikler*

Aagaard, Erik C., ”Om uttrykket ”endringsoppsigelse”” i *Arbeidsrett*, 2005 nr. 4 på s. 232-236.

Aasland, Gunnar, ”Noen betraktninger om rettskildespørsmål” i *Jussens Venner*, 2000 s.157-179

Evju, Stein, ”Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv” i *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2003 s. 3-32.

Evju, Stein, ”Styringsrett og restkompetanse” i *Arbeidsrett*, 2010 vol. 7 nr. 1-2 s. 49-65

Evju, Stein, ”Utviklingstrekk i den individuelle arbeidsretten” i *Arbeidsrett*, 2011 nr. 3-4 s. 146-163

Evju, Stein, Arbeidsdisiplinen i tilbakeblikk – utviklingen av faget og forskningen fra fortid til nåtid” i *Arbeidsrett*, 2012

Fougner, Jan, ”Virksomhetsoverdragelse og tilpasning” i *Arbeidsrett*, 2006 nr. 1

Hansen, O., ”Om de længerevarende kontraktsforholds forankring i den almindelige kontraktsret – lærerevarende kontrakter som forskningsfelt” i *Tidsskrift for rettsvitenskap*, 2011

Hasselbalch, Ole, ”Saglighedskravet ved ledelsesrettens udøvelse i nordisk perspektiv” i *Arbeidsrett*, 2005 vol. 2 nr. 1 s. 28-42

Hodvedt, Marianne Jenum og Ulseth, Therese Smith, ”Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett” i *Arbeidsrett*, 2013 vol. 10, s. 112-138

Larsen, Flemming mfl., ”The Flexible Danish Labour Market – A Review” i *CARMA Research Papers*, 2005:01

Skoghøy, Jens Edvin Andreassen, ”Rett, politikk og moral” i *TfR*, 1994 s. 837-881

### ***Bøker***

Andenæs, M., *Rettskildelære*, 2. utgave (Oslo 1997)

Andersen, Kristen, *Fra arbeidslivets rett* (Oslo 1967)

Bernhardt, Peter J., *Arbeidsrett del 2: den kollektive arbeidsrett* (Bergen 1984)

Boe, Erik Magnus, *Innføring i juss*, 2. utgave (Oslo 1996)

Boe, Erik Magnus, *Rettskildelære under debatt* (Oslo 2012)

Borgerud, Ingeborg Moen mfl., *Arbeidsrett: særlig om omstilling i offentlig sektor* (2007)

Dege, Jan Tormod, *Arbeidsgivers styringsrett Bind I: Ytre rammevilkår og arbeidsavtalen* (Oslo 1995)

Dege, Jan Tormod, *Den individuelle arbeidsrett Del I og II* (Oslo 2009)

Eckhoff, Torstein, *Rettskildelære*, 4. utgave (Oslo 1997)

Eckhoff, Torstein, *Rettskildelære*, 5. utgave (Oslo 2001)

Eckhoff, Torstein og Eivind Smith, *Forvaltningsrett*, 9. utgave (Oslo 2010)

Einarsen, Ståle og Pedersen, Harald, *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet* (Oslo 2007)

Engelsrud, Gerd, *Styring og vern: arbeidsrett i kommuner og fylkeskommuner*, 3.utgave (Oslo 2006)

Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold: krav om ”saklig grunn”, forhandlings- og søksmålsordningen, sanksjonssystemet*, 4. utgave (Oslo 2001)

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett: den individuelle del*, 2. utgave (Oslo 2002)

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett – Den individuelle del*, 3. utgave (Oslo 2013)

Fleischer, Carl August, *Rettskilder og juridisk metode* (Oslo 1998)

Fougner, Jan, *Arbeidsavtalen – Utvalgte emner* (Oslo 1999)

Fougner, Jan, *Endring i arbeidsforhold – Styringsrett og arbeidspunkt* (Oslo 2007)

Fougner, Jan mfl., *Omstilling og nedbemanning*, 2. utgave (Oslo 2011)

Fougner, Jan, *Endring i arbeidsforhold*, 2. utgave (Oslo 2016)

Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave (Oslo 2006)

Monsen, Erik, *Innføring i juridisk metode og oppgaveteknikk* (Os 2012)

Næss Skjønberg, A. og E. Hognestad, *Individuell arbeidsrett*, (2014)

Nygaard, Nils, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utgave (Bergen 2004)

Selvig, Erling, *Knophs oversikt over Norges rett, Kåre Lilleholdt (red)*, 11. utgave (1998)

Storeng, Nils H, Tom H Beck og Arve Due Lund, *Arbeidsrett og omstilling* (Oslo 1999)

Storeng, Nils H, Tom H Beck og Arve Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler* (Oslo 2006)

### **Rettspraksis**

Rt. 1977 s. 902

Rt. 1989 s. 508

Rt. 1995 s. 1

Rt. 2000 s. 1602

Rt. 2001 s. 418

Rt. 2002 s. 1012

Rt. 2008 s. 856

Rt. 2009 s. 1465

Rt. 2011 s. 841

ARD 1980 s 42

ARD 1986 s. 165

LB-1999-00414

LB-2006-109794

LF-2008-141441

LE-2008-47080

### ***Internett***

Jan Fougner, "Juridisk podcast ABC", se <http://www.juridiskabc.no/podcast/arbeidsgivers-styringsrett-hvem-har-makten-arbeidsforholdet/>

<http://www.arbeidsrettsadvokaten.no/arbeidsgivers-styringsrett/>

<https://www.ssb.no/arbmiljo/>

<https://stami.no/arbeidsrelaterte-helseproblemer-og-sykefravaer/>

<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=240499>