

# **Rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett etter forsvarspersonelloven § 7**



Universitetet i Oslo  
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 760  
Leveringsfrist: 26.04.2011

Til sammen 15 452 ord

26.04.2011

# Innholdsfortegnelse

<b><u>1</u></b>	<b><u>INNLEDNING</u></b>	<b><u>1</u></b>
1.1	Presentasjon av tema og problemstilling	1
1.2	Avgrensning av oppgaven	2
1.3	Forsvarspersonelloven	2
1.4	Rettskildebilde	3
<b><u>2</u></b>	<b><u>TILSTØTENDE LOVER OG REGELVERK</u></b>	<b><u>4</u></b>
2.1	Befals- og disponeringsordningen i Forsvaret	4
2.1.1	Befalsordningen	4
2.1.2	Ansettelse og disponering av befalingsmenn	7
2.2	Arbeidsgivers styringsrett	10
2.2.1	Styringsretten som begrep og ytre rammer	10
2.2.2	Hjemmel og grunnlag	11
2.2.3	Stillingens grunnpreg – grunnpregstandard	13
2.2.4	Rammen for styringsretten	18
2.3	Tjenestemannslovens regler om avskjed og suspensjon	22
<b><u>3</u></b>	<b><u>DISPONERING AV YRKES- OG AVDELINGSBEFAL</u></b>	<b><u>24</u></b>
3.1	Legislative hensyn	24
3.2	Tilsatt i grad og disponert i stilling – Arbeidsgivers disposisjonsadgang med hjemmel i styringsretten	24
3.3	Arbeidsgivers disposisjonsadgang med hjemmel i forsvarspersonelloven § 7.	31
3.3.1	Lovens ordlyd og forarbeider	31

3.3.2	Forholdet til den tidligere yrkesbefalsloven og befalsordningen	32
3.3.3	Disponering etter helsemessige årsaker	37
3.3.4	Disponering etter sikkerhetsmessige årsaker	40
3.3.5	Disponering etter andre årsaker.	42
3.3.6	Spesielt om forholdet til yrkesoffiserer med lederkontrakt	48
<b>4</b>	<b><u>KONKLUSJON</u></b>	<b>51</b>
<b>5</b>	<b><u>LISTER OVER TABELLER OG FIGURER M V</u></b>	<b>A</b>

## 1 Innledning

### 1.1 Presentasjon av tema og problemstilling

Tema for denne oppgaven er rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett etter forsvarspersonelloven (fpl.) § 7<sup>1</sup>.

Loven pålegger i sin ordlyd yrkesbefal og avdelingsbefal til å la seg disponere til stilling i Norge og i utlandet, og har som det formål å gi den nødvendige lovhjemmel til den omdisponering av yrkes- og avdelingsbefal som måtte oppstå på grunn av Forsvarets behov.

Rekkevidden av denne disponeringsrett og plikt har i senere tid fremstått som noe uklar og det er i denne sammenheng viktig å klargjøre arbeidsgivers handlingsrom i de situasjoner hvor det ut fra Forsvarets behov er ønskelig å disponere en person ut av sin stilling grunnet vedkommendes egne forhold. Grunn til en slik omdisponering kan være at vedkommende ikke lenger tilfredsstillende krav og kvalifikasjoner som stilles til stillingen, som for eksempel sikkerhetsklarering. Det kan også være at vedkommende ikke lenger har de nødvendige personlige egenskaper, kompetanse eller den tillit som kreves for å innfri de målkrav som ligger til stillingen.

Forsvaret har som følge av slike forhold behov for å kunne omdisponere sitt personell for å få riktig kompetanse på riktig sted i organisasjonen. Det sentrale spørsmål i disse saker vil derfor være om arbeidstakerens egne forhold kan utløse adgang til tjeneste- eller disiplinærrettslige reaksjoner, og om en adgang til bruk av tjeneste- eller disiplinærrettslig

---

<sup>1</sup> Lov om personell i Forsvaret 2. juli 2004 nr. 59

reaksjon begrenser arbeidsgivers muligheter til å bruke disponeringsretten for å løse Forsvarets behov for endring.

## 1.2 Avgrensning av oppgaven

Oppgaven er avgrenset til å gjelde befalskategoriene yrkesbefal og avdelingsbefal, jf fpl. § 7 første ledd. Med yrkesbefal menes befall som er fast tilsatt i Forsvaret og med avdelingsbefal menes befall som er gitt tilsetting i Forsvaret frem til fylte 35 år.

Videre har jeg valgt å avgrense mot deltakelse i internasjonale operasjoner, da denne disponeringsplikt reguleres gjennom lovens kapittel III.

For sivilt tilsatte i Forsvaret forvaltes disse dels etter tjenestemannslovens bestemmelser og dels etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. En disponeringsplikt for disse vil eventuelt måtte følge av tjenestemannslovens § 12.

Lovbestemmelsens annet ledd er begrunnet i hensynet til de hyppige organisasjonsendringene i Forsvaret. Jeg vil i det følgende ikke vurdere rekkevidden av denne disposisjonsrett, da den synes å være en generell enighet om at denne er relativ vidtrekkende.

## 1.3 Forsvarspersonelloven

Bakgrunnen for loven var at Forsvarets oppgaver og gjøremål over de siste tiår hadde endret seg betydelig. Det hadde skjedd en utvikling fra et mobiliseringsbasert invasjonforsvar til et stående innsatsforsvar med økt fokus på å kunne håndtere et bredt spekter av oppgaver på kort varsel. Det ble det i St.prp. nr. 45 (2000-2001) signalisert en gjennomgang av befalsordningen, og i St.prp. nr. 55 (2001-2002) varslet Forsvarsdepartementet om at det ville bli gjennomført en bred utredning av ordningen med sikte på en modernisering og justering av det personellrelaterte lovverket for Forsvarets personell. Med grunnlag i Forsvarssjefens militærfaglige utredning 2003 (MFU 03)

fremmet Forsvarsdepartementet St.prp. nr. 42 (2003-2004) om den videre modernisering av Forsvaret for perioden 2005-2008. De vedtak som ble fattet på bakgrunn av St.prp. nr. 42, krevde endring i eksisterende lover og nye lovhjemler for at Forsvaret skulle bli mer gripbart i forhold til oppgavene. I tillegg var gjeldende regelverk fragmentarisk og uoversiktlig. På denne bakgrunn fremmet Forsvarsdepartementet våren 2004 Ot.prp. nr 60 (2003-2004), og som i samsvar med Innst. O. nr. 94 (2003 -2004) ble vedtatt 2. juli 2004. Ved kgl. res. av 10. Des. 2004 nr. 1614 ble loven iverksatt fra 1. jan. 2005 og opphevet lov 10. Juni 1977 nr. 66 om yrkesbefal m.m. i Forsvaret. Gjennom loven er nå de fleste av Forsvarets personellrelaterte lover samlet i én lov<sup>2</sup>.

Lov om Statens tjenestemenn gjelder for befal, med de avvik som følger i eller i medhold av forsvarspersonelloven<sup>3</sup>. Tilsvarende gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser for militært tilsatt personell, med enkelte unntak som følger av lov og forskrifter.

#### 1.4 Rettskildebilde

Det finnes kun et lite utvalg av Høyesterettsdommer som omtaler oppgavens problemstilling, og disse er alle av eldre dato. Jeg har derfor også sett på enkelte Høyesterettsdommer der oppgavens konkrete problemstilling ikke behandles, men hvor spørsmål av prinsipiell betydning for forståelsen av denne oppgaves problemstilling behandles.

Grunnet få Høyesterettsdommer har jeg i tillegg brukt dommer fra de lavere domstoler. Disse dommene har ikke den nødvendige tyngde som rettskilde, men kan fungere som en pekesnor i de saker der Høyesterett ikke har uttalt seg. Arbeidsrettens uttalelser er av betydning, og er brukt som rettskilde der disse er av relevans for oppgaven.

---

<sup>2</sup> Se spesialmotiver til forsvarspersonelloven.

<sup>3</sup> Fpl § 4 første ledd

I likhet med relevant nyere rettspraksis savnes en autoritativ veiledning i form av juridisk litteratur på området. Det meste som er skrevet omhandler forhold utenfor forsvarspersonelloven og har således begrenset relevans til oppgavens problemstilling.

Ved behandling av det tilgjengelige rettskildemateriale har de alminnelige rettskildeprinsipper vært brukt.

## **2 Tilstøtende lover og regelverk**

### **2.1 Befals- og disponeringsordningen i Forsvaret**

#### **2.1.1 Befalsordningen**

Det følger av fpl. § 4, tredje ledd, at befal plikter å overholde de regler om utdanning, disponering og avansement mv. som er fastsatt i den til enhver tid gjeldende befalsordning. Befalsordningen var tidligere forankret i yrkesbefalsloven<sup>4</sup> (ybfl.) § 3. Om lovfesting av denne uttalte Departementet:<sup>5</sup>

*”En har derfor funnet det riktig at befalsordningen i Forsvaret gis forankring i den foreslåtte yrkesbefalslov, selv om en slik lovfesting av befalsordningen ikke anses nødvendig for den rettslige holdbarhet av denne”.*

Befalsordningen fastsettes av Kongen med Stortingets samtykke, hvilket gir befalsordningen en spesiell status da man kan sammenligne prosessen med vedtakelse av lover. Den rettskildemessige betydningen av befalsordningen må nok derimot anses å være mindre enn lovs, da prosessen rundt vedtakelsen er mindre omfattende og ikke tilsvarende gjennomarbeidet. For forskrifters vedkommende så vedtas disse av departementene i

---

<sup>4</sup> Lov om yrkesbefal m.m. i Forsvaret 10. juni 1977 nr. 66

<sup>5</sup> Ot.prp. nr. 64 (1976 – 1977) s. 5

medhold av lov. Dette er på ett lavere nivå enn hva tilfellet er med befalsordningen, noe som skulle tilsi at befalsordningen i det minste må gis samme trinnhøyde som forskrift.

Befalsordningen kan karakteriseres som de personellpolitiske virkemidler i forvaltningen av befa.<sup>6</sup> Befalsordningen består av tre grunnleggende elementer. Det er for det første utdanningsordningen, for det andre avansementsordningen og for det tredje disponeringsordningen. Etter forarbeidene er det forutsatt at befalsordningens utfyllende bestemmelser fastsettes av departementet i samarbeid med organisasjonene. Som nevnt innledningsvis, plikter alt befa under sin tjeneste å finne seg i de regler som til enhver tid er fastsatt i gjeldende befalsordning<sup>7</sup>.

#### 2.1.1.1 Utvikling

Stortinget vedtok i 1957 «Det utvidete beordringssystemet» der avansements- og tjenesteplaner sto i fokus. Det ble også gitt nye regler for tilsetting, beordring og avansement.

I 1966 ble departementets forslag knyttet til den utvidete befalsordningen fremmet for Stortinget. De viktigste endringene som Stortinget godkjente den gang var blant annet å innføre et beordringssystem som skulle gi muligheter for en friere og mer hensiktsmessig disponering av befalet.

Forsvarsdepartementet nedsatte i 1977 en styringsgruppe som fikk i mandat å komme fram til eventuelle endringer i disponeringsordningen. Styringsgruppen la fram sin hovedinnstilling sommeren 1981. Denne omfattet forslag til ny befalsstruktur og ny utdannings-, disponerings- og avansementsordning. Den reviderte befalsordningen ble som tidligere inndelt i en utdanningsordning, avansementsordning og en disponeringsordning. Det utvidete beordringssystemet som ble innført i 1966, ble i den reviderte befalsordningen i 1983 erstattet med en kombinert disponeringsordning. Dette innebar at befalet i den første

---

<sup>6</sup> Se spesialmotiver til fpl. § 4 tredje ledd.

<sup>7</sup> Innst. O. nr. 94 (2003-2004)



del av sin tjenestetid ble disponert etter et beordringssystem, og i den siste del etter et søknadssystem. Ved iverksettingen av den reviderte befalsordningen ble det innført en kombinert disponeringsordning hvor målsettingen var å få en overgang fra beordrings- til søknadssystemet ved så lav alder som tjenestelig mulig. Under beordringssystemet hadde befalet også plikt til å motta midlertidige beordringer av inntil seks pluss seks måneders varighet. Samtidig hadde de rett til å nytte ”utsettende veto” en gang i løpet av perioden de var underlagt beordringssystemet. I søknadsperioden ble befalet disponert etter søknad og i konkurranse om tilsetting i stilling tillagt en bestemt grad.

Den reviderte befalsordningen åpnet videre for at enkelte stillinger kunne besettes for en tidsbegrenset periode. Befal som ved periodens utløp ikke hadde oppnådd en annen stilling etter søknad - eller ikke søker annen stilling - kunne omdisponeres etter gjeldende regler for overtallighet. I tillegg kunne Forsvaret frabeordre i tilfeller hvor det helt åpenbart var påkrevet å ombeordre befal fra sin stilling av helsemessige-, sikkerhetsmessige- eller andre årsaker<sup>8</sup>. I løpet av søknadsperioden kunne befalet to ganger gis midlertidige beordringer hver gang inntil to år, når det var absolutt nødvendig for å dekke Forsvarets behov.

Gjeldende befalsordning ble vedtatt i 1995, men har blitt justert ved senere endringer.<sup>9</sup> Ordningen som ble vedtatt i 1995 opprettholdt en kombinert disponeringsordning med et beordrings- og søknadssystem. For å sikre den enkelte mulighet til å innvirke på sin beordring, ble retten til utsettende beordring én gang så lenge personellet er underlagt beordringssystemet opprettholdt. For å sikre at alle stillinger blir besatt med kvalifisert befal også på høyere nivå, var det fortsatt anledning til å benytte midlertidige beordringer av søknadsbefal. Søknadsbefalet kunne beordres midlertidig to ganger uten villighet for en periode på inntil to år for hver beordring.

Ordningen med kombinert disponeringsordning ble opphevet ved justeringen av befalsordningen i 2004, som trådte i kraft fra 1. januar 2005. Den justert

---

<sup>8</sup> St.prp. nr. 76 (1982 – 83), side 53 annen spalte.

<sup>9</sup> Innst. S nr. 198 (1995–1996), jf. St.prp. nr. 38 (1995–1996)

disponeringsordningen innebar en rendyrking av søknadssystemet. Ordningen var ment å sikre et enhetlig forvaltningssystem med mest mulig like rettigheter og plikter for hele offiserskorpset inkludert avdelingsbefal. Kategorien avdelingsbefal ble innført ved den justerte befalsordningen, og avdelingsbefalet er også underlagt disponeringsplikten, jf. fpl. § 7.

Sammen med den justerte befalsordningen ble dagens forsvarspersonellov vedtatt. Denne avløste tidligere lov om yrkesbefal. For å imøtekomme Forsvarets økte engasjement i internasjonal tjeneste, gav den nye befalsordningen også rammer som sikrer kvalifisert personell til internasjonal tjenestegjøring. Disponeringsplikten til internasjonal tjeneste følger også uttrykkelig av fpl. kapittel III. Departementets myndighet til å gi regler om tilsetting og fremgangsmåten ved tilsetting ble videreført fra den tidligere yrkesbefalsloven til fpl. § 4 fjerde ledd.

### 2.1.2 Ansettelse og disponering av befalingsmenn

Det er gjennom lovgivningen gitt særlige regler for militære tjeneste- og embetsmenn, som avviker fra de alminnelige regler som gjelder tjenestemenn og embetsmenn i staten.

Særegent for militære tjenestemenn er at de ikke tilsettes i stilling, men i militær grad (i forsvarsgren) og så disponert til tjenestestilling. Tilsvarende gjelder for militære embetsmenn, som utnevnes i grad. Skillet mellom militære tjenestemenn og militære embetsmenn i Forsvaret går mellom gradsnivået oberst/kommandør og brigader/flaggkommandør. Denne ordning med tilsetting i grad og beordring i stilling ble av Embetsmannsutvalget i fm forarbeidende til tjenestemannsloven ansett å være grunnlovsmessig i kraft av sedvane.<sup>10</sup>

Ordningen med tilsetting i grad og disponering i stilling ble formelt innført i Forsvaret ved befalsordningen av 1966. Plikten til å la seg disponere til stilling, gjelder både stillinger nasjonalt og stillinger utenlands, inkludert tjenestegjøring i internasjonale operasjoner

---

<sup>10</sup> Ot.prp. nr 66 (1991-92) side 2

(følger av fpl. kapittel III). Disponering skal skje etter Forsvarets behov<sup>11</sup>. Dette betyr at arbeidsgiver skal utøve et forsvarlig forvaltningskjønn ved vurderingen av å benytte denne plikten. Gjeldende disponeringsordning bygger på et søknadssystem, hvilket innebærer at hoveddelen av disponeringer skjer etter søknad fra den enkelte, og hvor utvelgelse baseres på konkurranse. Disponering mot villighet kan imidlertid også foretas.

Begrepet disponering er relatert til arbeidsgivers beslutning om å endre tjenesteoppgaver og eventuelt tjenestested for en arbeidstaker som etter fpl. er definert som yrkes- eller avdelingsbefal. Dette for å ivareta Forsvarets behov for kvalifisert personell i samtlige tjenestestillinger. Disponering skjer i utgangspunkt uavhengig av vedkommendes tilsetning i gradsnivå i forsvarsgren, men ofte vil en disponering også kunne innebære avansement i grad (opptrykk). Opptrykk i grad innebærer at tilsetningsforholdet endres. Det er således direkte sammenheng mellom avansementsordningen, som fastsettes gjennom befalsordningen, og regler om tilsetning.

Forsvarsdepartementet er etter fpl. § 4 fjerde ledd gitt myndighet til å gi nærmere regler om tilsetning og fremgangsmåten ved tilsetning. Bestemmelsen er en videreføring yrkesbefalsloven og det ble i lovforarbeidene til forsvarspersonelloven uttalt at:

*”Departementet legger til grunn at det fortsatt kan være behov for å fastsette særskilte bestemmelser om hvem som skal tilsette befal og vervede mannskaper og om fremgangsmåten ved tilsetning som fraviker tjenestemannsloven”.*

Ved Stortingets samtykke til fastsettelsen av befalsordningen i 1995 ble departementet gitt *”fullmakt til å utforme nødvendige tilpasninger og regelverk”* på bakgrunn av hovedlinjene i befalsordningen, jf. vedtak I nr. 2 ved Innst. S. nr. 198 (1995-96) og St.prp. nr. 38 (1995-1996). Fullmakten gjelder de tre hovedpilarene i befalsordningen. Departementet har etter dette adgang til å gi utfyllende regler knyttet til disponeringsordningen. Det er viktig å

---

<sup>11</sup> Ot.prp.nr. 60 (2003-2004) s. 46

understreke at dette gjelder så lenge reglene utfyller befalsordningen som fastsatt av Kongen med Stortingets samtykke, jf. fpl § 4 tredje ledd, og ikke er i strid med ”de hovedlinjer” som Stortinget har samtykket til gjennom gjeldende befalsordning. Dersom departementet ønsker å gjøre endringer utenfor denne fullmakten, må det legges frem forslag om dette for Stortinget i tråd med fpl.

Tilsetting i ny grad og/eller disponering i stilling skjer normalt etter søknad. Beslutningskompetanse og prosedyre ved disponering og tilsetting varierer avhengig av om det er snakk om en tjenestemannstilling eller embete, samt om det er gitt særlige regler for enkelte tjenestefunksjoner. Tilsettingsmyndigheten for tjenestemenn er tillagt generalinspektøren i hæren, -i sjøforsvaret og -i luftforsvaret, mens det er arbeidsgiveravdelingen i Forsvarsstaben som er disponeringsmyndighet. Det er for enkelte stillinger, slik som militære stillinger på slottet mv, fastsatt at slike stillinger behandles av departementet.

Det er opprettet et rådgivende organ, Forsvarsjefens råd i tilsettings- og disponeringssaker (rådet), for Forsvarets behandling av tilsettings- og disponeringssaker for befall på søknadssystemet. De militære arbeidstakerorganisasjonene er representert i dette rådet. Rådet har ingen tilsettings- eller disponeringsmyndighet, men avgir råd i tilsettings- og disponeringssaker. Rådet har imidlertid vedtaksmyndighet i stillingsvernssaker. Det følger av FPH del B punkt 4.2.5.4<sup>12</sup> at rådet ikke skal behandle faste omdisponeringer av helsemessige, sikkerhetsmessige eller andre årsaker.

Utnevning i militære embeter og disponering i stillinger på dette nivå, samt disponering av enkelte tjenestemannsstillinger, behandles av Forsvarsdepartementet. Første gangs utnevning i embetsgrad, og senere opprykk i høyere grad på embetsnivå krever behandling av Kongen i statsråd. Departementet er imidlertid gitt fullmakt til å disponere militære embetsmenn til stillinger på samme gradnivå, og slik disponering krever ikke behandling av Kongen i statsråd.

---

<sup>12</sup> Forsvarets Personellhåndbok, del B Forvaltning av befall

I saker om utnevning i militære embeter og disponering til stillinger på dette nivå, er befalsorganisasjonene på lik linje med rådet gitt mulighet til å uttale seg om administrasjonens innstilling i saken, og organisasjonenes uttalelse følger saken frem til beslutning fattes.

Vedtak om tilsetting eller disponering etter fpl. og befalsordningen er unntatt begrunnelsesplikten og klagereglene i forvaltningsloven<sup>13</sup>.

## 2.2 Arbeidsgivers styringsrett

Forestillingen om arbeidsgivers styringsrett spiller en sentral rolle i arbeidsretten. Den er det vi kan kalle en normativ grunnforestilling.<sup>14</sup> Kjernen i denne grunnforestillingen er at arbeidsgiver har makt til ensidig å fastsette bestemmelser med virkning for arbeidsforholdet og dets innhold.

### 2.2.1 Styringsretten som begrep og ytre rammer

Arbeidsgivers styringsrett defineres normalt som retten til å ansette og si opp arbeidstakere, til å lede, fordele og kontrollere det arbeid som skal utføres i virksomheten, og til å bestemme hvordan virksomheten organisatorisk og driftsmessig skal være.<sup>15</sup>

For så vidt er styringsretten en nødvendig konsekvens av selve arbeidsavtalen og det lydighets- og underordningsforhold til arbeidsgiverens som avtalen etablerer.<sup>16</sup>

Styringsretten er ikke noe entydig begrep og den kan variere fra bransje til bransje og utvides eller innskrenkes etter avtale og kutyme. Styringsretten skal både ses på i relasjon til virksomhetens formål og i forhold til hvilke inngrep denne gjør overfor de ansatte<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Forskrift til Forvaltningsloven, § 21 litra c) og § 30 litra b)

<sup>14</sup> Evju, *Arbeidsrett, utvalgte artikler 2001-2010*, side 34

<sup>15</sup> Andersen, s. 149, jf Jakhelln, *Arbeidsretten – en kortfattet oversikt*, Oslo 1992

<sup>16</sup> Jakhelln, s. 48

<sup>17</sup> Dege, s. 10

Det er i alminnelighet uttrykt to ytre skranker for styringsretten:

1. Offentligrettslige begrensninger med utspring i lov, herunder tjenestemannsloven, arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, ferieloven mv.
2. Arbeidsavtalen, med eventuelt tilknyttet tariffavtale.

For endringer i arbeidstakers vilkår etter arbeidsavtalen, må styringsrettens grenser ses i forhold til stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven som en ytre grense. Styringsretten må derfor utøves innenfor grensene for de ufravelige stillingsvernsreglene.<sup>18</sup> For de beslutninger arbeidsgiver foretar som treffer virksomheten er begrensningene på dette området mindre, selv om slike beslutninger kan få betydelige indirekte konsekvenser for de ansatte.

### 2.2.2 Hjemmel og grunnlag

At det tillegges arbeidsgiver en styringsrett er alminnelig anerkjent av arbeidslivets parter gjennom, lovgivning, ved rettspraksis og tariffavtaler. Historisk sett finner denne anerkjennelsen i Norge et sentralt utgangspunkt i ”de alminnelige bestemmelser i overenskomstene i jernindustrien i 1907”.<sup>19</sup> Selv om det i dag er få tariffavtaler som innehar en uttrykkelig regulering av styringsretten, kommer denne anerkjennelsen indirekte til uttrykk gjennom en rekke enkeltbestemmelser som forutsetter at denne foreligger. Som eksempel har dagens hovedavtalen mellom LO og NHO ingen direkte bestemmelser om arbeidsgivers styringsrett men bruker flere begreper som ”bedriftens ledelse” og ”ledelsens plikt til å drøfte med de ansatte”.<sup>20</sup>

Tilsvarende kan sies om lovgivningen og som illustrasjon kan nevnes arbeidsmiljøloven<sup>21</sup>, herunder aml § 1-8 første ledd: ”med arbeidstaker mener denne lov enhver som utfører

---

<sup>18</sup> Dege, s. 79

<sup>19</sup> Evju, i Arbeidsrett og arbeidsliv 2003 s. 18

<sup>20</sup> Hovedavtalen mellom LO-NHO, §§ 9-3 og 9-4

<sup>21</sup> Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. 17. juni 2005 nr. 62

*arbeid i annens tjeneste.*”, samt ferielovens<sup>22</sup> § 6 der det fremkommer at arbeidsgiver har en styringsrett til å fastsette ferien for de ansatte. Lignende tilfeller finnes i også i sjømannslovens<sup>23</sup> § 3 og tjenestemannslovens<sup>24</sup> § 12. Sistnevnte hjemler en generell styringsrett ovenfor offentlige tjenestemenn, og fremstår etter sin ordlyd om den mest omfattende ved siden av fpl. § 7.

Det er også flere eksempler fra rettspraksis som legger til grunn styringsrettens eksistens. Eksempler på dette følger senere i besvarelsen.

Utviklingen har gått i retning av en mer begrenset styringsrett for arbeidsgiver, da bedriftsdemokratiseringen har fått vesentlig innflytelse på hvordan styringsretten utøves. Mens man tidligere baserte seg på at det ble gitt ordrer innenfor et hierarkisk system, forutsettes det nå i en større grad et gjensidig forpliktende samarbeid mellom ansatte og ledelse<sup>25</sup>. Beslutningsprosessen har blitt kollektivisert, slik at det i dag kan være mer treffende å snakke om bedriftsledelsens styringsrett enn om arbeidsgivers styringsrett<sup>26</sup>.

I dag må det anses som sikker rett at det innen rammene av det arbeidsforhold som er inngått tillegges arbeidsgiver en ensidig beslutningskompetanse – normalt omtalt som arbeidsgivers styringsrett. Hva innholdet i denne styringsretten er, er dog ikke alltid like entydig<sup>27</sup>.

---

<sup>22</sup> Lov om ferie 29. april 1988 nr. 2

<sup>23</sup> Sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18

<sup>24</sup> Lov om statens tjenestemenn m.m. 4. mars 1983 nr. 3

<sup>25</sup> Jakhelln, s. 53

<sup>26</sup> Jakhelln, s. 53

<sup>27</sup> Dege, s. 12

### 2.2.3 Stillingens grunnpreg – grunnpregstandarden

Hvilke endringer arbeidsgiver kan gjøre innenfor arbeidsavtalens innhold, har gjennom teori og rettspraksis ført frem til læren om den såkalte grunnpregsstandarden. Denne er i det alminnelige akseptert og går ut på at arbeidsgiver ikke ensidig kan foreta endringer i et slikt omfang at stillingens grunnpreg blir vesentlig endret<sup>28</sup>

Kristen Andersen brukte i tilknytning til hans omtale av ”Sveiserdommen”<sup>29</sup> begrepet ”stillingens grunnpreg”. Andersen er uenig i dommens beskrivelse av grensene for arbeidspliktens omfang, men uttaler på side 101: ”Under enhver omstendighet bør man være varsom med å trekke generelle slutninger fra dommen. Det bør nemlig være hevet over tvil at en arbeidsgiver ikke ensidig kan regulere en arbeidstakers arbeidsområde på en slik måte at dets grunnpreg blir et vesentlig annet enn det arbeidsavtalen i direkte eller indirekte form opererer med”. Dette synspunkt er senere lagt til grunn i rettspraksis og i arbeidsrettslig teori. Begrepet er dermed sentralt for å forstå styringsrettens grenser. Andersens synspunkt kan således være et godt utgangspunkt ved tolkning, men gir ikke særlig mye konkret veiledning<sup>30</sup>.

I RG 1994 s. 492 uttalte lagmannsretten at Andersens synspunkt fremdeles var det ledende synspunkt i arbeidsrettslig teori og at:

*”Den grunnpregsstandard som her er kommet til uttrykk synes for øvrig i hovedsak å være av objektiv karakter og knyttet til en før/etter vurdering av selve stillingsinnholdet”<sup>31</sup>.*

Med dette mener retten at det hele beror på en objektiv vurdering. Det vesentlige er om det objektivt sett har skjedd en endring i stillingen, ikke hvordan den enkelte arbeidstaker

---

<sup>28</sup> Andersen, s. 101, jf Storeng/Beck/Due Lund, s 232

<sup>29</sup> RG 1934 s. 86

<sup>30</sup> Fanebust, s. 34

<sup>31</sup> RG 1994 s. 492, på s. 501 i dommen



subjektivt vil fungere. Retten sier også at det er en før/etter vurdering av stillingsinnholdet. Stillingens innhold etter endringen må vurderes opp mot stillingens innhold før den ble endret.

Det at stillingen ikke kan endres utover sitt grunnpreg blir i teorien og i rettspraksis kalt for grunnpregsstandard. Stillingens grunnpreg er en rettslig standard og uttrykket brukes både om en bestemt type lovvilkår og om lovteksten eller regelen som kriteriet inngår i. Med rettslig standard menes ord eller uttrykk i en lovtekst eller en regel som gir anvisning på en målestokk for fenomener som ligger utenfor loven, så som praksis, utbredte holdninger i samfunnet eller andre forhold som skifter med tiden. All den stund fenomenet endrer seg over tid, vil også regelen gjøre det<sup>32</sup>. Det er ikke ordene i de rettslige standardene som forandrer seg, men de underliggende forholdene som målestokken viser til<sup>33</sup>. En rettslig standard er således et relativt begrep, som kan skifte innhold over tid.

Grunnpregsstandard bygger på den inngåtte arbeidsavtale og det er således viktig å trekke grensen for hva som er innebygget i stillingens innhold (arbeidsavtalen), og hvor man går utenfor denne grensen. Forandringer gjennomført innenfor innholdet, eller om man vil, innenfor grunnpreget er tillatt. Men forandringer i innhold ut over grunnpreget er ikke tillatt uten etter avtale eller samtykke og kan ikke gjennomføres med hjemmel i styringsretten. Denne grensen er absolutt. Når man skal vurdere hva som er tillatt, må man ta utgangspunkt i hva som faktisk har skjedd i løpet av ansettelsestiden. Det skal mer til å forandre en stilling hvor den ansatte kun har hatt en spesifikk arbeidsoppgave, enn å forandre en stilling hvor en arbeidstaker har hatt et mangfold av arbeidsoppgaver<sup>34</sup>. Det kan i denne sammenheng vises til Rt. 2000 s. 1602 ”Nøkk”. Saken gjaldt spørsmålet om en kommune med hjemmel i arbeidsgivers styringsrett kunne treffe et vedtak om at maskinister ansatt som brannmestre på kommunens brannbåt skulle integreres i

---

<sup>32</sup> Boe, s. 225

<sup>33</sup> Boe, s. 228

<sup>34</sup> Dege, s. 252

kommunens hovedbrannstyrke som en oppfølging av kommunens handlingsplan for brannvesenet. Høyesterett kom til at dette var kommunen berettiget til å gjøre. Retten tar utgangspunkt i arbeidstakers arbeidsavtaler og en tolkning og utfylling av disse.

Høyesterett kommer med noen generelle uttalelser om styringsretten i dommen:

*”Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkning og utfylling av arbeidsavtalen 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.”*

Retten viser til at det er den inngåtte arbeidsavtalen som er det sentrale, og at denne må tolkes og utfylles. En arbeidsgiver kan ikke beordre en ansatt til å gjøre helt andre arbeidsoppgaver enn det som fremgår av arbeidsavtalen.

I dommen foretar også Høyesterett en vurdering av de ansattes arbeidsoppgaver før og etter endringen av arbeidsforholdet. Etter omorganiseringen fikk maskinistene beholde sin grad som brannmestere og lønn. Oppmøtestedet ble endret, og de ville i de ukene de hadde beredskapsvakt inngå i de ordinære brannstyrkene. I de resterende ukene ville de være tilknyttet båten. Dette tilså at de måtte være med på flere utrykninger enn før. Under tvil fant Høyesterett at endringene ikke var større enn det de ansatte kunne pålegges av kommunen i kraft av styringsretten; brannbåten var en spesialbåt innen kommunens brannberedskap, og mannskapets arbeidsoppgaver hadde heller ikke tidligere vært begrenset til oppgaver knyttet til båtens drift.

Denne dommen er et eksempel på at Høyesterett bruker grunnpregsstandarden. Retten ser på arbeidstakernes stillinger før og etter endringen, og kommer til at stillingens grunnpreg ikke er endret. Hadde retten kommet til stillingens grunnpreg var endret, ville ikke arbeidsgiver hatt hjemmel i styringsretten til å foreta endringene.

Videre omtaler Høyesterett igjen grunnpregsstandarden i Rt. 2001 s. 418 ”Kårstø”. Saken gjaldt om en forlenget reisetid, grunnet at man flyttet fremmøtestedet lenger unna portene til anlegget, inngikk som en del av arbeidstiden i forhold til de individuelle arbeidsavtalene. Retten kom til at arbeidsgiver hadde rett til å fastsette fremmøtested for arbeidstaker med hjemmel i styringsretten. Førstvoterende viser til rettens generelle uttalelser om styringsretten i ”Nøkk-dommen”<sup>35</sup>.

Høyesterett trekker frem rammen av arbeidsforholdet som et vesentlig moment. En ansatt kan ikke settes til å gjøre helt andre arbeidsoppgaver enn han er ansatt til å gjøre. Her bruker retten grunnpregsstandarden. Høyesterett ser på om endringene i arbeidsforholdet er av en slik art at stillingens grunnpreg blir endret. Det å forandre fremmøtestedet kunne arbeidsgiver gjøre med hjemmel i styringsretten, da beslutningen var innenfor de rammer som lovgivningen og avtaler hadde oppstilt. Det ble som i ”Nøkk-dommen”, foretatt en vurdering av arbeidsforholdet før og etter endringene. Retten kom til at *”endringene samlet sett ikke er så omfattende at de går utover det arbeidsgiver kan foreta i kraft av styringsretten som restkompetanse”*.

Ved avgjørelsen i Rt. 1964 s. 1345 kom Høyesterett til det motsatte resultat.

Fødeavdelingen ved et sykehus ble nedlagt, og en jordmor ble pålagt tjeneste som assistentsykepleier i oppsigelsestiden. Retten kom til at sykehuset kunne ikke pålegge henne en slik plikt.

*”Det bør også fremheves som moment av viktighet at arbeidet som jordmor ved sykehuset, etter en dokumentert instruks, adskilte seg markert fra sykehusarbeidet. Det gjaldt ikke overføring til likeartet arbeid. Retten finner å burde føye til at overføringen for Reidun Krane må ha fortonet seg som lite rimelig. Hun hadde vært avdelingssøster ved samme sykehus og hadde for å komme over i annet arbeid tatt jordmorutdannelse og søkt jordmorstilling ved sykehuset, tross for at sykehusjordmor er lavere lønnet enn en avdelingssøster”*.

---

<sup>35</sup> Rt. 2000 s. 1602

Vi ser i dommen at Høyesterett mener stillingens grunnpreg er endret så mye at dette er noe en arbeidsgiver ikke kan foreta seg med hjemmel i styringsretten.

Man bør i forhold til grunnpregsstandarden skille mellom midlertidige forandringer og mer permanente forandringer. Jo kortere tidsrom forandringen gjøres for, jo større er arbeidstakers forpliktelser til å finne seg i forandringen.<sup>36</sup> Generelt kan det slås fast at jo mer varig en forandring er, desto mer må man se denne i relasjon til ansettelsesavtalens innhold<sup>37</sup>.

### 2.2.3.1 Brudd med praksis og grunnpregsstandarden?

Selv om både Rt. 2000 s. 1602 og Rt. 2001 s. 418 tas til inntekt for grunnpregsstandarden som gjeldende rett, ser vi også at Høyesterett med sine uttalelser i disse avgjørelsene trekker videre grenser for arbeidsgivers endringsadgang enn det grunnpregsstandarden ville tillat. Det prinsipielt viktige ved avgjørelsen i Rt. 2000 s. 1602 er den uttrykkelige angivelsen av at det ikke bare er de tradisjonelle rettkilder knyttet til arbeidsplikten som har betydning, men også «*samfunnsutviklingen*». Denne vektleggingen av hensynet til samfunnsutviklingen bryter med grunnpregsstandardenes kjerne som er det motsatte, å beskytte det bestående i arbeidsrelasjonen.<sup>38</sup>

Samtidig som Høyesterett kommer med sin uttalelser ser vi samme utvikling og oppmykning i Arbeidsrettens bruk av praksis som rettskilde. I ARD 2000 s. 39 var det rettslige spørsmål om besetningen på et passasjerskip hadde plikt til å bringe bagasjen til og fra passasjerenes lugar slik arbeidsgiver ønsket. Retten tar her utgangspunkt i at «*arbeidspliktens omfang formes av tradisjon og praksis*». Deretter legger Arbeidsretten til noe som må regnes som en nyskapning hvor den sier:

---

<sup>36</sup> Dege, s. 253

<sup>37</sup> Dege, s. 254

<sup>38</sup> Fougner, Arbeidsrett nr. 4 2007, side 126

*« Arbeidspliktens omfang etter den aktuelle overenskomst kan således ikke antas å ligge fast. Omfanget må fastlegges i lys av den faktiske utvikling av driftnormer og arbeidsoppgaver på de aktuelle skip »*

Retten synes med denne uttalelse å erkjenne at partene må forvente en utvikling av arbeidsmåten som må få betydning for rekkevidden av arbeidsplikten ved arbeidsgivers endringsadgang.

## 2.2.4 Rammen for styringsretten

### 2.2.4.1 Innledning

Dersom den endring i arbeidsforholdet arbeidsgiver ensidig ønsker gjennomført etter sin art ligger innenfor styringsrettens rammer, blir da spørsmålet om det er andre forhold som kan begrense styringsrettens anvendelse. I denne sammenheng vil det være nærliggende å se på hvorvidt det foreligger særskilte krav til under hvilke omstendigheter endringene kan gjennomføres – da fortrinnsvis i form av et saklighetskrav.

En kan i denne sammenheng si at de beslutninger som treffes med hjemmel i styringsretten, må holdes innenfor de rammer som følger av det generelle saklighetskravet.

### 2.2.4.2 Kravet til saklig grunn.

Saklighetskravet kan sees som en konsekvens av det underordningsforholdet som arbeidsavtalen etablerer for arbeidstakere i forhold til arbeidsgiver, for så vidt som arbeidsgivers beslutninger kan ha til dels svært inngripende følger for de arbeidstakere som berøres<sup>39</sup>.

I forvaltningsretten er det et alminnelig ulovfestet krav til saklighet som gjelder i alle i offentligrettslige tjenesteforhold og følger direkte av de alminnelige forvaltningsrettslige regler. Etter tjml. §§ 9 og 10 er det krav om at det foreligger saklig grunn for oppsigelse i

---

<sup>39</sup> Jakhelln, s. 50

virksomhetens eller tjenestemannens forhold. Dette krav til saklig grunn var allerede praksis etter tjenestemannloven av 1918. Selv om det ikke stod uttrykkelig i loven, kunne ikke en tjenestemann sies opp uten at oppsigelsen var *saklig begrunnet i tjenesten tarv*. Dette var et forvaltningsrettslig krav til saklighet, som krevde at oppsigelsene måtte være basert på korrekt faktum, en forsvarlig saksbehandling og en forsvarlig skjønnsutøvelse.<sup>40</sup>

Forarbeidene til tjml.<sup>41</sup> kan videre tolkes dit hen at det må foreligge et generelt krav til saklighet på tjml. område, og ikke bare i saker om oppsigelse. Departementet uttaler på side 26 følgende:

*”Etter departementets oppfatning ligger det tradisjonelt innenfor styringsretten å omdisponere personalet uten hensyn til hva de daglige gjøremålene ellers skulle tilsi, om tjenesten krever at man nytter personalet på en bestemt måte.”*

Hva ”*tjenesten krever*” blir i forarbeidende tillagt vekt. Man kan lese dette som en begrensning i arbeidsgivers styringsrett og at omdisponering bare kan skje dersom tjenesten krever det. Hva ”*tjenesten krever*” kan være et moment som trekker i retning av at vi har et generelt krav til saklighet på tjml. område. Departementet uttaler videre:

*”Man kan ikke oppfatte styringsretten her som absolutt. Men departementet ønsker å presisere at lovforslaget på dette punkt ikke innebærer noen innskrenkning i den styringsretten som i dag er anerkjent.”*

De behov arbeidsgivers har vil her kunne være et saklig hensyn. Det at det finnes et generelt krav til saklighet på tjenestemannslovens område har støtte i rettspraksis og juridisk teori.

---

<sup>40</sup> Torgeir Bjørnaraa mfl, Norsk Tjenestemannsrett s. 338

<sup>41</sup> Ot.prp nr. 72 (1981-82)

En kan så stille spørsmål om det også kan fastsettes et generelt krav til saklighet for beslutninger tatt av arbeidsgiver utenfor tjml. og forvaltningsrettens område. Til dette må det svares bekreftende og i arbeidsmiljøloven finnes det krav til saklighet på flere områder, herunder aml. § 15-7 om krav til saklighet ved oppsigelse.

At det finnes et krav til generell saklighet ble da også presisert av Høyesterett i ”Kårstø”<sup>42</sup> hvor retten uttalte følgende:

*”Utøvelsen 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”.*

Kravet til saklighet må kunne karakteriseres som en rettslig standard, hvor det har skjedd en ikke ubetydelig utvikling av begrepet siden det i prinsippet ble lovfestet i 1936. I denne sammenheng har blant annet rimelighetsvurderingen i forhold til arbeidstaker kommet sterke inn i bildet<sup>43</sup>. Prinsippet bygger videre på individuell saklighet, hvor rimelighetsvurderingen må skje i forhold til den enkelte arbeidstaker. Saklighetskravet gir rom for en skjønnsmessig vurdering, hvor det får betydning om omstendighetene som har foranlediget beslutningen har en slik betydning for arbeidsforholdet, at det rettslig sett er rimelig og naturlig at det bør lede til opphør av det arbeidsforhold som det konkret er tale om.<sup>44</sup>

Kravet til saklighet kan i dag sies å ha alminnelig tilslutning, og må sies å være et utfyllende prinsipp i arbeidsretten som partene ofte legger til grunn.

---

<sup>42</sup> Rt. 2001 s. 418

<sup>43</sup> Rt. 1966 s. 393 s. 396-397

<sup>44</sup> Jakhelln, s. 429

### 2.2.4.3 Proporsjonalitet

Proporsjonalitetsprinsippet, også kalt ”forholdsmessighetsprinsippet,” faller inn under kravet til saklighet og går ut på at styringsretten må utøves på en slik måte at tiltakene ikke er mer vidtrekkende, eller har en annen målsetning enn de mål man ønsker å oppnå<sup>45</sup>. Et uttrykk for proporsjonalitetsprinsippet ser vi i Rt. 2000 s. 1800 der Høyesterett uttaler seg om gyldigheten av en oppsigelse av en engasjementssjef i en bank. Retten uttaler følgende:

*”Det er et naturlig utgangspunkt at arbeidsgiver skal vurdere om det finnes egnede, mildere reaksjoner før de går til oppsigelse”.*

En annen måte å uttrykke dette kravet på, er å si at tiltakene ikke skal være uforholdsmessige for arbeidstaker. Prinsippet må også sees i forhold til den situasjon som bedriften er i når tiltak skal iverksettes og i forhold til de oppgaver arbeidstaker er ansatt for å utføre<sup>46</sup>. En ordre er ikke rettmessig i enhver situasjon og det hele vil bero på en helhetsvurdering hvor alle momenter må hensyntas.

I den utstrekning det er tale om å pålegge plikter utover det som ellers følger av arbeidsavtalen, må det kreves at dette er begrunnet i ekstraordinære behov. I dette ligger det at den situasjon som gjør at arbeidsplikten må utvides, må være uventet. Det er ikke grunnlag for å utvide arbeidsplikten ved påregnelige behov. Det hele beror på en konkret vurdering, hvor det legges vekt på behovet for å utvide arbeidsplikten. De interesser som gjør seg gjeldende på arbeidstaker siden må imidlertid også tillegges vekt<sup>47</sup>.

Styringsretten vil også begrenses av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller krav til saksbehandlingen. Det må foreligge et forsvarlig

---

<sup>45</sup> Dege, s. 428

<sup>46</sup> Dege, s. 15

<sup>47</sup> Fanebust, s. 35



grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn, jf Rt 2000 s. 418. Uttalelser fra rettspraksis kan tale for at det hensyn forvaltningsretten har til forsvarlighet også har en likhet i arbeidsretten og da også i forhold til utøvelsen av arbeidsgivers styringsrett.

### 2.3 Tjenestemannslovens regler om avskjed og suspensjon

Tjml § 15 regulerer arbeidsgivers adgang til å fatte vedtak om avskjed av en embets- eller tjenestemann som følge av alvorlige tjenesteforsømmelser eller annen utilbørlig adferd som har betydning for tjenesten.

Det fremgår av tjml. § 15 at en embets- eller tjenestemann kan avskjediges dersom vedkommende har vist grov uforstand i tjenesten eller grovt har krenket sine tjenesteplikter. Det samme gjelder dersom vedkommende trass i skriftlig advarsel eller irettesettelse gjentatt har krenket sine tjenesteplikter. Grunnlag for avskjedigelse kan også foreligge dersom en embets- eller tjenestemann har utvist utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten og dermed har vist seg uverdigg til sin stilling eller brutt ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen.

Lovens avskjedsgrunner er uttømmende. Dette innebærer at det ikke er adgang til å utvide avskjedsgrunnene ved spesielle påbud, særlige avtaler eller særvilkår i tilsetningsbrev o.l.

Det er et grunnleggende vilkår for å kunne fatte vedtak om avskjed etter tjml. § 15 at embets- eller tjenestemannen kan bebreides forholdet, dvs. at det foreligger subjektiv skyld. Vedkommende må ha opptrådt forsettelig eller uaktsomt. Det kreves at tjenestemannen enten forstod eller burde ha forstått at hans adferd var en overtredelse eller unnlattelse av å oppfylle tjenesteplikter, eller at adferden på annen måte var utilbørlig i forhold til hans stilling. Om avskjedsgrunn foreligger må også vurderes under hensyn til hvilke særlige krav vedkommende stilling medfører, og hvilken betydning det må tillegges at disse krav i det foreliggende tilfelle er blitt krenket, eller ikke lenger oppfylles.

Dersom vilkårene for å treffe vedtak om avskjed er tilstede kan arbeidsgiver avskjedige embets- eller tjenestemannen. Det må med andre foretas en konkret vurdering om en i den aktuelle situasjon ønsker å gi vedkommende avskjed. Det er Forsvarssjefens råd i tilsettings- og disponeringssaker som beslutter vedtak om avskjed av militære tjenestemenn. På sivil side tilligger det tilsettingsrådene å beslutte vedtak om avskjed. Når det gjelder avskjed av militære og sivile embetsmenn er det Kongen i statsråd som fatter slikt vedtak.

En tjenestemann kan som hovedregel ikke fjernes fra sin stilling inntil det kan avgjøres om det foreligger grunnlag for avskjed. Det gjelder imidlertid et unntak dersom vilkårene foreligger for suspensjon, jf. tjml. § 16. Suspensjon innebærer at en embets- eller tjenestemann med øyeblikkelig virkning fjernes fra sin stilling. Suspensjon er midlertidig og innebærer at arbeidstakeren ikke har rett til å utføre sitt arbeid eller oppholde seg på arbeidsplassen. Arbeidstakeren har imidlertid rett til stillingens lønn i suspensjonsperioden.

Det er to vilkår som må være oppfylt for å kunne suspendere en embets- eller tjenestemann etter § 16. For det første må det være grunn til å anta at han har gjort seg skyldig i adferd som kan føre til avskjed etter § 15. For det andre må suspensjon være nødvendig av hensyn til tjenestens tarv. Hensynet til om det vil virke skadelig for tjenesten at vedkommende gjenopptok arbeidet før avgjørelse om avskjed er truffet og hensynet til etterforskning og fare for at bevis forspilles inngår i vurderingen av hva tjenestens tarv tilsier.

Blir det i suspensjonstiden klarlagt at det ikke foreligger grunnlag for avskjed eller at tjenestens tarv ikke lenger gjør det påkrevd å holde vedkommende borte fra stillingen, skal suspensjonen oppheves. Videre skal suspensjonen oppheves dersom vedtak om avskjed ikke er truffet innen seks måneder. Treffes det avskjedsvedtak mens suspensjonstiden løper og vedtaket er endelig, faller suspensjonsvedtaket bort og avskjedsvedtaket erstatter suspensjonen.

### 3 Disponering av yrkes- og avdelingsbefal

#### 3.1 Legislative hensyn

Et forvaltningsorgan må påberope seg ett rettsgrunnlag for å iverksette de tiltak de ønsker å sette i verk, dvs. at det i de fleste tilfeller er nødvendig med hjemmel i lov. Hvorvidt forvaltningsorganet har kompetanse til å gjennomføre de tiltak de ønsker ut fra den påberopte hjemmel, beror på tolkning av hjemmelsgrunnlaget.

Disponering etter fpl. § 7 innebærer at arbeidsgiver beslutter å endre en embets- eller tjenestemanns arbeidsoppgaver og eventuelt tjenestested. En slik beslutning griper inn i vedkommendes rettssfære, og det er følgelig behov for klare regler for når og hvordan en slik beslutning gyldig kan fattes.

Legalitetsprinsippet tilsier at reglene om disponeringsadgangen må være tilstrekkelig hjemlet og være tilstrekkelig klare, slik at den enkelte har forutsigbarhet om sin arbeidssituasjon.

#### 3.2 Tilsatt i grad og disponert i stilling – Arbeidsgivers disposisjonsadgang med hjemmel i styringsretten

”Stilling” er et mangetydig begrep i tjenestemannsretten. Det varierer i betydning ikke bare i den enkelte lov eller i det enkelte rettsfelt, men kan ses nyttet i flere betydninger i en og same paragraf.<sup>48</sup>

Stilling kan være en kategori tilsetningsforhold som karakteriseres av arbeidets art slik vi ser i tjml. § 10 nr. 2 litra b) som gir adgang til oppsigelse når vedkommende «ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige eller foreskrevet for stillingen». I enkelte bestemmelser nyttes ”tjeneste” som synonym for ”stilling” i denne betydning, for eksempel tjml. § 10 nr. 2 litra a) og § 13 nr. 1 litra b). Det heter her «uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste». Med samme meningsinnhold kunne man sagt «skjømte sin stilling».

---

<sup>48</sup> Debes, s. 29

Det er imidlertid helt vanlig at ”stilling” betyr det konkrete tilsetningsforhold – arbeidsavtalen.<sup>49</sup> Dette fremkommer klart av tjenestemannslovens § 11 som sier at en tjenestemann har rett til å si opp sin stilling – dvs. å si opp hans arbeidsavtale.

Som beskrevet i pkt 2.1.2 sondres det i Forsvaret mellom grad/stilling og tjenestestilling. Dette henger sammen med at befalingsmannen utnevnes eller tilsettes i grad og våpengren (for eksempel kaptein i Luftforsvaret), som da er stillingen. Befalet beordres, eller disponeres så i tjenestestillingen som da er en funksjonelt bestemt stilling. Dette kan for eksempel være kompanisjef, stabsoffiser, flyger osv. Den enkelte grad kan normalt således dekke et stort antall tjenestestillinger selv om det også i Forsvaret de senere år er blitt større krav til spesialisering grunnet mer komplekse operasjoner og utstyr.

Basert på det ovenstående blir således befalets arbeidsavtale med Forsvaret som er tilsetning i grad og da også ”stillingens grunnpreg” av en spesiell art. Som redegjort for tidligere i oppgaven bygger grunnpregsstandarden på arbeidsavtalen, og at arbeidsgiver med hjemmel i styringsretten ensidig kan gjøre forandringer i denne i et slikt omfang at stillingens grunnpreg ikke blir vesentlig endret, jf Høyesteretts generelle uttalelse i ”Nøkkdommen”.<sup>50</sup>

*”Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått”*<sup>51</sup>.

Utgangspunktet må således være at Forsvaret har en relativ vid adgang til å disponere sitt befal med hjemmel styringsretten. En disponering av befalet som ikke medfører forandring i grad eller våpengren vil således ligge innenfor stillingens grunnpreg. Er man tilsatt som

---

<sup>49</sup> Debes, s. 31

<sup>50</sup> Jf, Andersen sin kommentar til RG 1934 s. 86

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

kaptein i Luftforsvaret, skulle arbeidsgiver kunne disponere deg i de stillinger en kaptein i Luftforsvaret er forventet å kunne bekle. At en slik disponeringsadgang foreligger ble da også fastslått av Høyesterett i ”Mæren-saken”<sup>52</sup> der det enstemmig ble avgjort at en fastlønnede offiser mot sin vilje kunne beordres fra en militær stilling til en annen militær stilling, forutsatt at dette skjedde til stilling innen samme våpengren og av samme grad som vedkommende offiser hadde. I sin drøftelse av saken henviser Høyesterett til militærkomitèens behandling og innstilling til ny hærordning av 1909<sup>53</sup> og uttalte følgende:

*Fra tjenestestillingen « kan da vedkommende officer ved ny resolution i statsraad forflyttes til anden militær embedsstilling, uden at dette er afhængigt af deres eget ønske; men denne adgangen til forflytning er paa grund af deres udnævnelse til bestemt grad begrænset saaledes, at bortbeordring mod eget ønske kun kan ske til stilling inden samme vaaben of af samme grad som den, vedkommende indehar, med de rettigheder og fordele, som saadan grad og stilling medfører ».*

Med denne presiseringen stadfestet Høyesterett militærkomitèens intensjon som var at nyordningen medførte en plikt for offiserene til å finne seg i beordring til ny stilling. Etter at hærordningen var gjennomført, ble det således ved alle utnevnelser av fastlønnede offiserer og ved beordring av dem tatt et slikt forbehold. Høyesterett refererer så til hærordningen av 1909 og gjengir følgende:

*«At forannevnte officerer ansettes med forpliktelse til uten erstatning å finne seg i de forandringer og overflytninger som måtte bli fornødne på grunn av forandringer i hærens eller dens avdelingers sammensetning »<sup>54</sup>.*

---

<sup>52</sup> Rt. 1963 s. 1042 (side 1044)

<sup>53</sup> S. nr. 42/1908 (side 196-197) og S. nr. 42/1909 (side 115 og 222)

<sup>54</sup> Rt. 1963 s. 1042 (side 1044)

Litt senere i samme dom redegjør så Høyesterett for hvilke skranker som gjør seg gjeldende for omdisponering av befal mot deres vilje. Partene i saken hadde begge festet seg til uttalelser i forarbeidene til vedkommende hærordningen av 1909. I st. prp. 50/1909 side 346 spalte 1 var det uttalt at samtlige av regjeringens medlemmer fant at Kongen burde kunne forflytte offiserer, « *naar det paa grund av organisationsforandringer eller av hensyn til statens interesser for øvrig findes nødvendig* ». I militærkomitèens innstilling 42/1909 ble det på side 115 spalte 1 talt om forflytning som var « *ønskelig i det offentliges interesse* ». Høyesterett så ingen grunn til å innlate seg på en nærmere tolkning av ordene ”nødvendig” og ”ønskelig” og uttalte i nest siste avsnitt side 1045 følgende:

*”Det man kan legge i uttrykkene er hva man også uten dem måtte komme frem til, at statens interesse i å forflytte offiseren mot hans ønske må være av en viss tyngde. Jeg ser det slik at utgangspunktet når man skal prøve en avgjørelse av denne art er at man står overfor en forvaltningsakt, som domstolene bare kan underkjenne hvis den er usaklig eller vilkårlig eller bygger på et sviktende faktisk grunnlag eller det er feil i saksbehandlingen. Noen slik ugyldighetsgrunn foreligger ikke her”.*

Lagt dette til grunn kan det fremstå som om Forsvaret har en relativ omfattende disponeringsrett over sitt befal med hjemmelsgrunnlag i styringsretten, men med den forutsetning at omdisponeringen skjer innen samme gradsnivå og våpengren. En omdisponering med hjemmel i styringsretten kan således bare underkjennes såfremt den er usaklig eller vilkårlig eller bygger på et sviktende faktisk grunnlag eller det er feil i saksbehandlingen.

Til støtte for det syn at Forsvaret som arbeidsgiver har en utstrakt styringsrett som følge av det særegne ansettelsesforhold til sine arbeidstakere med ansettelse i grad, kan også følge av uttalelser fra arbeidsretten og i juridisk teori. Det er uttalt at jo mer uspesifisert en arbeidsavtale er, desto videre kan styringsretten mht. omdisponering være.<sup>55</sup> Dette syn

---

<sup>55</sup> Dege, s. 625.

bekreftes i blant annet ARD 1986 s. 165 "Høst", der en ufaglært arbeidstaker ved Vinmonopolets anlegg på grunn av samarbeidsproblemer ble overført fra tapperiet til materiellageret. Da han nektet å etterkomme arbeidsgivers ordre ble han avskjediget. Dommen omhandler ikke forhold i Forsvaret, men kan ha prinsipiell betydning da den beskriver arbeidsgivers styringsrett i et arbeidsforhold der arbeidsavtalen er lite detaljert. Arbeidsretten slo i det følgende fast at det er tradisjonell og alminnelig praksis at ufaglærte produksjonsmedarbeidere blir ansatt for å utføre alle de typer arbeidsoppgaver som faller innenfor den tariffavtale som er anvendelig for ufaglærte, og at ulike arbeidsoppgaver normalt ikke tilhører særskilte stillinger. Verken den avskjedigedes tariffavtale eller individuelle avtale medførte i det foreliggende tilfelle noen ytterligere begrensning i arbeidstakers arbeidsplikt.

Arbeidsretten bemerket videre at den ikke fant at forflytningen medførte en vesentlig endring eller degradering. De nye arbeidsoppgavene på materiellageret var riktignok andre enn de han tidligere hadde utført, men retten anså dem ikke for å være "mer ukvalifisert" ettersom det dreide seg om arbeidsoppgaver med samme status og lønn. Arbeidsretten uttalte følgende:

*« For så vidt gjelder ufaglærte arbeidere er det imidlertid tradisjonell og alminnelig praksis at arbeidstageren ansettes for å utføre slike arbeidsoppgaver som faller innenfor rammen av den tariffavtalen som er anvendelig. I samsvar med dette er det normalt sett fremmed å tale om særskilte stillinger for ulike typer arbeidsoppgaver. Det ligger også i dette at arbeidsgiveren i kraft av retten til å lede, fordele og organisere arbeidet - som en del av styringsretten - normalt har en vid adgang til å omplassere arbeidstagere til ulike og nye arbeidsoppgaver innenfor den rammen tariffavtalen gir, uten at dette innebærer at arbeidstageren kan anses å få en ny stilling, eller et nytt ansettelsesforhold, gjennom en omplassering »<sup>56</sup>.*

---

<sup>56</sup> ARD 1986 s. 165

En vil etter denne uttalelsen kunne fremholde at en lite detaljert arbeidsavtale vil kunne gi arbeidsgiver en bredere mulighet til å kunne disponere sin arbeidskraft med hjemmel i styringsretten, enn dersom arbeidsavtalen er detaljert med en utførlig beskrivelse av arbeidsforholdet. Arbeidsavtalen i Forsvaret, som for befal er graden man er tilsatt i, er svært lite detaljert og burde som sådan gi arbeidsgiver en vid mulighet til å kunne disponere sitt personell innenfor rammen av denne med den skranke at omdisponeringen ikke medførte en vesentlig endring eller degradering av arbeidssituasjon.

Et naturlig spørsmål å stille i denne sammenheng er om Forsvarets disponeringsadgang med hjemmel i styringsretten er like omfattende i alle relasjoner. Vil Forsvaret for eksempel kunne omdisponere en befalingsmann grunnet dennes personlige forhold, på lik linje med en omdisponering som er tuftet på Forsvarets behov for kvalifisert personell til en spesifikk stilling? Den ene disponeringen vil i så fall være begrunnet i befalingsmannens subjektive forhold, for eksempel samarbeidsproblemer, mens den andre disponeringen vil være begrunnet i Forsvarets objektive behov for å bekle alle sine stillinger med kvalifisert personell. I sistnevnte tilfelle synes det klart at Forsvaret har denne mulighet såfremt disponeringen foregår i samme grad og våpengren og samtidig bygger på et saklig grunnlag.

For en disponering som er tuftet på arbeidstakerens egen klanderverdige opptreden, vil denne ofte kunne oppfates som temmelig inngripende for vedkommende arbeidstaker. Det vil derfor være viktig for arbeidsgiver å utøve sin styringsrett på et sakelig grunnlag, og herunder foreta en balansert avveining av virksomhetens behov i forhold til de ulemper som endringen vil påføre arbeidstakeren. Illustrerende i denne sammenheng er ARD 2003 s. 14. I denne sak sa særavtalen for et helikopterselskap at endring av arbeidsplassen faste stasjoneringssted kunne skje ved beordring når bedriftens ”*oppdrag/virksomhet gjør dette nødvendig*”. Retten kom til at bedriften ved en slik beordring måtte ha en viss adgang til å legge vekt på arbeidstakerens individuelle forhold i den utstrekning disse hadde betydning for de driftsmessige forhold. Arbeidsretten la i tillegg til grunn at det sakelighetsprinsipp som fulgte av Hovedavtalens § 9-12, også måtte antas å ha gjennomslag i en



beordrings situasjon og la derfor til grunn at den gjeldende særavtalen måtte forstås slik at en beordring måtte bygge på saklige hensyn. Arbeidsretten uttalte følgende:

*” Beordringen måtte kunne begrunnes i driftsmessige forhold. Utgangspunktet må således være at en arbeidstakers individuelle forhold ikke i seg selv kan begrunne beordringsadgang. Ved utnevning av hvem som skal beordres til en annen base, må imidlertid bedriften kunne ta hensyn som går ut over de rent driftsmessige, og legge vekt på visse individuelle forhold som for eksempel ansiennitet og sosiale velferdsgrunner. ”*

Og videre:

*” selskapet må ha en viss adgang til å legge vekt på individuelle forhold i den utstrekning disse har betydning for driftsmessige forhold . ”*

Arbeidsretten legger her saklighetsprinsippet til grunn og med bakgrunn i denne avgjørelsen kan det synes som om Forsvaret ikke vil kunne omdisponere sitt befal, med hjemmel i styringsretten, grunnet arbeidstakerens individuelle forhold såfremt disse ikke kan begrunnes i driftsmessige forhold. Dersom dette gjøres vil omdisponeringen ikke være å anse som saklig. I den grad Forsvaret skulle ønske å omdisponere et av sine befal grunnet dennes samarbeidsproblemer med for eksempel sine overordnede eller medarbeidere, vil dette kun kunne gjøres i den grad disse samarbeidsproblemer resulterer i forhold ved virksomheten (les; Forsvaret) som går ut over det driftsmessige. Vedkommendes samarbeidsproblemer vil således ikke i seg selv være tilstrekkelig grunn for omdisponering. En slik tolkning vil da også være i samsvar med det generelle saklighetsprinsipp som er kommet til uttrykk gjennom rettspraksis og teori, jf oppgavens pkt 2.2.4.2.

I den grad Forsvaret skulle ønske å disponere sitt befal med hjemmel i styringsretten har vi sett det at det er flere forhold som setter skranke for rekkevidden av dennes styringsrett. En omdisponering må være til samme grad og våpen (forsvarsgren) og være underlagt det generelle saklighetsprinsippet som er utviklet gjennom rettspraksis, jf Rt. 1963 s. 1042.

Ved vurdering av hvor stor adgang Forsvaret har til å disponere sitt befall ut av stilling, må således to hensyn avveies; hensynet til Forsvarets behov for å gjennomføre disponeringen, og befallets behov for beskyttelse. De nye arbeidsoppgaver som følge av en omdisponering må heller ikke være å anse som ”underordnet arbeid”, eller arbeid av ”vesentlig endring” eller ”degradering”, jf ARD 1986 s. 165. Til slutt har også rettspraksis slått fast at arbeidstakers egne klanderverdige forhold ikke i seg selv er nok til å omdisponere vedkommende befall, de klanderverdige forhold må resultere i forhold ved virksomheten (les; Forsvaret) som går ut over det driftsmessige.

Rettspraksis og juridisk teori lagt til grunn, er det ikke noe som skulle tilsi at disponeringsadgangen etter styringsretten vil legge noen skranker på rekkevidden av arbeidsgivers disponeringsretten etter fpl. § 7. Snarere tvert imot, vil styringsretten kunne fungere som en subsidiær hjemmel i så måte.

### 3.3 Arbeidsgivers disposisjonsadgang med hjemmel i forsvarspersonelloven § 7.

#### 3.3.1 Lovens ordlyd og forarbeider

Nåværende forsvarspersonellov § 7 lyder som følgende:

*Yrkesbefal og avdelingsbefal plikter å la seg disponere til stilling i Norge og i utlandet. For tjenestegjøring i internasjonale operasjoner gjelder bestemmelsene i kapittel III i loven her.*

*Befal og vervede mannskaper plikter å rette seg etter de krav til endringer i tjenesten og forflytninger som måtte bli nødvendige på grunn av organisasjonsendringer i Forsvaret.*

Forarbeidene til fpl. § 7 har følgende innhold i Ot.prp. nr. 60 (2003 – 2004), kapittel 12.1, Merknader til de enkelte bestemmelser i lov om personell i Forsvaret, s. 46:

*Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av yrkesbefalsloven § 3, men med den presisering at yrkesbefal og avdelingsbefal må finne seg i disponering til stilling i utlandet. For disponering til internasjonale operasjoner vises det til merknadene til § 12.*

*I første ledd klargjøres at alt yrkesbefal og avdelingsbefal plikter å finne seg i disponering i samsvar med Forsvarets behov.*

*Annet ledd er begrunnet i hensynet til de hyppige organisasjonsendringene i Forsvaret. Bestemmelsen annet ledd omfatter i tillegg til yrkesbefal og avdelingsbefal også kontraktsbefal og vervede mannskaper.*

Som det fremgår av andre avsnitt i sitatet er formålet med lovbestemmelsen det å etablere en hjemmel for den plikten yrkes- og avdelingsbefal har til ”å finne seg i disponering i samsvar med Forsvarets behov”. Ordlyden etter § 7 første ledd første punktum kan trekke i retning av at en beordring av yrkes- og avdelingsbefal må være motivert i et behov for å kunne nytte dette befalet i en annen bestemt stilling i Forsvaret. Bestemmelsen må imidlertid tolkes i lys av sin forhistorie.

### 3.3.2 Forholdet til den tidligere yrkesbefalsloven og befalsordningen

Fpl. § 7 en videreføring av den tidligere yrkesbefalsloven § 3, men tidligere nevnte presisering, jf Ot.prp. nr. 60 (2003-2004). Et naturlig spørsmålet blir da om den tidligere yrkesbefalsloven § 3 setter noen skranker for den videre tolkningen av fpl. § 7.

Den tidligere yrkesbefalsloven (ybfl.), lov nr. 66/1977, § 3 hadde følgende ordlyd:

*” § 3. Yrkesbefal plikter å finne seg i forflytninger og opprykk i høyere grad i samsvar med den befalsordning Kongen med Stortinget samtykke fastsetter.*

*Videre plikter yrkesbefal å finne seg i de forandringer og forflytninger som måtte bli nødvendige på grunn av organisasjonsendringer i Forsvaret. ”*

Til § 3 uttalte Departementet i Ot.prp. nr. 64 (1976 – 1977) s. 5 følgende:

*Bakgrunnen for bestemmelsen i første punktum er innføringen av en ny befalsordning i Forsvaret – et utvidet beordringssystem – som ble vedtatt av Stortinget den 13. juni 1966 og satt i verk fra 1. desember samme år. Ordningen innebærer bl.a. at tilsetting/utnevning i høyere grad skjer uten søknad med unntak for de høyeste grader, general/oberst og tilsvarende. Den nye avansementsordningen som nå er gjennomført innen hele Forsvaret, vil formentlig ikke være forenlig med det søknadssystem som tjenestemannsloven i prinsippet antas å bygge på. En har derfor funnet det riktig at befalsordningen i Forsvaret gis forankring i den foreslåtte yrkesbefalslov, selv om en slik lovfesting av befalsordningen ikke anses nødvendig for den rettslige holdbarhet av denne. Slik bestemmelsen er formulert – ” .. i samsvar med den befalsordningen Kongen med Stortinget samtykker” – vil eventuelle fremtidige endringer av någjeldende befalsordning kunne skje uten lovendring og med virkning for allerede tilsatt befal.*

Resten av uttalelsen om ybfl. § 3 gjaldt til dels spørsmålet om den dagjeldende befalsordningen burde lovfestes, og deretter ble bestemmelsens andre ledd om organisasjonsendringer omtalt.

Den siterte uttalelsen kan tale for at det var innføringen av den nye befalsordningen som utgjorde bakgrunnen for lovforslaget. Ettersom den nye avansementsordningen, formentlig ikke ville være i samsvar med tjenestemannslovens søknadssystem, fant departementet grunn til å foreslå at befalsordningen fikk en forankring i den foreslåtte yrkesbefalsloven, og da med en slik utforming at eventuelle fremtidige endringer av befalsordningen kunne gjennomføres uten lovendring og med virkning for allerede tilsatt befal.

Som det fremgår av forarbeidene er ybfl. § 3 direkte videreført i fpl. § 7 uten realitetsendringer, med de unntak som følger av den presisering at yrkes- og avdelingsbefal må finne seg i disponering til stilling i utlandet. Man kan således hevde at fpl. § 7 er en hjemmel som har sin bakgrunn i behovet for å gi befalsordningen en forankring i loven. Gjeldende befalsordning er nå lovfestet i fpl. § 4.

For å prøve å fastslå rekkevidden av Forsvarets disponeringsrett etter fpl. § 7, kan denne således ikke leses isolert men må tolkes i sammenheng med fpl. § 4 tredje ledd som plikter befal å overholde de regler om utdanning, disponering og avansement mv. som er fastsatt i den til enhver tid gjeldende befalsordning. Spørsmålet blir da om gjeldende befalsordning setter skranker for tolkningen av fpl. § 7.

Disponering til stilling kan etter gjeldende befalsordning være fast, midlertidig, eller til spesielle oppdrag. En ren ordlydsforståelse av fpl. § 7 kan tale for at disponering kun kan skje til stilling og ikke fra stilling, men det er klargjort i forarbeidene at disponering skal kunne skje i samsvar med Forsvarets behov, hvilket kan forstås slik at også det å disponere bort fra stilling omfattes av bestemmelsen. Det er i St.prp. nr. 38 (1995-1996) punkt 3.2.4 andre avsnitt uttalt at<sup>57</sup>:

*”I tillegg kan Forsvaret frabeordre i tilfeller hvor det helt åpenbart er påkrevet å ombeordre befal fra sin stilling av helsemessige-, sikkerhetsmessige- eller av andre årsaker*

Denne frabeordringsadgangen ble innført i 1966 ordningen, og ble etter en naturlig forståelse videreført i befalsordningen av 1995. Videreføringen er ikke uttrykkelig omtalt i proposisjonen, og det er heller ikke tatt til orde for å avskaffe en slik mulighet. Dersom det hadde vært meningen at denne viktige mulighet for Forsvaret til å disponere sitt personell etter behov skulle bortfalle med ny befalsordning måtte dette ha kommet uttrykkelig til uttrykk gjennom forarbeidene.

Reglene følger forutsetningsvis av FPH del B punkt 4.2.5.4, hvor det fremgår at forsvarssjefens råd i tilsettings- og disponeringssaker ikke skal behandle faste omdisponeringer av helsemessige, sikkerhetsmessige eller andre årsaker.

---

<sup>57</sup> Om ny befalsordning i Forsvaret

Ny disponering må for befal innebære en ny stilling med samme gradsnivå innen samme våpengren, jf Høyesteretts uttalelser i ”Mæren-saken.”<sup>58</sup> Dersom dette ikke er tilfelle, vil disponeringen gå ut over arbeidsforholdets grunnramme og vil således kunne representere en endringsoppsigelse. Det vil også være et krav (rimelighet) om at vedkommende er kvalifisert til stillingen. Dersom befalet i utgangspunktet ikke har de nødvendige kvalifikasjoner eller utdanning, må det som et minstekrav kunne kreves at nødvendig trening gjennomføres før man tiltrer i ny stilling. Dersom ikke vil disponeringen kunne fremstå som urimelig.

Det synes således ut fra det samlede rettskildebilde, helt klart at yrkes- og kontraktsbefal som er tilsatt eller utnevnt i grad og disponert til en tjenestestilling kan omdisponeres til annen stilling mot sin vilje etter Forsvarets behov med hjemmel i fpl. § 7.

Videre blir så spørsmålet om Forsvaret har adgang til å frabeordre en offiser fra sin stilling mot hans vilje, uten at man har en annen organisasjonsmessig stilling å disponere vedkommende inn i. Vedkommende befal stilles for eksempel til ”Rådighet for forsvarssjefen eller generalinspektøren”. En slik ombeordring vil av mange kunne oppfattes som mer inngripende enn en tvangsmessig disponering til en ny, konkret stilling og vil derfor kreve en klar hjemmel, jf legalitetsprinsippet.

I Ot.prp. nr. 60 (2003-2004) side 46 heter det i merknadene til utkastets § 7:

*”I første ledd klargjøres at alt yrkesbefal og avdelingsbefal plikter å finne seg i disponering i samsvar med Forsvarets behov ”*

Forsvarskomiteen sluttet seg eksplisitt til dette standpunktet, jf. Innst. O. nr. 94 (2003-2004) side 25 hvor samme formulering er gjentatt.

---

<sup>58</sup> Se også Rt. 1963 s. 1181 og Rt. 1976 s. 431 for samme standpunkt.

Fra tid til annen vil "Forsvarets behov" tilsi behov for å frabeordre befal uten å ha en konkret stilling å disponere dem til. Reelle hensyn vil kunne tale for at en rett til å kunne "disponere *til* stilling" også innebefatter en rett til å disponere *fra* stilling. For de høyeste gradsnivåers vedkommende vil det regelmessig ikke være mange konkrete stillinger å disponere til hvis det oppstår behov for å frabeordre. Dels vil aktuelle stillinger kunne være besatt, dels vil årsakene til omdisponeringen kunne tilsi at vedkommende ikke kan disponeres til andre, ledige stillinger tillagt samme grad. Disponeringsretten – særlig for ledende stillingers vedkommende – ville av disse grunner bli vesentlig uthulet hvis befalet ikke kan disponeres til "rådighet for forsvarssjefen" eller tilsvarende. Alternativet ville da måtte vært avskjed etter tjenestemannslovens regler, noe som ville fått vesentlige større konsekvenser for den der ble utsatt for disponeringsretten.

En kan så stille spørsmål om det gjelder noen form for materiell terskel for Forsvarets adgang til å disponere yrkesbefal mot deres vilje. Alternativet er at en hvilken som helst saklig grunn er tilstrekkelig. Ordlyden i forsvarspersonelloven § 7 første punktum trekker i retning av at det ikke gjelder krav om visse spesifiserte grunner, og heller ikke at eventuelle saklige grunner skal være spesielt tungtveiende. Det samme gjør lovens forarbeider, jf sitatet fra Ot.prp. nr. 60 (2003-2004) side 46.

Spørsmålet er – med utgangspunkt i hærordningen av 1909 – drøftet av Høyesterett i Rt. 1960 s. 1042. Forarbeidende til denne tilsa at statens interesse av å flytte offiseren mot hans ønske måtte være av en viss tyngde. Høyesterett ser likevel ikke ut til å være innstilt på å vurdere om tilstrekkelige tungtveiende grunner foreligger:

*"Jeg ser det slik at utgangspunktet når man skal prøve en avgjørelse av denne art er at man står overfor en forvaltningsakt, som domstolene bare underkjenner hvis den er usakelig eller vilkårlig eller bygger å et sviktende grunnlag eller det er feil i saksbehandlingen."*

Vi står med andre ord undergitt en forvaltningsavgjørelse undergitt "fritt skjønn".

I St.prp. nr. 38 (1995-96), side 10 heter det under beskrivelsen av den da gjeldende befalsordningen at Forsvaret kan ”frabeordre i tilfeller hvor det helt åpenbart er påkrevet å ombeordre befal fra sin stilling av helsemessige, sikkerhetsmessige eller andre årsaker”. Her opereres det altså med en terskel, som er videreført i gjeldende befalsordning. Det vil være naturlig å legge til grunn at domstolene i dag vil ha samme tilnærming til omdisponeringer som Høyesterett ga uttrykk for i Rt. 1960 s. 1042, da det ikke foreligger holdepunkter for annet i senere rettspraksis, forarbeider og juridisk teori. Selv om det skulle gjelde en terskel, skal det altså på grunnlag av ovennevnte mye til før en domstol ville statuere ugyldighet ved en omdisponering.

Det synes på dette grunnlag og kunne legges til grunn at yrkes- og avdelingsbefal kan omdisponeres uten at det finnes annen stilling, så lenge omdisponeringen er motivert i Forsvarets behov. Innenfor rammen av ”Forsvarets behov” må omdisponeringen ikke være usaklig eller uvilkårlig, jf Rt. 1963 s. 1042.

### 3.3.3 Disponering etter helsemessige årsaker

Som det fremkommer av St.prp. nr. 76 (1982-83) om revisjon av befalsordningen i Forsvaret uttales det eksplisitt at Forsvaret kan frabeordre personell i de tilfeller hvor det åpenbart er påkrevd å omdisponere befal fra stilling av helsemessige årsaker. Forarbeidene sier ikke noe om hva der menes med begrepet ”*helsemessige årsaker*,” men det vil i denne sammenheng være naturlig å sammenligne begrepet med tjenestemannslovens forståelse av sykdomsbegrepet.

Etter tjenestemannslovens § 10 nr. 2 litra a), kan en tjenestemann, herunder yrkes og avdelingsbefal sies opp når vedkommende på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste. Dette følger også av fpl. § 4 første ledd som sier at befal og vervede mannskaper tilsettes på de vilkår som er fastsatt i lov av 4. Mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven). Befal og vervede mannskaper er således



ikke gitt noe sterke vern for oppsigelse grunnet i sykdom enn andre tjenestemenn.<sup>59</sup> Hva som ligger i begrepet *en forsvarlig utførelse av tjenesten*, vil bero på en konkret vurdering, avhengig av den aktuelle stilling og tjeneste.<sup>60</sup> Man vil således kunne stille strengere krav til en forsvarlig utførelse av tjenestemenn som innehar en høyere stilling, typiske lederstillinger enn til lavere og mer underordnede stillinger. Likeså vil det i ulike typer krevende tjenester som for eksempel innenfor Forsvaret, politi og tollvesen kunne kreves mer av tjenestemannen enn i andre tjenester. Det vil i tillegg være av betydning om hvorvidt det foreligger opplysninger om at tjenestemannen på sikt vil bli skikket til å utføre tjenesten på en forsvarlig måte. Selv om de objektive grunner for oppsigelse foreligger, vil arbeidsgiver likevel være bundet av det generelle sakelighetskrav som følger med utøvelse av sin styringsrett i denne type saker.<sup>61</sup>

Selv om tjenestemannen er uskikket for sin stilling som følge av helsemessige årsaker, bør det utvises tilbakeholdenhet med bruk av oppsigelse på dette grunnlag. Selv om vilkårene for oppsigelse er oppfylt, er det ikke alltid nødvendig at tjenestemannen sies opp. Arbeidsgiver har rett, men normalt ikke plikt til å si opp tjenestemannen i disse tilfellene. Det hører til forvaltningens, dvs. i disse tilfeller arbeidsgivers, «frie skjønn» å velge om tjenestemannen skal sies opp eller ikke dersom grunnlaget først er til stedet.

I utgangspunktet blir alle som gis ansettelse i Forsvaret underlagt legeundersøkelse for å sikre at vedkommende personell har de fysiske og psykiske forutsetninger for å kunne gjennomføre de pålagte oppgaver. Selv om de fleste i dagens organisasjon i fredstid ikke opplever sin arbeidssituasjon som særlig fysisk og/eller psykisk krevende må man likevel

---

<sup>59</sup> For øvrig kan yrkesbefal tilsatt før 1. januar 2005, ikke sies opp etter reglene i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m., med unntak av reglene etter tjml. § 10 nr 2. litra a).

<sup>60</sup> Bjørnaraa, Gaard og Selmer, Norsk Tjenestemannsrett, side 413

<sup>61</sup> Se Oslo byretts dom 3. Oktober 1991 ”Oppsigelser i Televerket”. Saken gjaldt oppsigelse etter tjml. § 10 nr. 1 og er således forskjellig med tanke på lovens oppstilte objektive vilkår, men rettens vurderinger er relevante for forståelsen av lovens § 10 nr 2.

inneha de nødvendige fysiske og psykiske kvalifikasjoner for å kunne mestre sine tildelte oppgaver i krise eller krigstid.

For enkelte kategorier i forsvaret er medisinsk skikkethet en forutsetning og krav for å kunne utføre de daglige pålagte oppgaver som følger med tjenestestillingen. For det militære personell som tilhører de operative avdelinger, eller «spisse ende» vil det således ofte være krav om omfattende årlig helsesjekker. For luftforsvarets flygere foreligger det for eksempel en plikt om og årlig å la seg undersøke av lege og tannlege, samt krav om årlig fysisk test. Dette for å forsikre seg om at vedkommende innehar den helsemessige og mentale tilstand som er krevet for å kunne mestre de forhold som måtte dukke opp i denne type tjeneste. Skulle en flyger som har vært utsatt for skadelig støy få varig nedsatt hørsel, og da under de hørselskrav som settes for militærflygere, vil han/hun ikke lenger forsvarlig kunne utføre sine tjenesteoppgaver som fører av en militær flymaskin og således fratras videre mulighet til å jobbe som flyger i luftforsvaret. Det vil likevel i de fleste tilfeller være av interesse for arbeidsgiver å kunne dra nytte av vedkommendes kompetanse. Ofte har arbeidsgiver investert mye både tid og penger i sitt personell og vil nødvendig se denne kompetanse tapt. En flyger vil således kunne brukes i andre tjenestestillinger som omhandler flyrelaterte gjøremål (typisk; oppdragsplanlegging og ledelse). Dersom behov for denne kompetanse finnes ved vedkommendes avdeling vil vanligvis ikke inngrepet som omdisponering i ny stilling byr på være av alvorlig art. Det er først når vedkommende omdisponeres i ny stilling som medfører ny arbeidsplass (annen avdeling) at inngrepet kan få store personlige konsekvenser for den det måtte gjelde og hans/hennes familie.

Typesituasjonene kan i disse tilfeller være av svært ulik art og kompleksitet. Det kan dreie seg om forbigående helsemessige problemer og/eller problemer av langvarig art.

Fellesnevneren må være at vedkommende befal ikke lenger forsvarlig kan utføre sine tjenesteplikter grunnet helsemessige årsaker. Alvorlighetsgraden av den helsemessige uskikketheten må også ilegges vekt i den helhetsvurdering arbeidsgiver må foreta.

Forsvaret vil også i disse tilfeller være underlagt det generelle sakelighetsprinsippet. I den

grad Forsvaret fortsatt kan gjøre bruk av det aktuelle befal ved dennes hjemmeavdeling, vil en beordring til et nytt tjenestested kunne være usaklig.

I praksis kan det være vanskelig for en arbeidsgiver å forholde seg til sykdom som ikke innebærer fravær fra arbeidsplassen, men hvor arbeidsgiver likevel mener at tjenestemannen ikke forsvarlig kan utføre sitt arbeid pga sykdom eller sykdomslignende tilstand. Dette kan eksempelvis være tilfeller ved mistanke om sykdom med sterk smittefare, eller dersom arbeidstaker er i psykisk ubalanse. Det samme vil gjelde i grensetilfeller mellom sykdom og andre forhold, for eksempel forhold forårsaket av alkohol- eller annet rusmisbruk.

I de situasjoner hvor yrkes- eller avdelingsbefal ikke lenger forsvarlig kan utføre sine pålagte tjenesteoppgaver grunnet helsemessige årsaker synes det klart at arbeidsgiver kan disponere vedkommende inn i en annen stilling der det ikke stilles samme krav til helse såfremt en slik tjenestestilling er tilgjengelig. Det synes også klart at Forsvaret kan disponere vedkommende ut av stilling og til for eksempel til ”disposisjon for generalinspektøren” for kortere perioder dersom det ikke skulle være andre tjenestestillinger tilgjengelig på det tidspunkt. Det vil også i disse saker være krav om at vedkommende beholder sin grad og omdisponeres i samme våpengren. Dersom ikke dette vil omdisponeringen kunne utgjøre en endringsoppsigelse. Avgjørelsen om å disponere en person ut av stilling grunnet helsemessige årsaker vil være begrenset av det generelle saklighetsprinsippet. Disponeringen må være saklig, dvs befallet kan ikke lenger forsvarlig utføre sin tjeneste. De helsemessige årsaker må ha innvirkning på hvordan vedkommende utfører sitt arbeide og på Forsvarets virksomhet, jf ARD 2003 s. 14. Disponeringen må altså kunne begrunnes i virksomhetens forhold.

#### 3.3.4 Disponering etter sikkerhetsmessige årsaker

I likhet med pkt 3.3.3 fremkommer det også av St.prp.nr. 76 (1982-1983) at Forsvaret kan frabeordre personell i de tilfeller hvor det åpenbart er påkrevd å omdisponere befal fra sin stilling grunnet sikkerhetsmessige årsaker. Det står ikke forklart i forarbeidene hva lovgiver

har ment med *sikkerhetsmessige årsaker*, men det kan være nærliggende å legge de samme vurderinger til grunn som tjenestemannens regler om kvalifikasjoner. Med kvalifikasjoner sikter tjenestemannsloven til formelle krav som er fastsatt til stillingen, samt til mer realkompetanse som er å anse som nødvendig for stillingen. Realkompetanse vil være mer av en skjønsmessig art. Til felles med ”helsemessige grunner”, er at befalingsmannen ikke lenger forsvarlig kan utføre sin tjeneste. At en sikkerhetsklarering i Forsvaret er å anse som en kvalifikasjon etter tjenestemannsloven fremkommer i TOSLO-2001-4698. Retten uttaler her i tredje avsnitt:

*A har anført at sikkerhetsklarering ikke er noen kvalifikasjon. Sikkerhetsklarering gis eller opprettholdes dersom det ikke er tvil om vedkommendes sikkerhetsmessige skikkethet. Sikkerhetsmessig skikkethet må etter rettens oppfatning klart anses som en som kvalifikasjon. I sikkerhetsklarering ligger implisitt at vedkommende har denne kvalifikasjon.*

Dommen er rettskraftig, men avsagt ved første instans og har således begrenset tyngde. Til underbyggelse for dommens tyngde henvises det for øvrig til Jan Debes: *I statens tjeneste*, Tjenestemannsrett side 212, hvor det heter at med « *foreskrevne kvalifikasjoner* » nettopp tas sikte på formelle kvalifikasjoner. Andre eksempler på tilfeller hvor Forsvaret vil kunne omdisponere sitt befall vil være ved dennes tap av nødvendige sertifikater/kvalifikasjoner for den tjenestestilling vedkommende er disponert i.

Vurderingene for når Forsvaret vil kunne disponere sitt befall etter sikkerhetsmessige årsaker vil i det store og hele være sammenfallende med pkt. 3.4.1., så jeg vil ikke i det følgende gjenta disse. En vil derimot i disse tilfellene (sikkerhetsmessige årsaker) kunne oppleve at tjenestemannens selv i større grad er ansvarlig for situasjonen som har oppstått. Dette kan for eksempel være tap av sikkerhetsklarering grunnet straffbare forhold med mer. Vedkommende befall er dermed ikke lenger skikket til på en sikker måte å utføre de tillagte tjenesteplikter, grunnet egne subjektive forhold.

Et spørsmål i denne sammenheng er om Forsvarets mulighet til å omdisponere vedkommende kan favne bredere i de tilfeller der tjenestemannen selv er ansvarlig for tilstanden. Dege hevder at det etter hans oppfatning kan være forhold hvor det er påkrevd å strekke styringsrettens grenser lenger enn i andre situasjoner, og at eksempel på dette kan være ved personalkonflikter.<sup>62</sup> Dette synspunkt får imidlertid ikke støtte i uttalelse fra Eidsivating lagmannsrett som uttaler følgende<sup>63</sup>:

*”Det er etter dette lagmannsrettens konklusjon at den ankende part heller ikke kan vinne frem med sin rettslige anførsel om at styringsretten utvides som følge av at omplasseringen er begrunnet i subjektive klanderverdige forhold hos arbeidstaker”.*

I likhet med disponering etter helsemessige årsaker, kan Forsvaret omdisponerer yrkes- og avdelingsbefal når det av sikkerhetsmessige årsaker har innvirkning på hvordan vedkommende kan utføre sitt arbeide og på Forsvarets virksomhet, jf ARD 2003 s. 14. Disponeringen må også her kunne begrunnes i virksomhetens forhold. Disponeringen vil være begrenset av det generelle saklighetsprinsippet, og også ellers følge de vurderinger og krav som fremkommer av pkt 3.3.3 i oppgaven.

### 3.3.5 Disponering etter andre årsaker.

Subjektivt klandreferdige forhold hos en tjenestemann eller befal skal vanligvis forfølges med disiplinærreaksjoner etter tjml eller disiplinærloven (dpl),<sup>64</sup> såfremt alvorlighetsgraden i forholdet er tilstrekkelig. Det vil ved særlige grensetilfeller mellom forhold hvor det ikke nødvendigvis foreligger subjektiv skyld fra tjenestemannen, for eksempel sykdom, rusavhengighet (sykdom), kvalifikasjonsmangler mv., og mer ordinære tjenesteforsømmelser eller annen utilbørlig adferd fra tjenestemannen, kunne føre til

---

<sup>62</sup> Dege, s. 79

<sup>63</sup> LE-2008-47080

<sup>64</sup> Lov om militær disiplinærmyndighet 20. mai 1988 nr 32

støtende resultater dersom arbeidsgiver skal tvinges til å avskjedige vedkommende i stedet for å anvende en mindre infamerende fremgangsmåte.

Det har i denne sammenheng vært reist spørsmål om fradisponering av befal har vært benyttet for å omgå bruk av tjeneste- eller disiplinærrettslige reaksjoner<sup>65</sup>. Slike påstander er blant annet begrunnet med at det er forskjellige instanser som har myndighet til å fastsette henholdsvis disponering og tjenesterettslige reaksjoner, og at disponering slik sett er en enklere utvei

Sivilombudsmannen ga gjennom sin uttalelse i sak 2008/1246 Forsvarsdepartementet kritikk i en disponeringssak som var knyttet til fradisponering grunnet en militær embetsmanns klanderverdige atferd utenfor tjenesten. Forsvarsdepartementet la i saken til grunn at fpl. § 7 åpnet for disponering bort fra stillingen grunnet manglende tillit til at vedkommende kunne ivareta stillingens oppgaver på en forsvarlig måte, og av hensyn til Forsvarets omdømme. Vedkommende var under politietterforskning for mottak av fordeler fra en av Forsvarets leverandører i forbindelse med en golfreise til Spania, og vedkommende var siktet for straffbare forhold. Sivilombudsmannen la til grunn at departementet i stedet for fradisponering burde behandlet saken i henhold til reglene etter tjml. Sivilombudsmannen uttaler på side 172 følgende:

*Det sentrale for tolkningen av forsvarspersonelloven § 7 er at lovgiver gjennom vedtakelsen av tjenestemannsloven og lov om militær disiplinærmyndighet har etablert et system som på nærmere vilkår gjør det mulig for Forsvaret å slå ned på utilbørlig atferd gjennom bestemmelsene om disiplinærreaksjoner og avskjed, og som også gjør det mulig å avskjedige en embetsmann som må anses varig uskikket for stillingen sin. Forsvarets legitime behov for å kunne fjerne embetsmenn som man på grunn av vedkommendes klanderverdige handlinger ikke lenger har tillit til, må anses tilstrekkelig ivaretatt gjennom disse bestemmelsene. At Forsvaret i slike tilfeller i stedet skulle kunne beordre*

---

<sup>65</sup> Sak 2008/1246 for Sivilombudsmannen

*vedkommende embetsmann bort fra sin stilling i medhold av forsvarspersonelloven § 7, harmonerer dårlig med de materielle skranker og prosessuelle garantier som er oppstilt for avskjed og disiplinærreaksjoner”*

Det synes å være på det rene at fpl. § 7 etter omstendighetene kan gi tilstrekkelig hjemmel for å beslutte en disponering som primært er motivert i et ønske om å fjerne en tjeneste- eller embetsmann fra sin nåværende stilling grunnet forhold som tilkommer den enkelte tjenestemann. Disponering må innebære at vedkommende beholder sitt tilsetningsforhold (beholder militær grad), og det er en forutsetning at arbeidsgiver ved disponeringen tar sikte på å disponere vedkommende til ny stilling umiddelbart eller så snart som mulig etter fradisponeringen. Hvorvidt det foreligger grunnlag for fradisponering må bero på en konkret vurdering. Etter fpl. § 7 kan disponering skje i tråd med Forsvarets behov, og bestemmelsen antyder dermed en vid adgang til disponering. Forarbeidene legger til grunn at fradisponering kan skje på bakgrunn av ”helsemessige, sikkerhetsmessige eller andre årsaker”, og arbeidsgivers manglende tillit til vedkommende i den aktuelle tjenestestillingen kan være saklig grunn for fradisponering.

I ovennevnte sak mente Sivilombudsmannen imidlertid at fradisponeringen harmonerte dårlig med de materielle skranker og prosessuelle garantier som er oppstilt for avskjed og disiplinærreaksjoner, og at departementet i stedet for fradisponering burde fulgt reglene etter tjml. Med dette kan det synes som om Sivilombudsmannen velger å likestille disponeringsplikten etter tjml. §7 med tjenesterettslige og disiplinærrettslige reaksjoner etter henholdsvis tjml. og dpl.

Følger man forarbeidene fremkommer det at disponeringsordningen etter fpl. har et helt annet formål, og helt andre rettsvirkninger enn avskjed, suspensjon og refselse. De faktiske forhold i en sak kan berede grunnlag både for et behov for disponering og for behov for en tjeneste- eller disiplinærrettslig reaksjon. Således kan en disponering i prinsippet skje ut fra Forsvarets behov selv om vilkårene for tjeneste- eller disiplinærrettslig reaksjon er tilstede.

En fradisponering har videre helt andre rettsvirkninger enn en tjeneste- og disiplinærrettslig reaksjon. Suspensjon eller avskjed innebærer en midlertidig eller varig avslutning av tilsettingsforholdet – som for befal er den militære grad.

En refselse er en sanksjon som ilegges som en direkte årsak i refsbare forhold og det fremgår av forarbeidene til disiplinærloven av formålet med loven er at den skal stå til disposisjon for kommandomyndigheten som hjelpemiddel til å skape, opprettholde og styrke disiplinen i de militære styrker.<sup>66</sup> En disponering er en endring i nones tjenesteoppgaver og eventuelt tjenestested grunnet i arbeidsgivers behov for å flytte kompetanse fra eller til en stilling. Ved en fradisponering beholder vedkommende sitt tilsettingsforhold i grad, sin lønn, men avløses fra sin tjenestestilling.

En disponering innebærer videre at vedkommendes arbeidsoppgaver og evt tjenestested forandres. En disponering er ingen sanksjon for egen klanderverdig opptreden. Det er Forsvarets behov for å ta vedkommende ut av stillingen som er det sentrale, jf ARD 2003 s. 14. I rettspraksis ble det uttalt at en fradisponering uten påberopelse av avskjedsgrunn og med det siktemål å gi offiseren et nytt oppdrag uten opphold, ikke kunne oppfattes som en suspensjon etter tjml. I RG 1991 s. 580 uttalte retten følgende:

*Uten å ta stilling til spørsmålet om i hvilken utstrekning tjenestemannsloven i sin alminnelighet får anvendelse overfor yrkesbefalet, finner lagmannsretten i likhet med byretten at den nevnte sonndring må få betydning for yrkesbefalets rettsstilling for så vidt angår suspensjon. En frabeordring fra et tjenesteoppdrag - i særdeleshet et midlertidig oppdrag som i nærværende sak - uten påberopelse av avskjedsgrunn og med det siktemål å gi offiseren et nytt oppdrag uten opphold, kan etter lagmannsrettens syn ikke oppfattes som en suspensjon etter tjenestemannsloven. Så lenge vedkommende beholder sin embedsstilling og gis nytt tjenesteoppdrag, mangler de sentrale kjennetegn ved en avgjørelse om suspensjon, nemlig forberedelse av en sak om avskjed fra all form for*

---

<sup>66</sup> Ot.prp.nr82 (1986-1989)



*tjeneste i forsvaret kombinert med øyeblikkelig og total fratakelse av konkrete arbeidsoppgaver.*

Så lenge vedkommende beholder grad og gis nytt tjenesteoppdrag, mangler de sentrale kjennetegn ved en avgjørelse om suspensjon i den grad arbeidsgiver ikke påberoper avskjedsgrunner, og det tiltaket som iverksettes ikke har samme virkning som avskjed – verken formelt eller reelt – kan det være vanskelig å se at en beslutning om frabeordning skulle innebære noen omgåelse av tjenestemannlovens materielle vilkår for avskjed, eller de prosessuelle garantier som er oppstilt for avskjed og disiplinærreaksjoner.

En disponering må hvile på Forsvarets behov og vil være underlagt det generelle sakelighetskrav. Det kan i denne sammenheng reises spørsmål om hvorvidt Forsvarets manglende tillit til en av sine befal er en saklig grunn for ombeordning. Som grunnlag for disponeringen vil det ikke være tilstrekkelig med en naken henvisning til at Forsvaret ikke lenger har tillit til vedkommende som begrunnelse for omdisponering. Forsvaret må kunne påvise omstendigheter som er egnet til å begrunne en tillitsmangel. Bevisbyrden vil her ligge på Forsvaret. Omstendighet(e) trenger neppe å utgjøre et pliktbrudd i tjenesteforholdet, men bør indikere at Forsvarets behov tilsier en annen person i vedkommendes sted. Enhver tillitsmangel vil gjerne bygge på en konkret sak.

Man kan videre skille mellom ulike typer tillitssvikt. Det kan etter uttalelsene i sak 2008/1246 hos Sivilombudsmannen fremstå som om at intern tillitssvikt, slik som samarbeidsproblemer, ikke kan være en saklig grunn for omdisponering dersom denne skyldes arbeidstakerens egen klanderverdige opptreden. Tillitssvikt utad, dvs mot omverdenen, kan derimot gi saklig grunnlag for disponering. Sivilombudsmannen sier på side 172 følgende:

*”Frabeordningen lagmannsretten tok stilling til i denne sak var imidlertid ikke begrunnet med at Forsvaret hadde manglende tillit til vedkommende tjenestemann, men derimot at en ekstern aktør hadde gitt uttrykk for at man ikke kunne samarbeide med vedkommende.*

*Bakgrunnen for at tjenestemannen ikke lenger kunne fungere i stillingen var med andre ord et forhold utenfor Forsvarets kontroll”.*

Sivilombudsmannens uttalelser i denne sak synes å frembringe et kunstig skille mellom de tilfeller der handlinger fører til tillitssvikt utad og i de tilfeller der hvor det oppstår tillitssvikt innad i virksomheten. For de fleste stillinger i Forsvaret, og da spesielt for høyere stillinger er det et behov for tillit både internt og eksternt. Dersom denne tilliten svikter, og dette skjer på et grunnlag som ikke kvalifiserer til avskjed, alternativt at det ikke er ønskelig med avskjed, vil nettopp en frabeordning etter fpl. § 7 kunne være det virkemiddelet som gir mulighet til å finne løsninger som ivaretar både Forsvarets behov for tillitt og befalingsmannens behov for stillingsvern. Det vesentlige i en sak om tillitsbrudd vil ikke være om de utførte handlinger har ført til tillitssvikt utad eller innad i virksomheten, men om denne tillitssvikten har betydning for Forsvarets driftsmessige forhold, jf ARD 2003 s. 14. Om viktigheten av tillit for Forsvaret har tingretten uttalt følgende<sup>67</sup>:

*Helt sentralt for vurderingen i vår sak blir spørsmålet om hvilken aktelse og tillitt som er nødvendig for stillingen A hadde som offiser i Sjøforsvaret.*

*I St.prp.nr.48 (2007-2008) utarbeidet av Forsvarsdepartementet heter det på s. 139: « Forsvarssektoren er spesiell, særlig i forhold til de oppgaver som sektoren løser på vegne av samfunnet, og de verdier som forvaltes. Det stilles derfor særlige krav til integritet, åpenhet og høy etisk standard. Forsvarssektoren skal være en foregangssektor på dette området, og videreutvikles som en verdibasert og lærende organisasjon. Det skal legges stor vekt på åpenhet, tillit og ledere som rollemodeller. Bevissthet rundt holdninger, etikk og ledelse er et langsiktig arbeid. I den kommende perioden vil det fortsatt legges stor vekt på dette arbeidet. En positiv utvikling på disse områdene er helt avgjørende, både for eksternt omdømme og intern oppslutning. »*

---

<sup>67</sup> TOSLO-2007-151220

*Det kan på denne bakgrunn ikke anses tvilsomt at Forsvaret vektlegger aktelse og tillitt høyt og stiller særlige krav til sine ansatte i så måte.*

Tingretten differensierer ikke i sin uttalelse mellom intern og ekstern tillitssvikt, men uttaler at tillit i det hele er avgjørende både for eksternt omdømme og intern oppslutning.

Dersom det først er på det rene at Forsvaret har et saklig behov for å fjerne tjeneste- eller embetsmannen fra den aktuelle tjenesten, ville det vært unaturlig om adgangen var snevrere i de tilfellene der tjenestemannen har opptrådt klandreverdig, enn der tjenestemannen ikke har opptrådt klandreverdig. Det er vanskelig å se noen rasjonell begrunnelse for at den som opptrer klandreverdig skal ha et sterkere vern mot frabeordning, enn tjenestemenn som av andre grunner mister den for stillingen nødvendige tillit eller kvalifikasjoner.

I likhet med disponering etter helse- og sikkerhetsmessige årsaker, kan Forsvaret disponerer yrkes- og avdelingsbefal når det også av andre årsaker har innvirkning på hvordan vedkommende kan utføre sitt arbeide og på Forsvarets virksomhet, jf ARD 2003 s. 14. Disponeringen må også her kunne begrunnes i virksomhetens forhold. Tillitssvikt til vedkommende befall er ansett å være en saklig grunn for disponering, men vil være begrenset av det generelle saklighetsprinsippet, og også ellers følge de vurderinger og krav som fremkommer av pkt 3.3.3 i oppgaven.

### 3.3.6 Spesielt om forholdet til yrkesoffiserer med lederkontrakt

Man kan reise spørsmål om arbeidsgivers disponeringsadgangen også omfatter yrkesoffiserer som har særskilt arbeidsavtale (lederkontrakt). Den rettslige problemstilling i så måte er om denne særskilte arbeidsavtalen, som lederkontrakten representerer, gir befalingsmannen et bedre vern mot disponering i kontraktperioden enn hva som følger av fpl. § 7, jf § 4.

Det følger direkte av tjml. § 12 A siste punktum at denne lovs regler om omplassering ikke gjelder for embetsmenn som er omfattet av Grunnloven § 22 annet ledd.

Grunnloven § 22 deler embetsmennene inn i to grupper, de ”avsettelige” som omtales i paragrafens første ledd, og de ”uavsettelige” som omtales i annet ledd. Det har vært ansett tvilsomt hvilke militære embetsmenn som omfattes av Grunnlovens § 22 første ledd og hvem som omfattes av annet ledd. For denne sammenheng se Forsvarsdepartementets merknader til tjml. § 12 A i Ot.prp. nr. 66 (1991-92) side 2. Opplistingen i første ledd, ”Regimenters og andre militære Korpsers Chefer, Kommandanter i Fæstninger og Høistbefalende paa Krgsskibe” er ikke uten videre lett å anvende på nåværende forsvarsstruktur.

Hva angår generalinspektørene og andre militære embetsmenn i Forsvarsstaben, kan det spørres om disse er blitt avsettelige embetsmenn etter første ledd, uavhengig av hvilken status de hadde i den gamle Forsvarets overkommando grunnet deres nåværende organisatoriske tilhørighet og plassering. Forsvarsstaben er – i motsetning til hva forsvarets overkommando var – en integrert stab i Forsvarsdepartementet. Følgelig blir militære embetsmenn i staben ”Embedsmænd, som ere ansatte ved Statsraadets Kontorer”, på lik linje med sivile embetsmenn i departementet. At generalinspektørene fysisk har en annen plassering en Forsvarsstaben spiller i så sak liten rolle, da generalinspektørene fortsatt er direkte underlagt Forsvarssjefen.

Under enhver omstendighet er det likevel ikke gitt at avsettelige militære embetsmenn omfattes av tjml. § 12A. Etter fpl. § 4 første ledd gjelder tjml. med de avvik som følger i eller i medhold av forsvarspersonelloven. Fpl. § 7 kan således oppfattes som et unntak fra tjml. § § 12 og 12A. Tjml. bygger på den forutsetning at man er tilsatt eller utnevnt i en bestemt stilling, og disse to bestemmelsene regulerer når man kan omplasseres til en annen stilling mot sin vilje. Fpl. bygger derimot på et skille mellom tilsetting i grad og disponering i tjenestestilling, jf § 7 og befalsordningen. Dette skillet gjelder også for militære embetsmenn, jf Ot. prp. nr. 66 (1992-93) side 2 hvor det fremgår at det såkalte Embetsmannsutvalget – som utredet forslaget til tjenestemannsloven – anså

befalsordningen med utnevning i grad og beordring i tjenestestilling som grunnlovsmessig i kraft av sedvane.

I sine merknader til utkast til tjml. § 12A påpekte Forsvarsdepartementet følgende, jf Ot. prp. nr. 66 (1991-92) side 3:

*”at det gjennom konstitusjonell sedvane er skapt en ordening som gir Forsvaret adgang til å ombeordre militære embetsmenn mot villighet og at Stortinget og regjeringen fastsetter de nærmeste vilkår. Dette bør muligens få følger for utformingen av ny § 12A. Sett i lys av ovennevnte bør rekkevidden av Grunnloven § 22 første ledd avklares nærmere før et eventuelt lovforslag fremmes for Stortinget. Det bør også fremgå i selve paragrafen eller i lovforarbeidene til ny § 12A, hvilke embetsmenn som vil bli omfattet av lovforslaget.”*

Til dette påpekte det daværende Arbeids- og administrasjonsdepartementet:

*”Arbeids- og administrasjonsdepartementet vil peke på at utkastet til lovendring tar sikte på å regulere forholdet mellom tjenestemenn og embetsmenn som omfattes av Grunnloven § 22 første ledd. Departementet antar at de problemer som reiser seg ved oppfølging av lederkontrakter for de embetsmenn som er omfattet av Grunnloven § 22 annet ledd, må vurderes særskilt. Den foreslåtte lovendring vil ikke endre den adgang til å ombeordre såkalte ”uavsettelige” militære embetsmenn mot deres vilje, som etter Forsvarsdepartementets oppfatning er etablert ved konstitusjonell sedvane.”*

Denne uttalelsen kan forstås slik at Arbeids- og administrasjonsdepartementet mente at avsettelige militære embetsmenn var omfattet av § 12A. Samtidig kan det spørres om Arbeids- og administrasjonsdepartementet misforstod merknad gitt av Forsvarsdepartementets. Det kan virke som om Forsvarsdepartementet syntes å mene at retten til å ombeordre mot egen vilje ville gjelde alle militære embetsmenn – avsettelige eller ikke – og at § 12 A derfor burde utformes med dette for øyet. Arbeids- og

administrasjonsdepartementet oppfatter uttalelsen til bare å gjelde ”uavsettelige” embetsmenn.

En kan etter dette anse det som tvilsomt om tjml. § 12A kommer til anvendelse for avsettelige militære embetsmenn. Sett i lys av fpl. § 7 og den konstitusjonelle sedvaneretten Embetsmannsgruppen og Forsvarsdepartementet viser til, taler det for at den ikke kommer til anvendelse. Formålet med tjml. § 12A er å utvide arbeidsgivers styringsrett etter lovens § 12. Som følge av fpl. § 7 har arbeidsgiver en styringsrett som går lenger enn styringsretten etter tjml. § 12 og det vil derfor være liten grunn til å tolke fpl. § 7 innskrenkende i lys av en annen lovbestemmelse som er ment å utvide arbeidsgivers styringsrett.

#### **4 Konklusjon**

Forsvaret er gjennom forsvarspersonelloven og befalsordningen gitt andre rammer for arbeidsgivers styringsrett enn hva som følger for øvrige statlige virksomheter etter tjenestemannsloven.

I tillegg til de mer generelle ulovfestede prinsipper om arbeidsgivers styringsrett er disponeringsplikten for yrkes- og avdelingsbefal lovfestet i forsvarspersonelloven § 7, samt i den til enhver tids gjeldende befalsordning, jf fpl § 4.

Det synes ut fra det samlede rettskildebilde, helt klart at yrkes- og kontraktsbefal som er tilsatt eller utnevnt i grad og disponert til en tjenestestilling kan omdisponeres til annen tjenestestilling mot sin vilje såfremt disponeringen er i samme grad og våpengren. Dette også for militære embetsmenn. Disponeringen kan være til stilling, men også fra stilling. Forsvaret er underlagt det generelle krav om sakelighet i sine disponeringer, og hvorvidt

det foreligger saklig grunnlag for fradisponering vil bero på en konkret vurdering. Det vesentlige poeng er at disponeringen må kunne begrunnes i virksomhetens forhold.

Det synes like klart at tjenestemannslovens regler om avskjed og suspensjon, ikke setter skranker for Forsvarets bruk av sin disponeringsrett. Formålet med bestemmelsene er av forskjellig karakter, likeså rettsvirkningene. Det er vanskelig å se noen rasjonell begrunnelse for at den som opptrer klandreverdigg skal ha et sterkere vern mot frabeordring, enn tjenestemenn som av andre grunner mister den for stillingen nødvendige tillit eller kvalifikasjoner.

Det kan avslutningsvis nevnes at det ut fra rettspraksis og tolkning av forarbeidene fremstår som om disponeringsretten etter fpl. § 7 går noe lenger enn styringsretten. Dette da det ikke settes samme krav til ”ny stilling”, jf Arbeidsrettens uttalelser om ”underordnet arbeid”, eller arbeid av ”vesentlig endring” eller ”degradering” i ARD 1986 s. 165.

## 5 Lister over tabeller og figurer m v

### LITTERATUR

- Andersen, Kristen *Fra arbeidslivets rett.* Oslo, 1967
- Evju, Stein *Arbeidsrett, utvalgte artikler 2001-2010*, side 34
- Evju, Stein *Arbeidsrett og arbeidsliv.* 2003
- Jakhelln, Henning *Oversikt over arbeidsretten.* 4. utg. Oslo, 2006
- Jakhelln, Henning *Arbeidsretten – en kortfattet oversikt*, Oslo 1992
- Dege, Jan Tormod *Arbeidsgivers styringsrett Bind I: Ytre rammevilkår og arbeidsavtalen.* Oslo, 1995
- Dege, Jan Tormod *Den individuelle Arbeidsrett Del I*, Oslo 2009
- Fanebust, Arne *Innføring i arbeidsrett: den individuelle del.* 2. utg. Oslo 2002
- Fanebust, Arne *Oppsigelser i arbeidsforhold: krav om "saklig grunn", forhandlings- og søksmålsordningen, sanksjonssystemet.* 4. utg. Oslo, 2001
- Debes, Jan *I statens tjeneste*, 1989
- Bjørnaraa, Torgeir, Gaard, *Norsk tjenestemannsrett: kommentarer til tjenestemannsloven med forskrifter mv.* Oslo, 2000
- Espen og Selmer Anette *Innføring i juss: Juridisk tenkning og rettskildelære*, 5 opplag 2004
- Fougner, Jan *Arbeidsrett nr. 4* 2007
- Storeng, Nils H, Beck, Tom H, Due Lund, Arve *Arbeidslivets spilleregler*, 3 opplag 2008



## **LOVER OG FORSKRIFTER**

Grunnloven 17. mai 1814

Lov om personell i Forsvaret 2. juli 2004 nr. 59

Lov om statens tjenestemenn m.m. 4. mars 1983 nr. 3

Lov om yrkesbefal m.m. i Forsvaret 10. juni 1977 nr. 66

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

Lov om ferie 29. april 1988 nr. 2

Sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18

Lov om militær disiplinærmyndighet 20. mai 1988 nr 32

Forskrift til Forvaltningsloven (FOR-2006-12-15-1456)

Forsvarets Personellhåndbok, del B Forvaltning av befal

## **FORARBEIDER**

St.prp. nr.48 (2007-2008) *Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier*

St.prp. nr. 42 (2003-2004) *Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005-2008*

St.prp. nr. 55 (2001-2002) *Gjennomføringsproposisjonen - utfyllende rammer for omleggingen av Forsvaret i perioden 2002-2005*

St.prp. nr. 45 (2000-2001) *Omleggingen av Forsvaret i perioden 2002-2005*

St.prp. nr. 38 (1995–1996) *Rammeskriv befalsordning*

St.prp. nr. 76 (1982 – 83) *Den reviderte befalsordning*

St.prp. nr. 50 av1909

Ot.prp. nr 82 (1986-1987) *Om lov om militær disiplinærmyndighet om lov om politimyndighet i det militære forsvar*

Ot.prp. nr. 72 (1981-1982) *Om lov om statens embets- og tjenestemenn*

Ot.prp. nr. 64 (1976-1977) *Om lov om yrkesbefal m. m. i Forsvaret*

Ot.prp. nr 60 (2003-2004) *Om lov om personell i Forsvaret*

Ot.prp. nr 66 (1991-1992) *Om lov om statens embets- og tjenestemenn*

Innst. O. nr. 94 (2003-2004)

Innst. S. nr. 198 (1995-1996)

Innst. S. nr. 198 (1995-1996)

S. nr. 42/1908

S. nr. 42/1909

Innst. 42/1909

kgl. res. av 10. Des. 2004 nr. 1614

Forsvarssjefens militærfaglige utredning 2003

## **TARIFFAVTALER**

Hovedavtalen NHO – LO 2006-2009

## **RETTSPRAKSIS**

### **Norsk Rettstidende**

Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk)

Rt. 2001 s. 418 (Kårstø)

Rt. 2000 s. 1800

Rt. 1976 s. 431

Rt. 1966 s. 393

Rt. 1964 s. 1345

Rt. 1963 s. 1181

Rt. 1963 s. 1042

Rt. 1960 s. 1042

### **Rettens Gang**

RG 1994 s. 492

RG 1991 s. 580

RG 1934 s. 86

### **Avgjørelser publisert på lovdata:**

TOSLO-2001-4698

TOSLO-2007-151220

LE-2008-47080

### **Dommer og kjennelser av Arbeidsretten**

ARD 2003 s. 14

ARD 2000 s. 39

ARD 1986 s. 165 (Høst)

### **Andre uttalelser:**

Sak 2008/1246 fra Sivilombudsmannen