

FLEKSIBILITET I ARBEIDSFORHOLD

Arbeidsgivers instruksjons- og endringsadgang i etablerte arbeidsforhold

Kandidatnummer: 109

Veileder: Stein Evju

Leveringsfrist: 10.11.2006

Til sammen 37.758 ord

11.07.2007

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
1.1	Emne og problemstilling.....	1
1.2	Avgrensning	4
1.3	Rettskildebildet.....	6
1.4	Videre fremstilling	11
2	STYRINGSRETTENS RETTSLIGE KARAKTER OG GRUNNLAG.....	11
3	STYRINGSRETTENS ALMINNELIGE OMFANG	15
3.1	Alminnelige utgangspunkter.....	15
3.2	Styringsrett og arbeidets innhold	18
3.2.1	Styringsrettens rekkevidde hva gjelder hvilke oppgaver arbeidstaker skal utføre.	19
3.2.2	Styringsrettens rekkevidde hva gjelder hvordan de tildelte oppgaver skal utføres	28
3.2.3	Sammenfatning - Arbeidsgivers adgang til ensidig å endre arbeidets innhold	29
3.3	Styringsrett og arbeidssted	30
3.3.1	Har arbeidsgiver adgang til å foreta ensidige endringer av arbeidsstedet?.....	30
3.3.2	Hvor omfattende endringer i arbeidsstedet kan arbeidsgiver foreta ensidig?.....	35
3.3.3	Sammenfatning - Arbeidsgivers adgang til ensidig å endre arbeidsstedet	40
3.4	Styringsrett og arbeidstid.....	41
3.4.1	Har arbeidsgiver adgang til å foreta ensidige endringer av arbeidstiden?.....	41
3.4.2	Hvor omfattende endringer av arbeidstiden kan arbeidsgiver foreta ensidig?	47
3.4.3	Sammenfatning - Arbeidsgivers adgang til ensidig å endre arbeidstiden.....	51
4	UTVIDELSE AV STYRINGSRETTENS OMFANG VED SÆRSKILT AVTALEREGULERING	52
4.1	Ulike reguleringsteknikker	53
4.2	Fortolkningsmessige begrensninger for utvidelse av styringsretten.....	57
4.3	Preseptoriske skranker for utvidelse av styringsretten.....	63
4.3.1	Spesifikke skranker i lov og tariffavtale.....	64
4.3.1.1	Skranker av betydning for regulering av arbeidets innhold	64
4.3.1.2	Skranker av betydning for regulering av arbeidssted	69
4.3.1.3	Skranker av betydning for regulering av arbeidstiden.....	72
4.3.1.4	Sammenfatning.....	79
4.3.2	Stillingsvernsreglene	79
4.3.2.1	Stillingsvernsreglenes formål og virkeområde	79
4.3.2.2	Stillingsvernsreglenes betydning for regulering av arbeidstiden	82
4.3.2.3	Stillingsvernsreglenes betydning for regulering av arbeidssted.....	87

4.3.2.4	Stillingsvernsreglene betydning for regulering av arbeidets innhold.....	93
4.3.2.5	Konsekvensene av stillingsvernsreglenes anvendelse.....	96
5	STYRINGSRETTENS ANVENDELSE – KRAV TIL SAKLIGHET	101
5.1	Et alminnelig krav til saklighet?	102
5.2	Saklighetskravets innhold.	103
5.2.1	Krav om saklig motivasjon	105
5.2.2	Krav om individuell rimelighet?.....	109
5.2.3	Sammenfatning – saklighetskravets betydning	113
6	ARBEIDSGIVERS INSTRUKSJONS- OG ENDRINGSADGANG I ETABLERTE ARBEIDSFORHOLD	114
7	KILDER	117

1 INNLEDNING

1.1 Emne og problemstilling

Emnet for denne avhandling er arbeidsgivers rettslige adgang til å endre bestående arbeidsforhold ensidig. Emnet befinner seg i spenningsfeltet mellom på den ene side arbeidsgivers behov for fleksibilitet, og på den andre side arbeidstakernes behov for sikkerhet og forutberegnelighet.¹

Arbeidsgivers fleksibilitetsbehov handler særlig om virksomhetenes evne til å tilpasse seg skiftninger i de markeds- og konkurranseforhold som virksomhetene opererer under. Globalisering og økt internasjonal handel som følge av liberalisering og deregulering medfører stadig endrede markeds- og konkurranseforhold – og derved nye krav til virksomhetens organisering og effektivitet. Det økte tempo i den teknologiske utvikling og økt kunde- og brukerbevissthet fører samtidig til at nye tjenester, produkter og produksjonsmetoder utvikles stadig hurtigere, hvilket leder til en kontinuerlig dynamikk i både markeds- og konkurranseforhold. Samlet medfører dette et stadig økende behov for fleksibel tilpasningsevne for virksomhetene som markedsaktører. I mange sektorer utgjør arbeidskraften i dag den viktigste innsatsfaktor, og muligheten for fleksibel og effektiv nyttiggjørelse av arbeidskraften vil derfor kunne være av sentral betydning virksomheters konkurranseevne.

¹Forholdet mellom disse tilsynelatende motstridende interesser et sentralt tema i debatten om hvordan arbeidsmarkedet og arbeids- og ansettelsesforhold bør reguleres ikke bare i Norge, men også i utlandet og på internasjonalt plan. Balanseringen mellom disse interesser benevnes tidvis som "flexicurity", se Larsen, *The flexible Danish labourmarket*, Withagen, *Balancing flexibility and security in European labour markets*, Wilthagen, *Towards "flexicurity"?* Se for øvrig NOU 1999: 34 kap. 4 og NOU 2004: 5kap. 6.

Betydelig fleksibilitet for arbeidsgiver kan imidlertid medføre usikkerhet for den enkelte arbeidstaker. Arbeidstakernes behov for sikkerhet, forutberegnelighet, helse, velferd og utvikling fremstilles derfor ofte som en motsetning til arbeidsgivers fleksibilitetsbehov. I norsk arbeidsrett er arbeidstakernes behov for vern om de inngåtte ansettelsesforhold gitt betydelig gjennomslag. Dette kommer blant annet kommer til uttrykk ved et strengt oppsigelsesvern og begrenset adgang til bruk av midlertidige ansettelser.² Et strengt stillingsvern bidrar til å trygge arbeidstakernes ansettelse og lønnsinntekt, men begrenser på den annen side arbeidsgivers muligheter til å tilpasse seg endret arbeidskraftbehov og til å gjennomføre utskiftninger og tilpassninger av arbeidskraften. Virksomhetene vil derfor i vesentlig grad være henvist til å ivareta eget fleksibilitetsbehov innenfor rammen av de ansettelsesforhold som er etablert. Av særlig betydning for virksomhetens mulighet til å ivareta eget fleksibilitetsbehov vil derfor være hvilken adgang arbeidsgiver har til å endre hvilke arbeidersoppgaver som skal utføres og hvordan (*arbeidets innhold*), hvor arbeidet skal påbegynnes, utføres, og avsluttes (*arbeidsstedet*) samt hvor meget arbeidstaker skal arbeide og til hvilke tidspunkter (*arbeidstiden*). Disse elementer utgjør de sentrale sider av arbeidstakers plikter – her heretter benevnt *arbeidsplikten*. Det sentrale i det videre blir derfor å avklare hvilken rettslig adgang arbeidsgiver har til å endre arbeidsplikten i bestående arbeidsforhold.

I fleksibilitetsdebatten tales det gjerne om ulike former for fleksibilitet. Fire former synes særlig vanlig, henholdsvis *ekstern numerisk fleksibilitet*, *intern numerisk fleksibilitet*, *funksjonell fleksibilitet* og *lønnfleksibilitet*.³ De to førstnevnte omhandler adgangen til å variere arbeidsstokkens størrelse samt adgangen til å variere arbeidstiden og til å benytte overtid og deltidsansettelse, mv. Funksjonell fleksibilitet omhandler muligheten til å variere arbeidstakers oppgaver, arbeidets utførelse og arbeidets organisering, mens lønnfleksibilitet omhandler ulike former for avlønningssystemer og lønnsdannelse. I tillegg

² Jf. aml. § 15-7 og § 14-9, NOU 2004: 5 s. 288 flg.

³ Se Withagen, *Balancing flexibility and security in European labour markets* s 4, Wilthagen, *Towards "flexicurity"?* s. 3, Larsen, *The flexible Danish labourmarket* s. 23. Tilsvarende NOU 1999: 34 s. 30 flg., og NOU 2004: 5 s. 108 flg. En noe avvikende begrepsbruk og inndeling benyttes i Rönömar, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet* (2004) s.15 flg., se også 24 flg.

til disse fire fleksibilitetsformer tales det tidvis om *organisatorisk fleksibilitet*. Med dette siktes det gjerne til muligheten for å variere virksomhetens forretningsområder og aktiviteter.⁴ Slike sondringer mellom ulike former for fleksibilitet kan være hensiktsmessig. Avhandlingens tematikk er imidlertid begrenset til endringer i etablerte arbeidsforhold. Flere av de omtalte kategorier faller derved utenfor avhandlingens tematikk. Sondringen vil derfor ikke bli benyttet i det videre.

En vurdering av arbeidsgivers rettslige adgang til å endre arbeidsplikten i bestående arbeidsforhold må nødvendigvis ta utgangspunkt i at et arbeidsforhold bygger på avtale, det vil si på et gjensidig berettigende og bebyrdende rettsforhold.⁵ Tilpasninger som forutsetter endringer av arbeidsavtalen kreves således i utgangspunktet samtykke fra den annen part.⁶ En tilpasningsadgang som alene forutsetter samtykke fra arbeidstaker vil imidlertid i begrenset grad være egnet til å ivareta arbeidsgivers fleksibilitetsbehov. Dette skyldes for det første at det kan være vanskelig å få den enkelte arbeidstakers samtykke til å gjennomføre endringer denne anser å være i hans disfavør.⁷ For det andre vil innhentelse av samtykke være både tungvint og tidkrevende ved organisatoriske tilpasninger som berører en rekke arbeidstakere. Effektiv ivaretagelse av virksomheters fleksibilitetsbehov forutsetter derfor virkemidler til å gjennomføre endringer av arbeidsplikten mot arbeidstakers vilje.

Temaet for avhandlingen utgjøres således i det videre av hvilken adgang arbeidsgiver har til *ensidig* å endre arbeidsplikten i bestående arbeidsforhold. Det sentrale virkemiddel utgjøres i denne forbindelse av arbeidsgivers adgang til å instruere arbeidstaker innenfor rammen av den arbeidsavtale som er inngått - heretter benevnt *arbeidsgivers styringsrett*. Det sentrale blir derved å avklare styringsrettens omfang og rekkevidde for de ulike sider av arbeidsplikten – herunder både arbeidets innhold, arbeidsstedet og arbeidstiden – og slik avklare i hvilken grad styringsretten er egnet til å ivareta virksomhetenes fleksibilitetsbehov.

⁴ Jf. NOU 1999: 34 s. 31, NOU 2004: 5 s. 109.

⁵ Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 153.

⁶ Tilsvarende Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 49s.

⁷ For endringer arbeidstaker anser å være i sin disfavør lar samtykke seg derimot normalt lett innhente.

1.2 Avgrensning

Avhandlingens fokus på *etablerte* arbeidsforhold innebærer at fremstillingen avgrenses mot adgangen til å bringe arbeidsforhold til opphør, det vil si mot reglene om oppsigelse og avskjed. I teorien benyttes riktignok tidvis formuleringer som kan skape inntrykk av at oppsigelsesreglene direkte også kan anvendes til å pålegge endringer i arbeidsforhold.⁸ En slik forståelse finner imidlertid verken støtte i lovbestemmelsenes ordlyd, rettspraksis eller forarbeider.⁹ Det er således neppe grunnlag for en forståelse hvoretter oppsigelsesreglene kan benyttes til å pålegge endringer. Reglene om oppsigelse og avskjed faller derfor utenfor avhandlingens tematikk.

Avhandlingen avgrenses likeledes mot adgangen til å gjøre bruk av alternative ansettelses- og tilknytningsformer. Slike ansettelses- og tilknytningsformer kan særlig bestå i midlertidige ansettelser, innleie av arbeidskraft og bruk av selvstendige oppdragstakere.¹⁰ Bruk av slike alternative ansettelses- og tilknytningsformer kan utgjøre hensiktsmessige virkemidler for å løse et varierende og/eller usikkert arbeidskraftsbehov, men reiser andre problemstillinger enn styringsretten. Dertil kommer at adgangen til å gjøre bruk av slike alternative ansettelses- og tilknytningsformer i stor grad er lovregulert.¹¹ En

⁸ Se eksempelvis Storeng, Beck og Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler II* (2003) s. 107, hvor det uttales: "En endring som ikke følger av arbeidsgivers rett til å styre arbeidet kan derimot bare gjennomføres dersom arbeidstaker samtykker i det eller det foreligger grunnlag for oppsigelse av det opprinnelige arbeidsforholdet". Tilsvarende formuleringer finnes i *Omstilling og nedbemanning* (2003) s. 64. se også Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 96.

⁹ Særlig klart fremgår dette av NOU 1999: 34, se s. 90. Se også Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 800. Skal oppsigelsesreglene benyttes til å endre arbeidsforholdet må det i så tilfellet skje ved at oppsigelse kombineres med tilbud om arbeid på endrede vilkår. Tilsvarende Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 552, Jakhelln, Aune (red), *Arbeidsrett.no* (2006) s. 776. Tidvis benevnes dette *endingsoppsigelse*. Denne termen benyttes imidlertid også om faktiske tilpasninger som er gjennomført under henvisning til styringsretten, men hvor det etter en konkret vurdering anses å ligge utenfor styringsrettens rammer. Tilpasningen betraktes derved som en oppsigelse av det tidligere arbeidsforhold. Denne dobbeltbetydningen medfører at termen synes lite hensiktsmessig. Se for øvrig også Aagaard i *Arbeidsrett* 2005 s. 232-236

¹⁰ Se NOU 2004: 5 s. 70. I svensk rett omtalt som *atypiske anställning*, jf. Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet* (2004) s 15.

¹¹ Jf. aml. §§ 14-9 flg.

fellesbehandling av arbeidsgivers styringsrett og bruken av alternative tilknytningsformer fremstår derfor lite hensiktsmessig.

Utenfor avhandlingens tematikk faller også problemstillinger knyttet til arbeidstakere i ledende og andre særlig uavhengige stillinger. Arbeidstakerbegrepet dekker en svært sammensatt gruppe. Illustrerende er i så måte at ”*arbeidstaker*” i aml. § 1-8 første ledd er definert som ”*enhver som utfører arbeid i annens tjeneste*”. Som arbeidstaker anses derved også blant annet virksomhetens ansatte øverste leder.¹² Virksomhetens øverste leder innehar imidlertid i en annen posisjon enn de øvrige arbeidstakere. Dette skyldes blant annet at vedkommende rent faktisk vil ha sentral innflytelse på virksomhetens drift og at styrkeforholdet vis á vi arbeidsgiver normalt er mer balansert enn for andre arbeidstakere.¹³ Virksomhetens øverste leder er derfor også gitt en annen rettslig stilling enn de øvrige arbeidstakere. Som eksempel kan nevnes adgangen til å inngå forhåndsavtaler om avkall på oppsigelsesvern, jf. aml. § 15-16 annet ledd. Avvikende regulering foreligger også for andre arbeidstakere i særlige uavhengige stillinger, kfr. eksempelvis aml. § 10-12 annet ledd. Som følge av de særskilte omstendigheter som knytter seg til disse arbeidstakergrupperinger, har jeg funnet det hensiktsmessig å avgrense oppgavens tematikk mot arbeidstakere i ledende og andre uavhengige stillinger.

Arbeidsgivers behov for fleksibilitet kan som nevnt relatere seg til ulike sider av arbeidsforholdet. Avhandlingens fokus på arbeidsgivers mulighet til fleksibel nyttiggjørelse av arbeidskraften innebærer imidlertid at fremstillingen konsentreres om adgangen til å foreta endringer i arbeidstakers plikter. Avhandlingen avgrenses derved mot arbeidsgivers adgang til å endre i arbeidstakers lønn og andre rettigheter - eksempelvis bonusavtaler, forsikringer, pensjonsavtaler, firmabil, telefon, avis m.v.

Avhandlingen vil videre kun behandle arbeidsforhold som reguleres av arbeidsmiljøloven – samt for tariffrettslige spørsmål – av arbeidstvistloven. Disse lover utgjør de sentrale lover til regulering av forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. For enkelte arbeidstakergrupperinger – eksempelvis arbeidstakere ansatt i staten og sjømenn –

¹² Jf. Ulseth, *Daglig leders stillingsvern* (2006) s. 18.

¹³ Jf. Ulseth, *Daglig leders stillingsvern* (2006) bla s. 18, se også s. 23.

er imidlertid arbeidsforholdet i større eller mindre grad underlagt regulering i særskilt lovgivning.¹⁴ Slik særlovgivning kan naturlig nok fremby avvikende problemstillinger og løsninger. Jeg har derfor ikke funnet det forsvarlig å behandle også særlovgivningen innenfor de rammer som står til disposisjon for denne avhandling.

Avhandlingens fokus på *adgangen* til ensidig å pålegge endringer i arbeidsforhold innebærer dertil at det i prinsippet avgrenses mot krav til saksbehandling, formkrav o.l. Slike krav kan riktignok medføre praktiske hindre for arbeidsgivers effektive ivaretagelse av virksomhetens fleksibilitetsbehov, men vil ikke – dersom rett fremgangsmåte er anvendes – begrense arbeidsgivers adgang til å pålegge endringer ensidig.

1.3 Rettskildebildet

Rekkevidden av arbeidsgivers ensidige endringsadgang utgjør et sentralt tema i arbeidsretten. Det foreligger følgelig et ikke ubetydelig rettskildemateriale av relevans for avhandlingens ulike problemstillinger. For er rekke sentrale spørsmål savnes like fullt autoritativ veiledning. Dette skyldes dels at det foreliggende materiale er svært kasuistisk, dels at materialet i ikke ubetydelig grad utgjøres av praksis fra de lavere domstoler – og følgelig må tillegges begrenset vekt. Ved behandlingen av det tilgjengelige rettskildemateriale anvendes i det videre de alminnelige rettskildeprinsipper. Nedenfor vil jeg imidlertid knytte enkelte bemerkninger til utvalgte rettskildespørsmål av særskilt betydning for den videre fremstilling.

For det første bør det knyttes enkelte bemerkninger til *arbeidsmiljøloven* – som utgjør den sentrale lov på arbeidsrettens område. Loven er av 2005 og trådte i kraft 1. januar 2006. Det foreligger følgelig svært begrenset med rettskilder som direkte angår anvendelsen av lovens ulike bestemmelser. Selv om arbeidet med den nye lov skapte betydelig offentlig debatt, medførte loven like fullt få realitetsendringer i forhold til den tidligere arbeidsmiljølov av 1977. Da arbeidsmiljøloven ble vedtatt i juni 2005 innebar

¹⁴ Jf. henholdsvis tjenestemannsloven og tjenestetvistloven og sjømannsloven.

denne riktignok på viktige områder endringer i forhold til den tidligere lov, men disse ble i betydelig grad begrenset ved endringslov av 21. desember 2005 nr. 121.¹⁵ For avhandlingens ulike problemstillinger innebærer dette at også rettskildene knyttet til arbeidsmiljøloven av 1977 vil derved ha atskillig interesse.

For det andre bør det knyttes enkelte bemerkninger til det *tariffrettslige avtaleverk*. Tariffavtaler inneholder regulering av sentral betydning for lønns- og arbeidsvilkår, og er derfor også av vesentlig betydning for den enkelte arbeidstakers rettigheter og plikter. Tariffavtaler inngås riktignok mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene – alternativt med enkeltvise arbeidsgivere.¹⁶ Det er således de tariffavtalesluttende organisasjoner – eventuelt den tariffsluttende arbeidsgiver – som er part i tariffavtalen – ikke den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver. At tariffavtaler like fullt vil ha stor betydning for fastleggelsen av den enkelte arbeidstakers rettigheter og plikter skyldes særlig prinsippet om medlemsbundethet og reglene om tariffavtalers ufravikelighet.¹⁷

Prinsippet om *medlemsbundethet* utgjør et av tariffavtalers fremste særtrekk. Dette medfører at tariffavtaler ikke bare binder avtalens egne parter, men også avtalepartenes medlemmer.¹⁸ Som tariffpartenes medlemmer regnes både forbund og lokale foreninger under de avtalesluttende parter – samt de enkelte arbeidstakere eller arbeidsgivere tilsluttet slike foreninger.¹⁹ Skal tariffavtalen ha bindende virkning også overfor utenforstående, må derimot tariffavtalen aktivt gjøres til del av det individuelle arbeidsforhold – eksempelvis ved henvisning i den individuelle arbeidsavtale eller ved faktisk etterlevelse.²⁰

Nært forbundet med prinsippet om medlemsbundethet er reglene om tariffavtalers *ufravikelighet*. Det sentrale utgangspunkt for disse regler foreligger ved arbtvl § 3 nr. 3. I henhold til denne bestemmelse er en regulering i en individuell arbeidsavtale inngått

¹⁵ Jf. Ot.prp.nr. 24 (2005-2006) s. 4

¹⁶ Jf. arbtvl § 1 nr. 8, Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) 117.

¹⁷ Om tariffavtalers ufravikelighetsvirkninger benyttes tidvis betegnelsen ”ufravikelighetsprinsippet”. Denne leder imidlertid tanken mot at det er tale om en rettslig problemstilling, mens det derimot er tale om flere ulike rettslige problemstillinger, jf. Evju i *Arbeidsrett* 2005 s. 137 flg. Termen ”ufravikelighetsprinsippet” benyttes derfor ikke i det videre.

¹⁸ Jf. Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s. 121, *Kollektiv arbeidsrett* (2004) s. 229. Se Evju, i *Arbetsrätten i Norden* (1990)s. 251.

¹⁹ Jf. Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s. 123.

²⁰ Jf. Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s. 125, *Kollektiv arbeidsrett* (2004) s. 229.

mellom medlemsbundne parter ugyldig dersom reguleringen strider mot tariffavtalens regulering. Bestemmelsen er direkte kun utformet som en ugyldighetsregel, men det er ikke tvilsomt at bestemmelsen også gir partene i det individuelle arbeidsforhold rett til å kreve at tariffavtalens regulering legges til grunn også i det enkelte arbeidsforhold.²¹ Arbtvl § 3 nr. 3 retter seg for øvrig mot avvikende regulering både til gunst og til skade for den enkelte arbeidstaker.²² Med mindre tariffavtalen selv åpner for individuelle løsninger – eksempelvis ved bruk av minimums- eller maksimumsreguleringer – må således tariffavtalens regulering legges til grunn i samtlige arbeidsforhold som omfattes av tariffavtalens virkeområde.²³

Formålet med ufravikelighetsreglene er ikke kun å beskytte den enkelte arbeidstaker, men også å forhindre at tariffavtalene – og organisasjonens betydning – undergraves.²⁴ Tariffavtalene representerer gjerne resultatet av forhandlinger og kompromisser mellom organisasjonene, og ”oppfattes av [disse] som det for tiden best oppnåelige under hensyn til medlemmenes samlede interesser”.²⁵ En adgang til å fravike tariffavtalens reguleringer åpner for individuell forhandlingsstyrke, hvilket vil kunne undergrave tariffavtalens enkelte bestemmelser og derved også tariffavtalens og organisasjonens betydning. Den naturlige konsekvens av dette er at tariffavtaler binder både til gunst og ugunst for partene.

Arbtvl § 3 nr. 3 gjelder etter sin ordlyd kun forholdet mellom tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler og kun forholdet mellom medlemsbundne parter.²⁶ I tillegg til arbtvl. § 3 nr. 3 gjelder imidlertid ufravikelighetsnormer også på ulovfestet grunnlag. Av disse følger blant annet at en tariffbundet arbeidsgiver ikke har adgang til å inngå avtaler

²¹ Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s. 126, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 580.

²² Jf. ARD 1945-48 s. 73, Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s. 127, *Kollektiv arbeidsrett* (2004) s. 231, Andersen, *Arbeidsretten og organisasjonene* (1956) s. 158.

²³ Jf. Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s. 127, *Kollektiv arbeidsrett* (2004) s. 231.

²⁴ Jf. ARD 1945-48 s. 73, Andersen, *Arbeidsretten og organisasjonene* (1956) s. 156, Evju i *Arbetsrätten i Norden* (1990) s. 244.

²⁵ Jf. NOU 1996: 14 kap. 3.8.6.

²⁶ Jf. Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s. 126, *Kollektiv arbeidsrett* (2004) s. 231.

med utenforstående som materielt avviker fra tariffavtalens regulering.²⁷ Regelen innebærer således at tariffavtaler også får betydning for innholdet i arbeidsavtaler inngått med utenforstående. Tariffbrudd overfor utenforstående medfører imidlertid ikke ugyldighet, men vil kunne forfølges av den tariffsluttende arbeidstaker organisasjon.²⁸

Reglene om medlemsbundethet og tariffavtalens ufravikelighetsvirkninger innebærer således at tariffavtalens reguleringer blir direkte bestemmende for den enkelte arbeidstakers rettigheter og plikter. Tariffrettslig regulering vil derved også være av betydning for avhandlingens ulike problemstillinger.

For det tredje bør det knyttes enkelte bemerkninger til *praksis fra Arbeidsretten*. På arbeidsrettens område foreligger den noe spesielle situasjon at det ved siden av de alminnelige domstoler foreligger et separat prosesssystem med Arbeidsretten som den sentrale domstol – det såkalte ”dobbeltporede prosesssystem”. Reglene om Arbeidsrettens kompetanse, organisasjon og saksbehandling finnes i arbeidstvistlovens kap. 2. Utgangspunktet er at Arbeidsretten avgjør tvister reist av og mot tariffavtalepartene hvor disse angår tariffavtalers gyldighet, tariffavtalers forståelse, brudd på tariffavtalers bestemmelser og forståelsen av arbeidstvistloven.²⁹ I praksis avgjør også Arbeidsretten disse søksmål med endelig virkning, da adgangen til å anke eller påkjære Arbeidsrettens avgjørelser er svært begrenset, jf. arbtvl. § 26. Arbeidsrettens praksis vil derfor være den sentrale kilde til forståelse av tariffrettslige spørsmål, samt for tolkningen av arbeidstvistlovens bestemmelser.

Et særlig spørsmål er for øvrig hvilken rettskildemessig vekt Arbeidsrettens avgjørelser må tillegges. Den omstendighet at Arbeidsrettens avgjørelser er endelige, samt at Arbeidsretten besitter en særlig kompetanse i disse spørsmål, taler for at avgjørelsene bør tillegges betydelig vekt. Praksis fra Høyesterett viser da også at Arbeidsrettens avgjørelser

²⁷ Jf. ARD.1922.50, ARD.1950.113, Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s. 127, Evju i *Arbetsrätten i Norden* (1990) s. 243 flg.

²⁸ Jf. ARD 1922 s. 50; ARD 1950 s. 113, Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s. 127, *Kollektiv arbeidsrett* (2004) s. 237.

²⁹ Jf. arbtvl §§ 7 og 8, NOU 1996: 14 punkt 3.8.13. Andersen, *Arbeidsretten og organisasjonene* (1956) s. 66, *Kollektiv arbeidsrett* (2004) s. 428 flg. og 437 flg. Arbeidsretten har også kompetanse i tvister om tjenestetvistloven. Problemstillinger knyttet til denne faller imidlertid utenfor avhandlingens rammer, jf. kap. 1.2

står i en særstilling.³⁰ Arbeidsrettens avgjørelser slår imidlertid ikke igjennom overfor Høyesterettsavgjørelser.³¹

Arbeidsrettens avgjørelser vil ha betydning også ut over de rent tariffrettslige spørsmål. I denne forbindelse er særlig Arbeidsrettens praksis i perioden 1. juli 1977 til 5. juni 1981 av interesse. Ved vedtakelsen av arbeidsmiljøloven av 1977 ble det innført en ordning hvoretter Arbeidsretten var ankeinstans i saker om oppsigelse og avskjed i individuelle arbeidsforhold. Som følge av den begrensede adgang til å anke videre avgjorde Arbeidsretten i praksis slike saker med bindende virkning. Presset på Arbeidsretten ble imidlertid større enn forventet, og ordningen fungerte ikke som tilsiktet.³² Ved lov av 5. juni 1981 nr. 46 ble derfor prosessordningen endret slik at også oppsigelses- og avskjedssakene igjen skulle behandles fullt ut for de alminnelige domstoler.³³ Arbeidsrettens praksis i oppsigelses- og avskjedssaker fra denne periode står imidlertid i en særlig rettskildemessig stilling – og må følgelig tillegges særlig vekt.

Ved behandlingen av avhandlingens ulike problemstillinger vil dertil de avtalerettslige fortolknings- og disposisjonsprinsipper stå sentralt. Disse kommer således til anvendelse i tillegg til de alminnelige rettskildeprinsipper, hvilket skyldes at behandlingen av avhandlingens problemstillinger i atskillig utstrekning må forankres i de individuelle arbeidsavtaler – samt i de kollektive tariffavtaler. Det er i denne forbindelse verdt å bemerke at slike avtaler ikke er unntatt de alminnelige avtalerettslige regler. Riktignok kan det oppstå visse konflikter mellom de alminnelige avtalerettslige regler og særskilte arbeidsrettslige regler – eksempelvis mellom de avtalerettslige regler om ugyldighet og arbeidsrettens regler om oppsigelse og avskjed.³⁴ Disse spørsmål kommer imidlertid ikke på spissen innenfor rammen av denne avhandling, og de alminnelige fortolknings- og disposisjonsprinsipper vil derfor i betydelige grad bli anvendt i det påfølgende.

³⁰ Se eksempelvis Rt. 1977 s. 902 (*Hammerverk*); Rt. 1995 s. 1, Rt. 2002 s.1012.

³¹ Se eksempelvis *Kollektiv arbeidsrett* (2004) s 38. Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 123.

³² Jf. Ot.prp. nr. 78 (1980-1981) s. 1-2.

³³ Jf. Ot.prp. nr. 78 (1980-1981) s. 1-2. Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 29.

³⁴ Slik eksempelvis i Rt. 1988 s. 766, Rt. 2004 s. 76 (Azari).

1.4 Videre fremstilling

Avhandlingen tematikk inndeles i det videre i fem hovedkapitler. I første hovedkapittel gjennomgås styringsrettens karakter, begrunnelse og rettslige grunnlag (kap. 2). De tre påfølgende hovedkapitler vies i sin helhet til en gjennomgang av styringsrettens nærmere omfang. *For det første* undersøkes hvilke endringer styringsretten normalt omfatter uten særskilt avtaleregulering (kap. 3). *For det andre* undersøkes hvordan og i hvilken utstrekning arbeidsgiver kan utvide styringsretten ved særskilt avtaleregulering (kap. 4). *For det tredje* undersøkes hvorvidt styringsrettens anvendelighet begrenses av særskilte krav til dens konkrete utøvelse – fortrinnsvis av krav til saklighet (kap. 5). I siste hovedkapittel foretas avslutningsvis en sammenfattende vurdering av i hvilken grad styringsretten utgjør et egnet virkemiddel til å ivareta arbeidsgivers fleksibilitetsbehov (kap. 6).

2 Styringsrettens rettslige karakter og grunnlag

Arbeidsgivers styringsrett defineres normalt som arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.³⁵ En foreløpig karakteristikk av styringsretten kan være at styringsretten er en kompetanse for arbeidsgiver til ensidig å treffe bindende beslutninger med virkning for arbeidsforholdet.³⁶ Styringsrett for arbeidsgiver innebærer motsetningsvis

³⁵Se eksempelvis Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), NOU 1999: 34 kap. 9.2, Andersen, *Fra arbeidslivets rett* (1967) s. 149, Fougner, *Arbeidsavtalen* (1999) s. 251, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s 49, Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 108.

³⁶Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s. 11.

at arbeidstaker plikter å etterkomme de pålegg arbeidsgiver gir – det vil si plikt til lydighet for arbeidstaker.³⁷

Styringsrettsbeslutninger kan angå både virksomhetens drift, slik som dens generelle oppgaver, omfang eller organisering, og beslutninger om individuelle arbeidsforhold. Tidvis benyttes termen styringsrett om begge disse elementer,³⁸ mens termen andre ganger begrenses til beslutninger i det individuelle arbeidsforhold.³⁹ Som følge av avhandlingens tematikk begrenses fremstillingen i det videre til sistnevnte forståelse. Beslutninger om virksomhetens drift betegnes i det videre som foretaksledelsen.⁴⁰

At det tilligger arbeidsgiver en slik ensidig beslutningskompetanse følger langt på vei allerede av arbeidsforholdets egenart. Et arbeidsforhold utgjør et rettsforhold som etableres ved den individuelle arbeidsavtale, og som reguleres av den individuelle arbeidsavtale, lov og eventuelt tariffavtale.⁴¹ Som andre rettsforhold består arbeidsforholdet av plikt- og rettighetskonstellasjoner, hvor arbeidstakers sentrale plikt er å stille en arbeidsytelse til disposisjon for arbeidsgiver – arbeidsplikten – og hvor arbeidsgivers sentrale rett er å motta arbeidstakers arbeidsytelse.⁴² Arbeidsplikten kan være mer eller mindre gjennomregulert i arbeidsforholdets rettsgrunnlag. Hvor arbeidsplikten er eksakt regulert i rettsgrunnlaget er partene i utgangspunktet bundet, og det i så tilfellet ikke rom

³⁷ Jf. Engelsrud, *Styring og vern* (2006) s. 140 og 155. Berg, *Arbeidsrett* (1930) s. 61. Nekter arbeidstaker å etterkomme arbeidsgivers rettmessige pålegg inntre et pliktbrudd, som i sin tur kan danne grunnlag for oppsigelse eller avskjed, jf. aml. § 15-7 og § 15-14, jf. Rt. 1971 s. 310, Rt. 1988 s. 1188 (*Sara Hotell*), Rt. 2002 s. 712 (*SFO*), Engelsrud, *Styring og vern* (2006) s. 155, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 790 flg. Øydegard og Fougner i TfR 2002 s. 573.

³⁸ Slik eksempelvis Rt. 1989 s. 508 (*Spikerverket*), Dege, Dege, *Arbeidsgivers styringsrett I* (1995) s. 7, Bernhardt, Bernhardt, *Arbeidsrett del 2* (1984) s. 18 flg.

³⁹ Slik eksempelvis Andersen, Andersen, *Fra arbeidslivets rett* (1967) s. 149 flg., Fanebust, Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold* (2001) s. 108.

⁴⁰ Evju benytter i artikkelen *Arbeidsrett og styringsrett i Arbeidsrett og arbeidsliv 2003*, tilsvarende *foretaksledelsen* om beslutninger om virksomhetens drift. Beslutninger om det individuelle arbeidsforhold betegnes derimot som *arbeidsledelsen*. *Styringsretten* benyttes derimot som en fellesbetegnelse for de to elementer. Denne begrepsbruk er riktignok mer informativ og presis enn betegnelsen ”*styringsrett*” slik den ellers benyttes. Sistnevnte er imidlertid så innarbeidet i arbeidsrettslig terminologi at jeg finner den mest hensiktsmessig å benytte.

⁴¹ Jf. Berg, *Arbeidsrett* (1930) s 61. Se Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 89 flg., Engelsrud, *Styring og vern* (2006) s. 156.

⁴² Se forutsetningsvis Fougner, *Arbeidsavtalen* (1999) s. 20.

for ensidig beslutningskompetanse. Arbeidstakers arbeidsytelse utgjør imidlertid etter sin art en sammensatt og vanskelig definerbar ytelse – samtidig som arbeidsforholdets varighet åpner for endrede behov. Dette vanskeliggjør presise bindinger og medfører at det verken er praktisk mulig eller ønskelig å regulere arbeidsytelsen i detalj. Arbeidsytelsen vil derfor normalt være gjenstand for begrenset regulering, hvilket innebærer at det nærmere innhold forutsettes videre presisert arbeidsforholdets løp.⁴³ Arbeidsforhold kan således som følge av sin egenart sies å bygge på en forutsetning om løpende beslutningskompetanse.

Arbeidsforholdets rollefordeling tilser dertil at den løpende beslutningskompetansen må tilligge arbeidsgiver ensidig. Dette kan for det første forklares ved *ansvars- og risikobetraktninger*.⁴⁴ Med dette forstås at den som har ansvaret og risikoen for virksomheten utad, også innad må kunne fatte de nødvendige beslutninger for å ivareta bedriftens interesser. Utgangspunktet må derfor være at det tilligger virksomhetens ledelse å avgjøre hva slags virksomhet som skal drives, hvordan, hvor og i hvilket omfang.⁴⁵ Styringsrett i det individuelle arbeidsforhold muliggjør gjennomføring av de beslutninger som fattes om virksomhetens drift, og derved også ivaretagelse av virksomhetens interesser.

For det andre kan styringsrett for arbeidsgiver forklares ved betraktninger om *eiendomsrett*.⁴⁶ Styringsretten ses da som en avledet funksjon av arbeidsgivers eierskap til produksjonsmidler og kapital. Ved eiendomsretten har arbeidsgiver rett til å forføye over virksomhetenes eiendeler og kapital, hvilket gir grunnlag for å fatte beslutninger om virksomhetens drift. Eierskapet til produksjonsmidlene gir derved arbeidsgiver indirekte kontroll også over arbeidstakernes anvendelse av produksjonsmidlene.

⁴³ Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv 2003* s. 7. Tilsvarende i svensk rett se Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet* (2004) s. 147.

⁴⁴ Slik eksempelvis Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) 108 flg. Engelsrud, *Styring og vern* (2006) s. 143. Storeng, Beck og Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler I* (2003) s. 134.

⁴⁵ Merk dog at viktige begrensninger her vil følge blant annet av reglene om bedriftsdemokratisering og medbestemmelsesrett, se eksempelvis Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 674 flg.

⁴⁶ Slik eksempelvis Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv 2003* s. 11 flg. Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 108 flg. Mork, *Hovedavtalen LO-NHO 2002-2005* (2003) s. 195.

I teorien er styringsretten dertil søkt forklart som en konsekvens av det *lydighets- og underordningsforhold* arbeidsavtalen etablerer.⁴⁷ Synspunktet synes da å være at partene ved inngåelse av arbeidsavtalen implisitt legger til grunn at arbeidstaker skal være arbeidsgiver underordnet, og derved plikter å etterkomme arbeidsgivers beslutninger. Jeg kan imidlertid vanskelig se at denne forklaring har videre å tilføre, da et slikt lydighets- og underordnings forhold vel så gjerne kan ses som en konsekvens av styringsretten.⁴⁸

At det tilligger arbeidsgiver en styringsrett i det individuelle arbeidsforhold, er alminnelig anerkjent av arbeidslivets parter, i lovgivningen og i rettspraksis.⁴⁹ Historisk sett finner denne anerkjennelsen et sentralt utgangspunkt i de første Verkstedsoverenskomstene i 1907.⁵⁰ Selv om det i dag er få tariffavtaler som innehar slik uttrykkelig regulering av styringsretten, kommer anerkjennelse indirekte til uttrykk gjennom en rekke enkeltbestemmelser som forutsetter at det tilligger arbeidsgiver styringsrett, se eksempelvis Hovedavtalen NHO – LO, 2006-2009 kap. IX.⁵¹ Tilsvarende kan sies om lovgivningen. Som eksempler på reguleringer som forutsetter styringsrett kan nevnes ferieloven § 6 og aml. § 1-8 første ledd.⁵² I rettspraksis er styringsretten anerkjent siden begynnelsen av forrige århundre, og det er konsekvent lagt til grunn at både tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler bygger på en forutsetning om at det tilligger arbeidsgiver styringsrett – med mindre det foreligger holdepunkter for det motsatte.⁵³ I dag må det således anses som sikker rett at det innen rammene av det arbeidsforhold som er inngått tilligger arbeidsgiver en ensidig beslutningskompetanse – normalt omtalt som arbeidsgivers styringsrett.⁵⁴

⁴⁷ Slik eksempelvis Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 49. Tilsvarende NOU 1999: 34 kap. 9.1. Se også Engelsrud, *Styring og vern* (2. utg.) (2003) 38, men dette er endret i 3 utgaven, se dennes s. 41 flg.

⁴⁸ Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s. 11 flg.

⁴⁹ Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s. 19 flg. Øydegard og Fougner i TfR 2002 s. 553 flg.

⁵⁰ For en noe mer utfyllende behandling se Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s 18, også Øydegard og Fougner i TfR 2002 s. 553.

⁵¹ Eksempel på uttrykkelig regulering er Skogbruksoverenskomsten NHO/SL – LO/FF, 2004-2006 § 6.1.

⁵² Eksempel på uttrykkelig regulering er politiloven § 21, sjømannsloven § 3 og tjenestemannsloven § 12. Sistnevnte er hjemler en generell styringsrett ovenfor offentlige tjenestemenn, og er etter sin ordlyd den mest omfattende. Ved utredning av den nye arbeidsmiljøloven ble vurdert om tjenestemannsloven § 12 skulle videreføres i den nye arbeidsmiljølov. Dette ble ansett verken nødvendig eller hensiktsmessig – og ble derfor ikke anbefalt av departementet jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt s. 250.

⁵³ Jf. Rt. 1977 s. 902 (*Hammerverk*), Øydegard og Fougner i TfR 2002 s. 553 flg.

⁵⁴ Slik Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*).

3 Styringsrettens alminnelige omfang

3.1 Alminnelige utgangspunkter

Det følger av det som allerede er behandlet at styringsretten må utøves innen rammen av det arbeidsforhold som er inngått, og at styringsrettens rekkevidde således dels beror på arbeidsplikstens ytterrammer og dels på hvor detaljert arbeidsplikten er regulert innenfor disse ytterrammene.⁵⁵ Med arbeidsplikten siktes som nevnt til hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres og hvordan disse skal utføres (arbeidets innhold), til hvor arbeidet skal utføres (arbeidssted) og til når arbeidet skal utføres (arbeidstid).⁵⁶ Desto mer detaljert arbeidsplikten er regulert i arbeidsforholdets rettsgrunnlag desto mindre rom vil det således være for ensidige pålegg.⁵⁷ Styringsrettens rekkevidde må derved fastlegges med grunnlag i arbeidsforholdets konkrete rettslige regulering.⁵⁸

Styringsrettens rekkevidde må således fastlegges ved en fortolkning og utfylling av den individuelle arbeidsavtale, relevant lovgivning og anvendelige tariffavtaler.⁵⁹ Ved fortolkning og utfylling av den individuelle arbeidsavtalen viser rettspraksis og teori at særlig stillingsutlysningen, opplysninger gitt i forbindelse med intervju og ansettelse, arbeidsreglement, stillingsinstruks, praksis i ansettelsesforholdet og i bransjen,

⁵⁵ Jf. kap. 2, Se for øvrig Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*) og Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*) Av denne grunn omtales styringsretten tidvis som en "restkompetanse", jf. Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*), Evju, *Endringer av tjenestepensjon* i *Moderne forretningsjus* (2001) s. 59, Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s. 21, Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 108, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 50.

⁵⁶ Jf. kap. 1.1.

⁵⁷ Tilsvarende *Omstilling og nedbemanning* (2003) s 85.

⁵⁸ Se eksempelvis Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*)

⁵⁹ Se eksempelvis Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*), Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 89 flg.

virksomhetens art og samfunnsutviklingen vil være av sentral betydning.⁶⁰ Ved motstrid mellom den individuelle avtale og preseptorisk regulering – hvilket på arbeidsrettens område utgjøres av lov og tariffavtale – kan i tillegg hel eller delvis tilsidesettelse av den individuelle avtale aktualiseres.⁶¹ Motstridsspørsmålet kommer imidlertid særlig på spissen når det foreligger særskilt regulering av styringsrettens omfang, og dette spørsmål behandles derfor i første rekke i kap. 4 nedenfor.

Det kan stilles spørsmål om hvilket tidspunkt vurderingen av arbeidsplikstens art og omfang skal knyttes til. Alminnelige avtalerettslige prinsipper taler for at det i utgangspunktet må være forholdene ved inngåelsen av arbeidsavtalen som er det avgjørende. Under arbeidsforholdets løp kan imidlertid arbeidsplikten ha blitt endret flere ganger uten at arbeidstaker har motsatt seg endringen. Derved kan forholdene på det tidspunktet vurderingen fortas tale for at arbeidsplikten har en annen art eller omfang enn forholdene ved ansettelsen skulle tilsi.⁶² At arbeidsforholdet har blitt endret på et tidligere tidspunkt uten at arbeidstakeren har motsatt seg endringen, betyr imidlertid ikke uten videre at arbeidstaker har ment å akseptere en omlegging av arbeidsplikten. Fravær av protest kan også skyldes rettslig utsikkerhet og frykt for konflikt og oppsigelse. Ved en senere endring kan det derfor være grunn til å vise varsomhet med å tillegge en arbeidstakers manglende protest stor betydning.⁶³

I fravær av entydige holdepunkter for styringsrettens rekkevidde blir det sentrale spørsmål – i samsvar med den alminnelige objektive fortolkningslære – hvilke berettigede eller rimelige forventninger arbeidsavtalen gir grunnlag for, alle omstendigheter tatt i betraktning.⁶⁴ I teori og praksis fra de lavere domstoler behandles riktignok gjerne spørsmålet om styringsrettens rekkevidde under henvisning til den såkalte

⁶⁰ Se blant annet Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), Rt. 1964 s. 1345 (*Jordmor*), Rt. 1981 s. 166, Rt. 1994 s. 305. ARD 1980 s. 42. RG 1994 s. 492 (Gulating), LG 2005-124717, Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 89, Øydegard og Fougner i TfR 2002 s. 551, 565 og 582.

⁶¹ Om tariffavtalers preseptoriske karakter se kap. 1.3.

⁶² Om praksis eller etterfølgende omstendigheter som grunnlag for avtalebinding se Rt. 2001 s. 1288 (*PEAB*). Se også NAD 1981-83 s. 388 (Frostating),

⁶³ Tilsvarende Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) side 94.

⁶⁴ Jf. Fleischer, *Rettskilder og juridisk metode* (1998) s. 444, Woxholth, *Avtalerett* (2006) s. 31 flg. og s 402., Selvig og Hagstrøm, *Kontraktsrett til studiebruk 1* (1997) s. 78.

grunnpregstandard.⁶⁵ Denne innebærer i korthet at vesentlige endringer i stillingens grunnpreg ikke kan foretas i kraft av styringsretten.⁶⁶ Hva som utgjør stillingens grunnpreg, må imidlertid avgjøres ved en konkret fortolkning av arbeidsforholdet. Teorien om stillingens grunnpreg kan således utgjøre et hensiktsmessig hjelpemiddel for tanken, da den fremhever det sentrale poeng - nemlig at visse elementer i arbeidsforholdet er så sentrale at de ikke kan endres eller fratras arbeidstaker ved ensidig beslutning. På den annen side gir uttrykket *stillingens grunnpreg* i seg selv liten veiledning i det konkrete fortolknings spørsmål.⁶⁷ Teorien tilfører sålede lite utover det som følger av de alminnelige fortolkningsprinsipper. Den er heller ikke blitt anvendt av Høyesterett. Teorien vil derfor bli tillagt liten vekt i det følgende.

Det ovenstående leder til at rammene for styringsretten kan være mer begrenset for midlertidig ansatte enn for faste ansatte og mer vidtrekkende i ekstraordinære situasjoner enn i ordinære. Ved kortere ansettelsesforhold vil det jevnt over være lettere å forutse hvilke behov så kan oppstå, og dette medfører at endringer av inngripende betydning for arbeidsplikten vil kunne fremstå som mindre påregnelige. Det må derfor kunne hevdes at det i midlertidige ansettelsesforhold jevnt over skal mindre til før en forventning om at arbeidsplikten skal ha et visst innhold, må anerkjennes som berettiget. På tilsvarende vis må det kunne hevdes at det ikke kan være upåregnelig for arbeidstaker at en viss ekstra innsats vil være påkrevd under ekstraordinære omstendigheter som forrykker den ordinære drift. Som eksempler på slike ekstraordinære omstendigheter kan nevnes brann og ulykker, sykdom hos andre arbeidstakere og ulovlig streik.⁶⁸ En slik utvidet arbeidsplikt i ekstraordinære situasjoner er for øvrig lagt til grunn i praksis og teori.⁶⁹ En utvidet

⁶⁵ Se eksempelvis Øydegard og Fougner i TfR 2002 s. 561, Engelsrud, *Styring og vern* (2006)s. 159, Dege, *Arbeidsgivers styringsrett I* (1995) s. 251, LG 2004-4758, LB 2001-15, RG 1994 s. 492 (Gulating).

⁶⁶ Jf. Andersen, *Fra arbeidslivets rett* (1967) s 101. Teorien om stillingens grunnpreg må kunne sies å ha sitt utspring nettopp i uttalelsen her.

⁶⁷ Fanebust gir uttrykk for en noe tilsvarende skepsis i *Innføring i arbeidsrett* s. 96.

⁶⁸ Lovlig streik kan derimot aldri medføre utvidet arbeidsplikt for ikkestreikede, jf. Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 267 flg., Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 98, Berg, *Arbeidsrett* (1930) s. 66.

⁶⁹ Se eksempelvis Rt. 1964 s. 1345 (*Jordmor*); Rt. 1927 s. 296; Berg, *Arbeidsrett* (1930), s. 64, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 266, Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 98. Utvidet arbeidsplikt i ekstraordinære situasjoner kan også følge av lovregulering eller av tariffregulering, eksempelvis Hovedavtalen NHO – LO 2006-2009 § 13. For arbeidstiden vises for øvrig til reglene overtid, jf. aml. § 10-6

styringsrett gir imidlertid bare grunnlag for pålegg av forbigående art – og vil opphøre når den ekstraordinære situasjon bortfaller.⁷⁰

Hvor detaljert arbeidsforholdet er regulert – og derved hvilket rom det er for styringsrett – vil variere for de tre ulike sider av arbeidsplikten, det vil si arbeidets innhold, arbeidsstedet og arbeidstiden. Det skyldes blant annet at de ulike sider av arbeidsplikten frembyr ulike reguleringsmessige utfordringer. I den videre behandlingen av styringsrettens omfang sonderer jeg derfor mellom arbeidsgivers adgang til å endre arbeidets innhold (kap. 3.2), arbeidsstedet (kap. 3.3) og arbeidstiden (kap. 3.4). Dette innebærer imidlertid ikke at det er uten betydning at den endring som ønskes foretatt berører flere sider av arbeidsplikten. I så tilfelle er det lagt til grunn i rettspraksis og teori – og følger for øvrig av alminnelige fortolkningsprinsipper – at det må foretas en samlet vurdering av endringens ulike aspekter, herunder også økonomiske konsekvenser – og at endringen derved lettere vil anses å ligge utenfor hva styringsretten gir grunnlag for.⁷¹

I den videre behandling av styringsrettens rekkevidde vil fremstillingen for øvrig bli delt i to underproblemstillinger. For det første må det tas stilling til hvorvidt arbeidsgiver i det enkelte tilfelle overhodet *har adgang* å foreta ensidige tilpasninger av arbeidsforholdet. For det andre må det – *dersom* det er rom for styringsrett – tas stilling til *hvor omfattende* endringer arbeidsgiver kan foreta, det vil si til styringsrettens rekkevidde.

3.2 Styringsrett og arbeidets innhold

Arbeidets innhold utgjør den side av arbeidsplikten som gjennomgående er underlagt minst regulering i lov, tariffavtale og de individuelle arbeidsavtaler – hvilket motsetningsvis

⁷⁰Iverksettes ikke tid nødvendige tiltak for å avhjelpe den ekstraordinære situasjon innen rimelig, kan den utvidede arbeidsplikte også bortfalle på et tidligere tidspunkt, jf. Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 266.

⁷¹Jf. Storeng, Beck og Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler II* (2003) s. 111, LB 1996-1525, RG 2000 s. 1050 (Borgarting), RG 2003 s. 226 (Salten tingrett), RG 2003 s. 501 (Gulating).

medfører at styringsretten på dette området normalt vil være særlig vidtrekkende. Dette skyldes dels at arbeidets innhold er særlig vanskelig definerbart, og dels at fremtidige behov er vanskelig å forutse. Detaljert regulering vil derfor normalt verken fremstå som praktisk mulig eller som hensiktsmessig.⁷² Arbeidets innhold angis i stedet oftest ved stillingsbetegnelse, arbeidskategori eller lignende.⁷³ Slike betegnelser vil normalt favne en rekke arbeidsoppgaver, og det nærmere innhold forutsettes derved løpende fastlagt. Derved er det også klart at arbeidsgiver i alminnelighet vil *ha adgang* til å utøve styringsrett. I det følgende rettes oppmerksomheten derfor bare mot styringsrettens rekkevidde. For det første ser jeg på styringsrettens rekkevidde hva gjelder *hvilke oppgaver* arbeidstaker skal utføre – det vil si hvilke oppgaver som kan pålegges eller fratras arbeidstaker – og for det andre ser jeg på styringsrettens rekkevidde hva gjelder *hvordan* de tildelte oppgaver skal utføres.

3.2.1 Styringsrettens rekkevidde hva gjelder hvilke oppgaver arbeidstaker skal utføre.

At styringsretten må utøves innen rammen av det arbeidsforhold som er etablert innebærer for det første at arbeidstaker kun kan pålegges arbeidsoppgaver som ligger innenfor arbeidspliktens ytterrammer, og for det andre at arbeidstaker kun kan fratras arbeidsoppgaver som han ikke har krav på å utføre. I den grad det utelukkende er tale om å endre balansen mellom eksisterende arbeidsoppgaver – det vil si at omfanget av visse oppgaver økes, mens omfanget av andre oppgaver reduseres – kan endringen for øvrig pålegges ensidig dersom den endrede balanse er forenelig med arbeidsforholdets rettsgrunnlag. De rettslige fasetter ved samtlige endringsformer utdypes i det følgende.

Det første spørsmål som må undersøkes blir derved *hvilke oppgaver som kan pålegges arbeidstaker* – det vil si hvilke oppgaver som ligger innenfor arbeidspliktens ytterrammer. *Lovgivningen* pålegger naturlig nok ikke arbeidstaker å utføre konkrete

⁷² Jf kap. 2 om styringsrettens begrunnelse, se note43.

⁷³ Jf. aml. § 14-6 første ledd litra c. Tilsvarende Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 262.

arbeidsoppgaver. Derimot inneholder lovgivningen begrensninger for hvilke arbeidsoppgaver som kan pålegges. Slike begrensninger utgjøres i første rekke av forbud mot risikofylt og helseskadelig arbeid samt av forbud mot handlinger som er straffebelagte.⁷⁴ Arbeidstaker kan heller ikke være forpliktet til å utføre handlinger som av andre årsaker er ulovlige, eksempelvis uhjemlet tvang.⁷⁵

For tariffbundne parter kan ytterrammer for arbeidsplikten også følge av *tariffrettslig regulering* – det kan således tales om en tariffmessig arbeidsplikt. I tariffrettslig sammenheng er det imidlertid vanlig å skille mellom ufaglærte arbeidere, faglærte arbeidere og funksjonærer.⁷⁶ For ufaglærte arbeidere er det i rettspraksis og teori lagt til grunn at de i alminnelighet ansettes for å utføre alle oppgaver som faller innenfor rammen av den tariffavtalen som kommer til anvendelse.⁷⁷ Hvor det ikke foreligger holdepunkter for annet er arbeidsgivers styringsrett for ufaglærte arbeidere dermed kun begrenset av tariffavtalens virkeområde.⁷⁸ Rettspraksis gir imidlertid bare holdepunkter for en slik doktrine for ufaglærte arbeidere. For andre arbeidere og funksjonærer må styringsretten motsetningsvis antas begrenset til den stilling arbeidstakeren er ansatt i. Hvor tariffavtalen dekker flere stillingskategorier eller yrkesgrupper kan arbeidspliktens innholdsmessige avgrensning derved variere for de ulike grupper – hvilket kan begrense arbeidsgivers endringsadgang tilsvarende.⁷⁹

Hvilke oppgaver som faller under tariffavtalens virkeområde eller stillingskategorier følger tidvis av positiv regulering, og må ellers fastlegges ved fortolkning. *Positiv regulering* av arbeidspliktens ytterrammer kan eksempelvis utgjøres av bestemmelser som hjemler rett til særskilt vederlag for bestemte oppgaver.⁸⁰ En slik regulering forutsetter riktignok at vedkommende oppgave kan pålegges, men ikke uten

⁷⁴ Jf. aml. § 2-3 annet ledd litra c. Se Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 264 flg., Engelsrud, *Styring og vern* (2006) s. 157, Jakhelln, Aune (red), *Arbeidsrett.no* (2006) s. 877.

⁷⁵ Se eksempelvis LG 1998-844.

⁷⁶ Se forutsetningsvis ARD 1986 s. 165 (*Høst*), ARD 1945-48 s. 253.

⁷⁷ Jf. ARD 1986 s. 165 (*Høst*)

⁷⁸ Jf. ARD 1945-48 s. 46 (*Borregaard Cellulosefabrik*), ARD 1986 s. 165 (*Høst*), Andersen, *Fra arbeidslivets rett* (1967) s. 80.

⁷⁹ Se forutsetningsvis ARD 2000 s. 39.

⁸⁰ Eksempelvis ARD 1962 s. 106, *Fellesoverenskomst* for byggfag YS – PRIFO 2004-2006 § 2-9 nr 2.

særskilt vederlag. Derved vil oppgaven ligge utenfor den ordinære tariffmessige arbeidsplikt. Ved *fortolkning* er det naturlig å ta utgangspunkt i hvilke oppgaver som i alminnelighet tilligger vedkommende stillingskategori eller yrkesgruppe.⁸¹ Arbeidsrettens praksis viser for øvrig at det ved fortolkningen må ses hen til omstendigheter som tariffavtalens forhistorie – herunder partenes forhandlinger – tariffavtalens indre sammenheng samt tariffavtalens praktisering.⁸² Foreligger ikke holdepunkter for annet synes det avgjørende å være hvorvidt de omtvistede oppgaver står i nær sammenheng med de oppgaver arbeidstakerne allerede utfører og med virksomhetens alminnelige drift, samt hvorvidt oppgavene ligger innenfor den aktuelle arbeidstakergruppes normale faglige kvalifikasjoner.⁸³

Størst praktisk betydning for hvilke oppgaver arbeidstaker er forpliktet til å utføre, har imidlertid normalt *den individuelle arbeidsavtalen*. Da det sjelden foreligger klar og uttømmende regulering av hvilke oppgaver arbeidstaker plikter å utføre – og hvilke han ikke plikter å utføre, må den individuelle arbeidspliktens ytterrammer fastlegges ved fortolkning av den enkelte arbeidsavtale. I fravær av entydig enighet vil det sentrale fortolknings spørsmål – i tråd med den alminnelige objektive fortolkningslære – være hvilke oppgaver arbeidstaker med rimelighet må være forberedt på å utføre.⁸⁴

Et naturlig utgangspunkt vil være arbeidsavtalens angivelse av stillingsbetegnelse, arbeidskategori e.l. – hvilket skal foreligge i den skriftlige arbeidsavtale, jf. aml. § 14-6 første ledd litra c. Denne bestemmelsen pålegger riktignok ikke en plikt til angivelse med varig virkning – kun en opplysningsplikt.⁸⁵ Arbeidsavtalens angivelse av

⁸¹Eksempelvis ARD 1934 s. 161. Om betydningen av den alminnelige språklige forståelse ved tolkning av tariffavtale se *Kollektiv arbeidsrett* (2004) s. 183 flg., Andersen, *Arbeidsretten og organisasjonene* (1956) s. 132 flg.

⁸²Jf. ARD 2000 s. 39, ARD 2003 s. 240, ARD 2003 s. 170, ARD 2003 s. 165, ARD 1999 s. 131, ARD 1992 s. 66, *Kollektiv arbeidsrett* (2004)s. 192 flg., Andersen, *Fra arbeidslivets rett* (1967) s. 73 flg., Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 90 flg.

⁸³ Jf. henholdsvis ARD 2000 s. 39, ARD 1971 s. 113, ARD 1934 s. 161, ARD 1992 s. 66, ARD 1961 s. 69.

⁸⁴ Jf. kap. 3.1, se note64. Tilsvarende RG 2003 s. 18 (Salten tingrett)

⁸⁵ Dette følger både av bestemmelsens ordlyd, jf. aml. § 14-6 første ledd hvor det tales om ”opplysninger”. Tilsvarende taler forarbeidene gjennomgående om informasjonsplikt. Aml § 14-6 er for øvrig initiert av EU, jf. Rådskolektiv 91/533/EØF. Av direktivet samt praksis fra EU-domstolen følger at direktivet kun tilsikter å gi arbeidstaker krav på informasjon om vesentlige sider av arbeidsforholdet. Noe krav på krav på varig

stillingsbetegnelse, arbeidskategori e.l kan imidlertid danne grunnlag for visse forventninger om hva slags arbeid som skal utføres – og derved for hva som må anses bindende avtalt. For eksempel faller rengjøring av kontorlokaler i alminnelighet utenfor en sekretærs plikter, og det er således normalt ikke påregnelig for en sekretær å bli satt til slike oppgaver. Ved vurderingen av hvilke oppgaver som omfattes av den avtalte arbeidsplikt, må for øvrig også de øvrige tolkningsdata som nevnt i kap. 3.1 tas i betraktning. Av særlig betydning vil være bransjepraksis og praksis i virksomheten, stillingsinstruks, stillingsutlysning, opplysninger gitt i forbindelse med ansettelse og praktisering av arbeidsforholdet.⁸⁶

Det vil imidlertid sjelden være mulig å avgrense arbeidsplikten skarpt ved en slik fortolkning. Særlig gjelder det når det er tale om å pålegge arbeidstaker helt nye oppgaver. I slike tilfeller synes det avgjørende å være i hvilken grad de nye oppgaver har likehetstrekk med de eksisterende. Dette kan eksemplifiseres ved Rt. 1964 s. 1345 (*Jordmor*). Saken gjaldt krav på lønn i oppsigelsestiden. Arbeidstakeren var utdannet sykepleier og jordmor, men var ansatt som jordmor. Da fødeavdelingen ble nedlagt, ble arbeidstakeren overført til sykepleierstilling. Arbeidstakeren motsatte seg overføringen og krevde lønn i oppsigelsestiden – uten plikt til å arbeide i sykepleierstillingen. Det avgjørende for spørsmålet var om arbeidsgiver hadde adgang til å pålegge en slik overføring ensidig eller ikke. En enstemmig Høyesterett la til grunn at arbeidsgiver *ikke hadde* en slik adgang. Hjemmel for overføring fantes verken i tariffavtalen eller i alminnelige arbeidsrettslige prinsipper. I forbindelse med sistnevnte uttalte en enstemmig Høyesterett:

”Det bør også fremheves som et moment av viktighet at arbeidet som jordmor ved sykehuset etter den dokumenterte instruks atskilte seg markert fra sykepleierarbeidet, slik at det ikke gjaldt overføring til et likeartet arbeid” (s.1346-1347).

fastleggelse av rettigheter og forpliktelser innebærer direktivet derimot ikke. Se blant annet sak C-253/96 (*Kampelmann*). Se også Ot.prp. nr. 78 (1993-1994) s. 11 om betydningen av angivelsen av arbeidsstedet.

⁸⁶ Se eksempelvis Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*); Rt. 1964 s. 1345 (*Jordmor*), RG 1994 s. 492 (Gulating), LB 2001-1994.

Arbeidstaker hadde dermed ingen plikt til å utføre det anviste arbeid, og kravet på lønn i oppsigelsestiden var berettiget. Det er naturlig å forstå avgjørelsen slik at arbeidstaker kun plikter å utføre likeartet arbeid. Senere rettspraksis og teori viser da også at det ved vurderingen av hvilke oppgaver som kan pålegges foretas en sammenligning mellom arbeidstakers tidligere oppgaver og de som ønskes pålagt, og hvor det avgjørende – i mangel av andre holdepunkter – synes å være hvorvidt de nye oppgavene fremstår som likeartede, likeverdige eller like kvalifiserte som arbeidstakerens nåværende oppgaver.⁸⁷ Hvorvidt det er tale om likeartede, likeverdige eller like kvalifiserte oppgaver beror særlig på i hvilken grad arbeidet krever de samme faglige kvalifikasjoner, på arbeidets status og på om arbeidet normalt er likt avlønnet.⁸⁸ Etter dette kan det synes nærliggende å si at arbeidspliktens ytterrammer – i mangel av holdepunkter for noe annet – trekkes ved de arbeidsoppgaver som er likeartede, likeverdige eller like kvalifiserte som de arbeidstaker allerede utfører.

Det neste spørsmål som må undersøkes er hvilke begrensninger som eventuelt gjelder for *hvilke oppgaver arbeidstaker kan fratras*. Da det er arbeidsgivers og virksomhetens behov som utgjør bakgrunnen for ansettelsen, kan det umiddelbart synes naturlig at det innen arbeidspliktens ytterrammer må være opp til arbeidsgiver å avgjøre hvilke oppgaver som skal utføres. Dette er også utgangspunktet.⁸⁹ Dette kan imidlertid like fullt vanskelig gjelde uten begrensninger. Visse oppgaver kan være så sentrale – eller av andre grunner så betydningsfulle for arbeidstaker – at det ikke uten videre kan være opp til arbeidsgiver alene å bestemme hvem som skal utføre disse. Slike arbeidsoppgaver kan

⁸⁷Se forutsetningsvis Rt. 1995 s. 227. Se ARD 1986 s. 165 (*Høst*), Fra underrettspraksis RG 2003 s. 501 (Gulating), RG 2003 s. 18 (Saltens tingrett), RG 1989 s. 653 (Eidsivating), RG 1961 s. 348 (Bergen byrett). Tilsvarende Øydegard og Fougner i TfR 2002 s. 257 flg. og s. 560.

⁸⁸ Se eksempelvis Rt. 1995 s. 227. Fra underrettspraksis se RG 1994 s. 492 (Gulating), RG 2003 s. 226 (Saltens tingrett), LG 2005-124717.

⁸⁹ Jf. Øydegard og Fougner i TfR 2002 s. 561, Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 96. Se også RG 2003 s. 18 (Saltens tingrett).

arbeidstaker etter arbeidsforholdets rettslige regulering ha *krav* på å utføre – hvilket medfører at oppgavene ikke kan fratas ham ensidig.⁹⁰

Spørsmålet om hvilke oppgaver arbeidstaker har krav på å utføre finner begrenset veiledning i *lov og tariffavtaler*. Det finnes riktignok eksempler på at en arbeidstakergruppe er blitt ansett å inneha en tariffestet rett til utføre bestemte oppgaver.⁹¹ De aktuelle avgjørelsene tar imidlertid kun stilling til hvorvidt en arbeidstakergruppe har enerett - eller fortrinnsrett – i forhold til andre arbeidstakergrupper til å utføre aktuelle oppgaver.⁹² En slik enerett kan være viktig for å beskytte yrkesgruppen mot konkurranse fra andre yrkesgrupper og uorganiserte, men det er neppe naturlig å forstå en slik enerett som en rett som den enkelte arbeidstaker kan kreve oppfylt i sitt individuelle arbeidsforhold.

Begrensninger for hvilke oppgaver arbeidstaker kan eller ikke kan fratas, kan derimot følge av *den individuelle arbeidsavtale*. I fravær av klar og uttrykkelig regulering vil det sentrale spørsmål ved fortolkningen være hvorvidt det foreligger omstendigheter i det konkrete arbeidsforhold som gir arbeidstakeren en rimelig forventning om at bestemte arbeidsoppgaver er tillagt ham varig.⁹³ I en slik sammenheng vil igjen den stillingsbetegnelse, arbeidskategori e.l. som er benyttet i arbeidsavtalen, og den alminnelige forståelse av denne, kunne gi arbeidstaker visse rimelige forventninger om å få utføre bestemte oppgaver. Eksempelvis forventer en som er ansatt i sjåførstilling, normalt at hans arbeidsoppgaver i det vesentligste skal utgjøres av transporttjenester. Berettigede forventninger kan dertil følge av de øvrige faktorer som stillingsutlysning, praksis i arbeidsforholdet, etc.⁹⁴

⁹⁰ Tilsvarende forutsetningsvis Øydegard og Fougner i TfR 2002 s 561, Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 96, RG 2003 s. 18 (Saltens tingrett)

⁹¹ Eksempelvis i ARD 1962 s. 106 hvor Arbeidsretten la til grunn at tariffavtalen ga lasse- og lossearbeiderne i Oslo Havn krav på å foreta ilandkjøring av importbiler, se også ARD 1955 s. 99. At en arbeidstakergruppe kan ha en rett til å foreta bestemte oppgaver følger også forutsetningsvis av blant annet av ARD 1973 s. 1, ARD 1975 s. 86.

⁹² Tilsvarende Andersen, *Fra arbeidslivets rett* (1967) s. 82 flg. Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s 90 flg.

⁹³ Tilsvarende RG 2003 s. 18 (Saltens tingrett)

⁹⁴ Jf. kap. 3.1

Hvilke oppgaver arbeidstaker har krav på å utføre kommer særlig på spissen hvor arbeidstaker utfører flere typer oppgaver og en oppgave søkes fratatt. Et slikt tilfelle forelå i RG 1997 s. 175 (Borgarting). Arbeidstaker var ansatt som administrasjonssekretær i Blindeforbundet, hvor en av hans oppgaver var å være redaktør for forbundets medlemsblad. Spørsmålet var om denne funksjonen ensidig kunne fratas ham. Avgjørende var ”*hvor sentral redaktørfunksjonen [var] i forhold til [arbeidstakernes] andre arbeidsoppgaver*” (s.177). På bakgrunn av arbeidsoppgavens omfang fant retten at redaktørfunksjonen utgjorde en så sentral del av arbeidstakerens stilling at den ikke kunne fratas han ensidig. En tilsvarende vurdering av hvor sentral den aktuelle arbeidsoppgave må anses å være, er lagt til grunn også i andre avgjørelser.⁹⁵ Ved vurderingen av hvor sentral den omtvistede oppgave er, viser rettspraksis at det særlig legges vekt på oppgavens omfang, varighet, art, anseelse, avlønning og arbeidstakers kvalifikasjoner.⁹⁶ Med oppgavens art og anseelse siktes det spesielt til om oppgavene er særlig utfordrende, meningsfulle eller interessante - særlig tatt arbeidstakers kvalifikasjoner i betraktning – samt hvorvidt oppgavene medfører et overordnet ansvar.⁹⁷ Som relevante kvalifikasjoner regnes først og fremst de kvalifikasjoner som har stått sentralt i ansettelsesprosessen, og som tilsier at arbeidstaker er tilsatt for å utføre bestemte arbeidsoppgaver.⁹⁸ Med oppgavens avlønning siktes til om arbeidstaker oppbærer særskilt vederlag for vedkommende oppgave.⁹⁹ Dersom dette er tilfellet og vederlaget bortfaller som følge av endringen, skal det generelt lite til før endringen anses å ligge utenfor styringsretten.¹⁰⁰ Arbeidstakerens forventning om å få utføre bestemte oppgaver må imidlertid vurderes i lys av samfunnsutviklingen.¹⁰¹ Denne kan redusere betydningen av arbeidstakers tidligere oppgaver, ja endog overflødiggjøre disse. Under slike omstendigheter må arbeidstaker i

⁹⁵RG 2003 s. 226 (Saltens tingrett), RG 1996 s. 1311(Borgarting), RG 1994 s. 492 (Gulating)

⁹⁶ Se forutsetningsvis Rt. 2003 s. 1702. Se RG 2003 s. 226 (Saltens tingrett), RG 1996 s. 1311 (Borgarting), LB 1996-1525; RG 1997 s. 175 (Borgarting). RG 1994 s. 492 (Gulating)

⁹⁷RG 1987 s. 842 (Gulating) RG 1994 s. 492 (Gulating), LE 1998-769. Om betydningen av at ansvar fratas, se for øvrig Ulseth, *Daglig leders stillingsvern* (2006) s. 154.

⁹⁸ Se eksempelvis RG 1994 s. 492 (Gulating),

⁹⁹ Se RG 2003 s. 226 (Saltens tingrett), LB 1996-1525, og forutsetningsvis RG 2000 s. 1050 (Borgarting).

¹⁰⁰ Jf. 3.1 se note 71.

¹⁰¹ Jf. kap.3.1, se note 60.

alminnelighet være forberedt på omstillinger for å opprettholde sin nytteverdi for arbeidsgiver. Oppgaver som etter en slik totalvurdering må sies å utgjøre sentrale deler av arbeidstakers plikter vil arbeidstaker imidlertid normalt ha en rimelig forventning om å få beholde og det må derved kunne legges til grunn at disse ikke kan fratras arbeidstaker ensidig, det vil si uten dennes samtykke eller særskilt rettsgrunnlag.

Det gjenstår etter dette å undersøke hvilke begrensninger som gjelder for arbeidsgivers adgang til å endre *balansen mellom de bestående arbeidsoppgaver*. I praksis vil endringer i arbeidsforholdet ofte bestå av en kombinasjon av at nye oppgaver blir pålagt eller eksisterende økt, mens tidligere oppgaver blir fratatt eller redusert – det vil si en kombinasjon av begge de aspektene som er behandlet ovenfor. Særlig interessant i denne forbindelse er Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*). Spørsmålet i saken var om de ansatte maskinister på kommunens brannbåt ved ensidig beslutning kunne innlemmes i kommunens hovedbrannstyrke. Før innlemmelsen var maskinistenes arbeidsoppgaver hovedsaklig knyttet til brannbåten, men de hadde også utført andre oppgaver – deriblant deltatt i brannutrykninger på land. Etter innlemmelsen ville deres hovedoppgaver fremdeles være knyttet til brannbåten, men deler av maskinistenes virke ville samtidig bli konvertert til landbasert arbeid – hvor blant annet antallet utrykninger var betydelig høyere. Om betydningen av dette uttalte førstvoterende.:

” [...] integreringen av maskinistene på B/S Nøkk i kommunenes hovedbrannstyrke [vil], medføre ikke ubetydelige endringer i deres arbeidsoppgaver, selv om hovedoppgaven fremdeles består i å være maskinister på B/S Nøkk. Jeg er likevel under noen tvil kommet til at endringene ikke er større enn at ankemotpartene må akseptere disse. Ved vurderingen har jeg lagt vesentlig vekt på at B/S Nøkk er en spesialbåt som inngår i kommunes brannberedskap, og at mannskapets arbeidsoppgaver heller ikke tidligere har vært begrenset til oppgaver som knytter seg til driften av båten” (s. 1610).

Det er naturlig å forstå denne uttalelsen slik at det må foretas en samlet vurdering av de to aspekter. For det første omfattet endringen kun arbeidsoppgaver som falt innenfor rammen av det etablerte arbeidsforhold, jf. *”heller ikke tidligere har vært begrenset til”*. For det

andre ble arbeidstakerne ikke fratatt oppgaver de etter avtalen hadde krav på å utføre, eller fikk redusert slike oppgaver til det uvesentlige, jf. *”hovedoppgaven fremdeles består i å være maskinister”*. Innenfor de skisserte rammer er det dertil nærliggende å forstå avgjørelsen slik at arbeidsgiver har betydelig endringsadgang, jf. *”ikke ubetydelige endringer”*, så lenge balansen for hva som utgjør arbeidstakers hovedoppgaver og tilleggsoppgaver opprettholdes, jf. *”hovedoppgavene fremdeles består i å være maskinister”*.¹⁰²

Slik dommen er formulert er det riktignok ikke grunnlag for en antitese – det vil si at endringsadgang ville være utelukket dersom ett av disse forhold hadde stilt seg annerledes. Høyesterett gir imidlertid uttrykk for å gå langt, noe som kan spores i måten retten uttrykker seg på, jf. *”ikke ubetydelige endringer”* og *”under noen tvil”*. Det vil derfor være risikofylt for arbeidsgiver å basere seg på en endringsadgang ut over disse rammer.

En slik forståelse samsvarer med hva som innledningsvis ble antydnet på bakgrunn av det grunnleggende utgangspunkt om at styringsretten må utøves innen rammen av det arbeidsforhold som er etablert; nemlig at endringer i balansen mellom de ulike oppgaver kun kan finne sted i den grad den endrede balanse er forenelig med arbeidsforholdets rettsgrunnlag. I resultat medfører en slik tilnærming derved at arbeidsgiver i praksis ikke kan foreta endringer som gir arbeidsforholdet en endret karakter – eller endret ”grunnpreg”. Den såkalte grunnpregstandarden utgjør således – som omtalt innledningsvis – et beskrivende hjelpemiddel for tanken, men gir like fullt liten veiledning ved den avgjørende fortolkningsprosess, som må foretas utpreget konkret.

Etter dette synes det naturlig å legge til grunn at arbeidsgiver – med mindre det foreligger holdepunkter for noe annet – ensidig kan pålegge nye oppgaver så lenge disse er likeartede, likeverdige eller like kvalifiserte som arbeidstakers tidligere oppgaver. Innenfor disse ytterrammer kan arbeidsgiver videre bestemme hvilke oppgaver som skal utføres og i hvilket omfang – så lenge det ikke er tale om å frata arbeidstaker oppgaver som er særlig

¹⁰² Et synspunkt om at arbeidsavtalen kan fortsette en viss fordeling eller balanse mellom ulike oppgaver synes lagt til grunn også av Fanebust i *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 96.

sentrale eller endringen forrykker balansen mellom hva som er arbeidstakers hovedoppgaver og tilleggsoppgaver.

3.2.2 Styringsrettens rekkevidde hva gjelder hvordan de tildelte oppgaver skal utføres

Det siste spørsmål som ble omtalt innledningsvis – og som det fremdeles gjenstår å behandle – er hvilken adgang arbeidsgiver har til å pålegge endringer av hvordan oppgaver som omfattes av arbeidstakers arbeidsplikt skal utføres. Beslutninger om arbeidets utførelse vil typisk kunne være endrede arbeids- og rapporteringsrutiner og endret angivelse av hvilke teknikker, fremgangsmåter eller utstyr som skal benyttes.¹⁰³ Pålegg om hvordan arbeidet skal utføres må imidlertid avgrenses mot pålegg av mer kontrollerende karakter, eksempelvis bruk av stemplingsur, kontroll av bagger og kjøretøy, PC- og internettbruk, etc. Pålegg av sistnevnte karakter kan riktignok indirekte tenkes å få betydning for arbeidets utførelse, men faller strengt tatt utenfor fremstillingen her, og vil følgelig ikke bli behandlet.

Meget taler for at arbeidsgiver har betydelig adgang til å ensidig å bestemme hvordan arbeidet skal utføres. Arbeidets utførelse og organisering er av stor betydning for virksomhetens drift, virksomhetens kostnader og sluttproduktets egenskaper. For arbeidsgiver er det derfor særlig viktig med kontroll over disse forhold. Dertil kommer at det i alminnelighet vil være arbeidsgiver som har best oversikt over – og forutsetninger for å vurdere – virksomhetens behov. En begrensning av arbeidsgivers beslutningskompetanse på dette området vil således ha formodningen mot seg.¹⁰⁴ Så vidt det kan ses foreligger da også svært få begrensninger for arbeidsgivers styringsrett på dette området.

¹⁰³ Eksempelvis ARD 1978 s. 110, Rt. 1988 s. 1188 (*Sara Hotell*), Se også NAD 1988 s 467 (Tromsø byrett) om arbeidsantrekk.

¹⁰⁴ Tilsvarende Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 117.

De begrensninger som er aktuelle for arbeidsgivers styringsrett, vil fortrinnsvis følge av generelle reguleringer utenfor den individuelle arbeidsavtale. Av særlig betydning er for det første de tidligere omtalte *forbud i lovgivningen* mot heleskadelig arbeid – som særlig handheves av arbeidstilsynet, jf. aml. § 18-1. For det andre kan begrensninger for hvorledes arbeidet skal utføres, følge av *etiske normer eller retningslinjer*, eksempelvis for leger og advokater.¹⁰⁵ Regulering av betydning for arbeidets utførelser kan for det tredje forekomme i *stillingsinstruks eller arbeidsreglement*. Slike reguleringer kan medføre begrensninger for adgangen til å pålegge endringer i det konkrete tilfelle. Da både arbeidsreglement og stillingsinstruks jevnt over forutsettes å kunne endres, vil disse like fullt sjelden eller aldri legge varige bindinger på det individuelle arbeidsforhold.¹⁰⁶ Ingen av de nevnte regelsett kan ses å medføre begrensninger av vesentlig praktisk betydning for arbeidsgiver. Det må derfor kunne sies at det innenfor de rammer som gjelder for hvilke oppgaver som skal utføres i det alt vesentligste er opp til arbeidsgiver å beslutte *hvordan* disse skal utføres.¹⁰⁷

3.2.3 Sammenfatning - Arbeidsgivers adgang til ensidig å endre arbeidets innhold

Etter dette kan det sies at arbeidsgiver jevnt over innehar styringsrett hva gjelder hvilke oppgaver som skal utføres og hvordan, og at styringsretten på dette området normalt vil være vidtrekkende. Særlig vil dette gjelde instruks om hvordan arbeidstakers oppgaver skal utføres, men tilsvarende vil til en viss grad også gjelde med hensyn til hvilke oppgaver som skal utføres.

¹⁰⁵ Se eksempelvis Regler for god advokatskikk som er inntatt i advokatforskriftens kap. 12

¹⁰⁶ Se eksempelvis aml. § 14–20. For arbeidsreglementet skal det riktig nok bemerkes at det kan følge visse begrensninger av plikten til å forhandle med arbeidstakerne, samt at reglementets gyldighet krever godkjenning fra Direktoratet for Arbeidstilsynet – eventuelt skriftlig avtale med de tillitsvalgte, jf. aml. § 14-17. Forhandlingsplikten innebærer imidlertid ingen plikt til å komme til enighet, jf. forutsetningsvis aml. § 14-17 annet ledd fjerde punktum, og formålet med direktoratets godkjenning er i hovedsak å kontrollere at reglementets innhold eller tilblivelse ikke er i strid med loven eller er urimelige ovenfor arbeidstakerne, jf. aml. § 14-19.

¹⁰⁷ Omfattende instruksadgang er også lagt til grunn i Evju, *Om kontraktsvern, arbeidstilsyn og straff* i *Arbeidsrettslige emner* (1979) s. 259, Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 559. Se også note 103.

3.3 Styringsrett og arbeidssted

En adgang til å pålegge endret arbeidssted kan være av stor betydning for arbeidsgiver, men kan også få inngripende konsekvenser for arbeidstaker. Slike endringspålegg vil normalt angå arbeidspliktens geografiske utstrekning – det vil si hvor arbeidet skal utføres, påbegynnes eller avsluttes. Et pålegg om endret arbeidssted kan imidlertid også innebære at arbeidstaker underlegges en annen arbeidsgivers daglige styringsrett, eller en overgang fra fast arbeidsplass til omreisende arbeid eller omvendt. Adgang til ensidig å pålegge slike endringer kan være en viktig forutsetning for virksomhetens mulighet til å nyttiggjøre seg den bestående stab og dennes kvalifikasjoner. Spesielt gjelder dette innenfor konkurranseutsatte bransjer og i større organisasjoner.¹⁰⁸ På den annen side kan endret arbeidssted få inngripende konsekvenser for arbeidstaker og dennes familie, hvilket særlig vil være tilfellet ved betydelige geografiske forflytninger. På denne bakgrunn søkes i det videre avklart hvorvidt og eventuelt i hvilke utstrekning en ensidig endringsadgang er forenlig med gjeldene rett.

3.3.1 Har arbeidsgiver adgang til å foreta ensidige endringer av arbeidsstedet?

Den første problemstilling som må avklares er om arbeidsgiver overhodet *har adgang* til å pålegge endret arbeidssted ensidig eller om arbeidsstedet må anses bindende fastlagt. Er sistnevnte tilfellet kan endringer kun finne sted ved arbeidstakers samtykke – eventuelt i kombinasjon med oppsigelse.¹⁰⁹

Problemstillingen finner jevnt over lite veiledning i *lovgivning og tariffavtaler*. Riktignok forekommer visse tilfeller av lovhjemlet plikt til å akseptere pålegg om endret

¹⁰⁸ At det foreligger et slikt behov underbygges blant annet ved at reguleringer som tilsikter å sikre arbeidsgiver forflytningsadgang er forholdsvis utbredt. Alternative avtalereguleringer og adgangen til å gjøre bruk av slike behandles i kap. 4

¹⁰⁹ Tilsvarende Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 552.

arbeidssted, se eksempelvis sjømannsloven § 3 og politiloven § 21, men slik regulering har begrenset utbredelse.¹¹⁰ Plikt til å akseptere endret arbeidssted kan også følge av tariffavtale, men også slik regulering synes lite utbredt. Reguleringsformen kan imidlertid eksemplifiseres ved ARD 2003 s. 14, hvor tariffavtalens punkt 4.2.1 lød:

”Endringer av fast stasjon kan skje midlertidig eller permanent når HS’ oppdrag/virksomhet gjør dette nødvendig og forholdet forutsettes å vare mer enn 9 mnd” (s. 15).

En plikt til å akseptere endret arbeidssted kan også følge forutsetningsvis av tariffavtalen, eksempelvis ved regulering av vederlags- og kostnadsdekning ved reiser, slik punkt 2-11 nr. 2 i Overenskomst mellom SAMFO og NITO 2004-2006.¹¹¹ Reguleringer som avskjærer adgang til å pålegge endret arbeidssted kan derimot ikke ses å foreligge i lovgivningen, og jeg har heller ikke kunnet finne eksempler på slike reguleringer i tariffavtaler. Hvor regulering av arbeidsgivers påleggsadgang unntaksvis forekommer i lov eller tariffavtale, vil imidlertid denne regulering – i fravær av holdepunkter for det motsatte – måtte legges til grunn også i det individuelle arbeidsforhold.¹¹²

I de fleste tilfeller vil spørsmålet om arbeidsgiver har adgang til å pålegge endret arbeidssted etter dette bero på hva som må anses avtalt i den *individuelle arbeidsavtale*. Endringsadgangen må da vurderes med utgangspunkt i arbeidsavtalens regulering av arbeidsstedet. I henhold til aml. § 14-6 første ledd litra b skal den skiftlige arbeidsavtale inneholde opplysninger om *”arbeidsplassen”*.¹¹³ Da bestemmelsen – som nevnt i kap. 3.2 – kun pålegger en opplysningsplikt, gir den ikke arbeidstakeren rettskrav på et bestemt varig

¹¹⁰ Tilvarende Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 268. I denne forbindelse kan også pekes på tjml § 12, hvorefter det må legges til grunn at arbeidsgiver har en beordringskompetanse hva gjelder arbeidssted, jf. forutsetningsvis Forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m. (11. november 1983 nr. 1608) § 7 nr 6, Bjørnaraa, Gaard og Selmer, *Norsk tjenestemannsrett* (2000)s. 488.

¹¹¹ Om plikt til å akseptere forflytninger basert på fortolkning av tariffavtalen, se for øvrig forutsetningsvis ARD 1973 s. 75 og ARD 1967 s. 90, hvor Arbeidsretten imidlertid kom til at slik plikt ikke forelå.

¹¹² Om adgang til å fravike slik regulering i den individuelle arbeidsavtale, se kap. 4.

¹¹³ Erplikten til å gi skiftlig arbeidsavtale med opplysninger om arbeidssted ikke overholdt, må vurderingen ta utgangspunkt i det praktiserte arbeidssted.

arbeidssted.¹¹⁴ Hvor det ikke foreligger eksplisitt regulering av om arbeidsstedet er bindende avtalt eller ikke, må arbeidsgivers endringsadgang derfor fastlegges med utgangspunkt i de individuelle fortolknings- og utfyllingsdata som er omtalt i punkt 3.1. Ved denne fortolkningen må det for øvrig sondres mellom arbeidsforhold hvor det ikke eksisterer noe fast arbeidsplass og arbeidsforhold som typisk er mer stedbundne.

I visse arbeidsforhold vil en varig fastleggelse av arbeidsstedet fremstå som uforenlig med virksomhetens og/eller stillingens art – eksempelvis i anleggsbransjen.¹¹⁵ I slike tilfeller eksisterer ingen fast arbeidsplass, og det skal derfor fremgå av den skriftlige arbeidsavtale ”at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder”, jf. aml. § 14-6 første ledd litra b. Foreligger ikke slik regulering, vil stillingens karakter og praksis i bransjen uansett tale mot at arbeidsstedet skal anses varig fastlagt. I slike tilfeller vil arbeidsgiver således utvilsomt inneha kompetanse til å gi pålegg om endret arbeidssted. Det er derfor holdepunkter for det motsatte, det vil si at arbeidstaker ikke kan pålegges endret arbeidssted, som eventuelt må dokumenteres. For arbeidsforhold der det ikke eksisterer en fast arbeidsplass, er derved den sentrale problemstilling hvor omfattende endringer arbeidstaker må akseptere.¹¹⁶

I øvrige tilfeller – det vil si hvor arbeidet typisk er mer stedbundet – er det derimot mindre klart om arbeidsgiver har adgang til å endre arbeidsstedet ensidig.¹¹⁷ I slike tilfeller forutsetter aml. § 14-6 første ledd litra b som utgangspunkt at det er det bestemte arbeidssted som skal angis, og ikke det området eller institusjon arbeidstakeren skal arbeide.¹¹⁸ Det må kunne hevdes at når arbeidstakeren i arbeidsavtalen har fått angitt et bestemt arbeidssted vil han i alminnelighet forvente at dette skal ligge fast så lenge hans stilling på det nåværende arbeidsstedet består. I mangel av holdepunkter for det motsatte

¹¹⁴ Jf. note 85.

¹¹⁵ Jf. ARD 1980 s. 42. Tilsvarende Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 268 flg., Berg, *Arbeidsrett* (1930) s. 69.

¹¹⁶ Se kap. 3.3.2.

¹¹⁷ Det synes å være en viss uenighet om adgangen til å pålegge forflytninger i slike tilfeller i juridisk teori. Se eksempelvis Storeng, Beck og Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler I* (2003) s. 117, hvor det legges til grunn at det er adgang til forflytninger, mens Dege i *Arbeidsgivers styringsrett I* s. 289 i utgangspunktet er mer forbeholden. I begge tilfeller savnes imidlertid nærmere begrunnelse for disse standpunkter, samtidig som de er svært generelt avfattet. Uttalelsene bør derved tillegges begrenset betydning.

¹¹⁸ Jf. Ot.prp. nr. 78 (1993-1994) s. 11.

må derfor trolig en forventning om at arbeidsstedet skal ligge fast så lenge det er behov for arbeidstakers stilling på det angitte arbeidssted anerkjennes som berettiget.¹¹⁹ Adgang til forflytninger kan like fullt fremstå som påregnelig i særlig to situasjoner.

Problemstillingen kan ikke ses direkte behandlet i rettspraksis. Adgang til ensidig endring av arbeidssted er riktignok nektet i flere avgjørelser, se eksempelvis Rt. 2004 s. 1588, Rt. 2000 s. 1698 (*Nelly Sørensen*), LG 1998-844. I disse avgjørelser er imidlertid uten videre drøftelser lagt til grunn at ansettelsen var knyttet til en bestemt arbeidsplass. De nevnte avgjørelser gir derved begrenset veiledning i denne sammenheng. Det foreligger også en del avgjørelser som aksepterer ensidig endringsadgang, men i flertallet av disse forelå uttrykkelig regulering, slik eksempelvis i Rt. 1988 s. 476 (*Conoco Norway*), Rt. 1989 s. 231 (*Baker International*), og Rt. 2002 s. 712 (*SFO*). Heller ikke disse avgjørelser gir derved videre veiledning i dette fortolkningsspørsmålet. Bemerkes kan dog Rt. 1994 s. 305 og LB 2002-225. Begge avgjørelser kan gi inntrykk av at styringsretten kan gi grunnlag for ensidig endring av avtalt bestemt arbeidssted. En slik forståelse harmonerer imidlertid dårlig med utgangspunktet om at styringsretten må utøves innen rammen av det arbeidsforhold som er inngått, og har derfor formodningen mot seg.

For det første kan det - som antydnet - stille seg annerledes der det ikke lenger foreligger behov for arbeidstakers stilling på vedkommende sted. Beslutninger vedrørende hvor virksomheten skal være lokalisert, og hvilket arbeidskraftbehov som foreligger på den enkelte lokalitet, utgjør viktige sider ved foretaksledelsen og en avtalemessig binding av denne kompetanse synes følgelig å ha formodning mot seg.¹²⁰ Dertil kommer at endringer i virksomhetens lokalisering alene eller som følge av omstillingsprosesser ikke kan anses uvanlig i dagens arbeidsliv. Endret arbeidssted som følge av at hele eller deler av

¹¹⁹For statens tjenestemenn gir tjml § 12 tilsynelatende det motsatte utgangspunkt, jf. Bjørnaraa, Gaard og Selmer, *Norsk tjenestemannsrett* (2000) s 483 og forutsetningsvis Forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m. (11. november 1983 nr. 1608) § 7 nr. 6. Dette har imidlertid begrenset overføringsverdi, blant annet fordi endringsadgangen under tjml § 12 følger av fortolkning av lovhjemmel, dertil kommer at tjenestemannsloven har et noe strengere oppsigelsesvern enn arbeidsmiljøloven, hvilket kan nødvendiggjøre mer omfattende endringsadgang.

¹²⁰At det tilligger bedriftsledelsen å fatte beslutninger om virksomhetens lokalisering, se finner forutsetningsvis støtte i Rt. 1989 s. 508 (*Spikerverket*). Se også Dege, *Arbeidsgivers styringsrett I* (1995) s. 287

virksomheten besluttet flyttet må det derfor antas at arbeidstakeren i alminnelighet må være forberedt på.¹²¹ Berettigede forventninger om vern mot forflytninger ved endret virksomhetslokalisering synes således i alminnelighet å være utelukket.

For det andre kan endret arbeidssted fremstå påregnelig hvor arbeidsgiver utøver likeartet næringsvirksomhet på flere nærliggende lokaliteter og disse overfor arbeidstaker fremstår som relativt samkjørte. Et typisk eksempel vil være flere utsalgssteder eiet av samme innehaver og lokalisert i samme by. Selv om arbeidsavtalen angir et bestemt arbeidssted må i slike tilfeller i det minste kortvarige forflytninger for å avhjelpe forbigående bemanningsbehov kunne fremstå som påregnelig.¹²² En adgang til å pålegge forflytninger i slike situasjoner finner for øvrig også en viss støtte i den utvidede arbeidsplikt i ekstraordinære situasjoner.¹²³ Fremstår det som klart at bemanningsbehovet vurderes mer eller mindre enhetlig for de ulike lokaliteter, slik at det er naturlig å anse ansettelsen knyttet til virksomheten som sådan og ikke til den enkelte avdeling, kan endog ensidige forflytninger med varig virkning kunne fremstå som påregnelige.¹²⁴ En forutsetning for styringsrett i slike tilfeller må imidlertid som utgangspunkt være at samkjøringen er synlig for arbeidstaker ved inngåelsen av arbeidsavtalen.

Etter dette kan det sies at arbeidsgiver normalt vil ha adgang til å pålegge endret arbeidssted hvor det ikke eksisterer en fast arbeidsplass, mens tilsvarende kompetanse i alminnelighet savnes for arbeidstakere som er ansatt for å utføre arbeid ved fast arbeidsplass. I sistnevnte tilfeller kan ensidig endringskompetanse like fullt være aktuelt ved endret virksomhetslokalisering og ved særlige samkjørte virksomheter.

¹²¹ Tilsvarende Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 272. Se også Berg, *Arbeidsrett* (1930) s. 70.

¹²² Om betydningen av at endringen er midlertidig se for øvrig LB 1999-414, RG 1996 s. 1311 (Borgarting).

¹²³ Jf. kap.3.2, se note 69. .

¹²⁴ Jf. Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 270. I slike tilfeller foreligger for øvrig gjerne avtaleregulering som viser at arbeidsforholdet ikke er knyttet til den enkelte institusjon eller avdeling, men til virksomheten som sådan, eksempelvis i Rt. 2002 s. 712 (SFO).

3.3.2 Hvor omfattende endringer i arbeidsstedet kan arbeidsgiver foreta ensidig?

I de tilfeller hvor det kan legges til grunn at arbeidsgiver har adgang til å pålegge endret arbeidssted, blir spørsmålet videre *hvor omfattende endringer arbeidsgiver er berettiget til å pålegge*. Dersom endringsadgangen hjemles ved uttrykkelig regulering i lov, tariffavtale eller den individuelle arbeidsavtale, må endringsadgangens omfang i utgangspunktet avgjøres ved en fortolkning av rettsgrunnlaget.

I fravær av særskilt regulering er det naturlig å falle tilbake på hva arbeidstaker med rimelighet kunne forvente ved etableringen av arbeidsforholdet.¹²⁵ Ved rene geografiske forflytninger vil det i en slik sammenheng særlig være naturlig å se hen til hvilke konsekvenser endringen medfører for avstand, tidsbruk og kostnader forbundet med reisevei til arbeidet.¹²⁶ Dette da det særlig er slike forhold som er avgjørende for endringens konsekvenser for arbeidstaker, og som gjerne er fremtredende når arbeidstaker motsetter seg endringen.¹²⁷ Også ved dette spørsmålet er det naturlig å sondre mellom arbeidsforhold hvor det ikke eksisterer en fast arbeidsplass, og arbeidsforhold som er stedbundet.

For førstnevnte – *arbeidsforhold hvor det ikke eksisterer en fast arbeidsplass* – synes det naturlig å ta utgangspunkt i hva som utgjør virksomhetens naturlige næringsområde – eller hvor virksomhet drives fra flere avdelinger – den enkelte avdelings næringsområde. En annen avgrensning av arbeidspliktens geografiske virkeområde vil medføre begrenset mulighet for å nyttiggjøre arbeidstaker i hele virksomhetens eller avdelingens næringsområde – hvilket vil være lite praktisk. Uten særlige holdepunkter synes det derfor lite naturlig at arbeidstakers arbeidsområde skal ha en annen avgrensning enn virksomhetens drift. Et pålegg om å utføre arbeid innen dette område må således som utgangspunkt anses å ligge innenfor hva arbeidstaker i alminnelighet må forvente. En slik

¹²⁵ Jf. kap. 3.1 se note 64.

¹²⁶ Tilsvarende Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 94, Storeng, Beck og Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler I* (2003) s. 118, LH 1997-817 (*Lofoten trafikklag*)

¹²⁷ Medfører endringen kortere reisevei motsetter arbeidstaker seg nok sjeldent forflytning. Dog kan tenkes at arbeidstaker motsetter seg forflytning på grunn av arbeidsmiljø og kollegaer. Er det først adgang til å gi instruksjoner om arbeidssted, kan imidlertid en slik innvendig neppe relevant for endringens omfang.

forståelse finner støtte i ARD 1980 s. 42. Saken gjaldt arbeidstakers krav på lønn i oppsigelsestiden. Avgjørende for dette spørsmål var om arbeidstaker – som var ansatt som tømrer – i oppsigelsestiden var forpliktet til å arbeide på annen byggeplass enn den han opprinnelig ble anvist til. Denne forflytning hadde arbeidstaker motsatt seg, fordi han hevdet den nye byggeplass lå utenfor det området han etter sin arbeidsavtale var forpliktet til å arbeide. Arbeidstaker fikk ikke medhold, og en enstemmig Arbeidsrett uttalte:

”[Arbeidstakeren] visste at firmaet hadde sitt kontor i Fredrikstad og måtte da også være klar over at Vestby kunne være et naturlig arbeidsområde for et firma som fører opp ferdighus. Avstanden fra Fredrikstad til Vestby er ikke lang, og han burde derfor forstått at bedriftens arbeidere var forpliktet til å arbeide der i den utstre[k]ning det var behov for dette og at han ikke kom i noen særstilling” (s. 47)

Pålegg om å utføre arbeid utenfor virksomhetens naturlige næringsområde vil derimot normalt ligge utenfor det påregnelige for arbeidstaker. Et slikt pålegg kan det derved ikke uten særlige holdepunkter være grunnlag for.

For sistnevnte – *arbeidsforhold av mer stedbunden karakter* – synes det naturlige å ta utgangspunkt i hva som utgjør alminnelig reisevei for yrkesaktive i det aktuelle område virksomheten ligger.¹²⁸ Foreligger først adgang til å pålegge endret arbeidssted, kan arbeidstaker – uten særlige holdepunkter – neppe høres med at det foreligger en berettiget forventning om at reiseveien under hele arbeidsforholdet skal forbli kortere enn hva som ellers er normalt i vedkommende område. Ved variasjoner mellom ulike bransjer og stillingskategorier bør det for øvrig særlig tas hensyn til hva som er normalt innen den bransje eller stillingskategori som arbeidstaker innehar.

¹²⁸Tilsvarende Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 272, forutsetningsvis også Berg, *Arbeidsrett* (1930) s. 69. Enkelte teoretiske fremstillinger legger til grunn en relativisert forflytningsadgang, det vil si at forflytningsadgangens omfang beror på hva som er *rimelig* reiseavstand for den enkelte arbeidstaker. Se eksempelvis Dege, *Arbeidsgivers styringsrett I* (1995) s. 289, Storeng, Beck og Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler I* (2003) s. 117. Dette imidlertid en del av et større problemkompleks, nemlig om styringsrettsbeslutninger – på noe tilsvarende vis som oppsigelse – begrenses av et krav til individuell rimelighet. Denne problemstilling behandles i kap. 5.2.2.

En adgang til å forflytte arbeidstaker innenfor hva som er alminnelige reisevei i vedkommende område finner støtte i Rt. 2002 s. 712 (SFO).¹²⁹ Saken gjaldt retten til å stå i stilling under behandling av oppsigelsessak. Arbeidstaker var forsøkt forflyttet fra en av kommunens SFO-avdelinger til en annen. Arbeidstakeren motsatte seg forflytning og ble derfor gitt oppsigelse begrunnet i manglende samarbeidsvilje. Retten la til grunn at forgåelsens karakter og det sannsynlige utfall av oppsigelsessaken var av sentral betydning for retten til å stå i stilling under oppsigelsessaken, og i denne vurdering sto spørsmålet om forflytningen lå innenfor eller utenfor arbeidsgivers styringsrett sentralt. Høyesteretts kjæremålsutvalg sluttet seg til byretten som hadde lagt til grunn at det lå innenfor styringsretten å forflytte arbeidstakeren til et *”tjenestested med en beliggenhet som ikke ga [arbeidstakeren] en urimelig besværlig reisevei ut fra hva som er vanlig for yrkesaktive i Oslo”* (s.714). Ved avgrensningen av styringsretten la retten således avgjørende vekt på normalbelastningen forbundet med arbeidsvei i arbeidstakers eget nærområde.¹³⁰

Det må for øvrig kunne legges til grunn at det må trekkes en absolutt grense mot forflytninger som er så omfattende at arbeidstakeren må flytte, eventuelt oppholde seg borte fra hjemmet over lengre perioder. En slik endringsadgang vil innebære svært belastende inngrep i arbeidstakers familiesituasjon og privatliv. Tilpasninger av et slikt omfang må således klart ligge utenfor hva arbeidstaker i alminnelighet må være forberedt på. Skal slike tilpasninger kunne gjennomføres ensidig, må det således fremgå klart av arbeidsavtalen – alternativt av andre særskilte holdepunkter.¹³¹

Det kunne dog hevdes at arbeidsgivers endringsadgang må være ubegrenset i de tilfeller der virksomheten flyttes helt eller delvis. Dette fordi arbeidsgiver i slike tilfeller – med mulig unntak for forflytninger begrenset til deler av virksomheten – vil kunne bringe

¹²⁹ Her fulgte det riktignok av arbeidsavtalen at arbeidstakeren var ansatt i Oslo kommune og ikke den konkrete skole. Adgangen til å forflytte arbeidstaker var derved avtalehjemlet. At avgjørelsen likevel har relevans i dette spørsmål skyldes at arbeidsavtalen for øvrig ikke sa noe om forflyttingsadgangens omfang.

¹³⁰ Se også Rt. 1971 s. 310, LE 1991-2250.

¹³¹ Tilsvarende NAD 1981-83 s. 388 (Frostating).

arbeidsforholdet rettmessig til opphør ved oppsigelse.¹³² Et vern mot endringspålegg kan således hevdes å fremstå inkonsekvent og lite formålstjenelig. For arbeidstaker kan det likevel være av betydning å få fastslått styringsrettens rekkevidde, da denne blant annet vil være avgjørende for hvem av partene som må gå til oppsigelse dersom endringen ikke aksepteres av arbeidstaker. Det kan igjen få betydning for arbeidstakers rettigheter og plikter i oppsigelsestiden og etter oppsigelsestidens utløp. Ligger forflytningen utenfor styringsretten, er arbeidstakeren berettiget til å motsette seg forflytningen og må sies opp med grunnlag i virksomhetens forhold, jf. aml. § 15-7. Hvis virksomheten flytter før utløpet av oppsigelsestiden, har arbeidstaker krav på lønn ut oppsigelsestiden, men kan ikke pålegges å arbeide virksomhetens nye lokalisering.¹³³ Ligger derimot forflytningen innenfor styringsretten, må arbeidstaker selv si opp stillingen dersom forflytningen ikke er ønskelig. Flytter virksomheten før utløpet av oppsigelsestiden, plikter arbeidstaker å stille til arbeid ved virksomhetens nye lokalisering. Stiller ikke arbeidstaker til arbeid, foreligger et pliktbrudd, og han har ikke krav på lønn i oppsigelsestiden. Hvem som sier opp og oppsigelsens begrunnelse kan videre ha betydning blant annet for arbeidstakers rett til tilbud om og fortrinnsrett til annet arbeid i virksomheten – samt rett til offentlige stønader.¹³⁴ At arbeidsforholdet kan bringes til opphør ved oppsigelse, kan derfor ikke medføre at arbeidsgiver står fritt til å pålegge ubegrensede forflytninger.

En endring av arbeidsstedet kan medføre konsekvenser også ut over de rent geografiske. *For det første* kan endret arbeidssted innebære en *overgang fra fast arbeidsplass til omreisende arbeid eller omvendt*. En slik overgang kan aktualiseres for selgere og konsulenter som overføres fra kontor til oppsøkende virksomhet eller omvendt. Uten særlige holdepunkter kan det imidlertid neppe være grunnlag for slik endring i kraft av styringsretten. Dette skyldes at slike endringer ikke bare berører arbeidsstedet, men også

¹³² Oppsigelse begrunnet i at virksomheten flyttes vil i det fleste tilfeller måtte anerkjennes som saklig, se forutsetningsvis Rt. 1989 s. 508 (*Spikerverket*). Det er imidlertid er vilkår for oppsigelse begrunnet virksomhetens forhold at det ikke foreligger annet arbeid å tilby arbeidstaker. Et slikt krav følger dels uttrykkelig av aml. § 15-7 annet ledd, og kan dels avledes av det alminnelige krav om saklig grunn i aml. § § 15-7 første ledd. Se for øvrig Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold* (2001) s. 89-93 og s 138-139. Hvor kun deler av virksomheten flyttes kan dette kravet medføre at arbeidstaker har krav på å få tilbud om ansettelse i den gjenværende del av virksomheten. Tilsvarende Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 272 note 385.

¹³³ Jf. ARD 1980 s. 42

¹³⁴ Jf. note 132 om plikt til å tilby annet arbeid, aml. § 14-2 første ledd, folketrygdløven § 4-10.

influerer på arbeidets innhold, samt kan få betydning for beregningen av arbeidstiden. Endringer av et så betydelig omfang må kunne sies å ligge utenfor hva arbeidstaker rimeligvis må være forberedt på. I slike tilfelle må det – som nevnt i kap. 3.1 – foretas en samlet vurdering av endringens ulike aspekter – og endringen vil derved lettere vil anses å ligge utenfor styringsrettens rammer.¹³⁵

For det andre kan endret arbeidssted medføre at arbeidstaker *underlegges en annens daglige styringsrett – midlertidig eller varig*. Dette vil særlig være aktuelt i større konserner hvor interne overføringer mellom ulike søster- og datterselskaper gir mulighet for å nyttiggjøre den samlede arbeidsstyrke mer effektivt, eller ved at egne arbeidstakere utplasseres eller utleies til kunder. Også slike endringer må normalt forutsette særskilt rettsgrunnlag. Problemstillingen kan ikke ses direkte behandlet i rettspraksis eller teori.¹³⁶ Det alminnelige obligasjonsrettslige utgangspunkt er imidlertid at det ikke uten den annen parts samtykke er adgang til å overføre verken egne forpliktelser eller rettigheter til tredjemenn.¹³⁷ Begrunnelsen for dette er åpenbar; det er ikke uten betydning hvem som skal oppfylle ens rettigheter – og ofte vil det også være av betydning hvem en skal oppfylle overfor. Kun hvor det unntaksvis er uten betydning hvem som er berettiget – eksempelvis ved rene gjeldsforhold – vil det således kunne være adgang til å overføre egne rettigheter samtykkefritt til tredjemann. I arbeidsforhold vil det imidlertid være av sentral betydning for arbeidstaker hvem som utøver arbeidsgivers styringsrett, da utøvelsen av denne i betydelig utstrekning beror på arbeidsgivers spesifikke preferanser.¹³⁸ Alminnelige obligasjonsrettslige betraktninger tilsier derfor at det – ved fravær av særlige holdepunkter for det motsatte ikke er adgang til å pålegge arbeidstaker å arbeide under en annens styringsrett – verken varig eller midlertidig.

¹³⁵ Jf note 71.

¹³⁶ Hvor rettspraksis er forelagt spørsmålet om forflytning som medfører slik overføring av daglig styringsrett har forflytningen jevnt over hatt grunnlag i særskilt avtaleregulering.

¹³⁷ Jf. Selvig og Hagstrøm, *Kontraktsrett til studiebruk 3* (1997) 87.

¹³⁸ Tilsvarende Hagstrøm, *Obligasjonsrett* (2003) s. 857, Hov, *Avtalebrudd og partsskifte* (1997) s. 250.

Det bemerkes dog at unntak gjelder ved virksomhetsoverdragelse, jf. aml. § 16-2. Aml. § 16-3 gir imidlertid arbeidstaker rett til å motsette seg at arbeidsforholdet overføres – såkalt reservasjonsrett. Hvilke rettsvirkinger utøvelse av reservasjonsrett medfører kan riktignok fremstå noe uklart.¹³⁹ Det må imidlertid kunne legges til grunn at utøvelse av reservasjonsrett som hovedregel ikke gir rett til å fortsette ansettelsesforholdet hos den tidligere arbeidsgiver.¹⁴⁰ Konsekvensene av at reservasjonsrett utøves må derved bli at ansettelsesforholdet må bringes til opphør.

På denne bakgrunn kan det slutes at arbeidsgivers adgang til ensidig å endre arbeidsstedet begrenses til virksomhetens naturlige næringsområde ved fravær av fast arbeidsplass. For arbeidstakere med stedbunden arbeidsplass begrenses endringsadgangen til normal reisevei i aktuelle område ved fast arbeidsplass. Dersom virksomhetens naturlige næringsområde eller den normale reisevei er svært omfattende, gjelder alternativt at det kun kan pålegges endringer som ikke nødvendiggjør endret bosted eller ukependling. Et pålegg om endret arbeidssted som også medfører overgang fra en arbeidsstedsordning til en annen – eller som medfører overføring av styringsrett – forutsetter imidlertid særskilt regulering.

3.3.3 Sammenfatning - Arbeidsgivers adgang til ensidig å endre arbeidsstedet

Etter dette kan det sies at arbeidsgiver vil ha begrenset adgang til å pålegge ensidige endringer i arbeidsstedet. Riktignok vil arbeidsgiver i alminnelighet inneha en ganske omfattende adgang til å pålegge geografiske forflytninger i arbeidsforhold hvor det ikke eksisterer en fast arbeidsplass, men ensidig endringsadgang er for øvrig forbeholdt geografiske forflytninger ved endret virksomhetslokalisering eller ved særskilt samkjørte virksomheter. Selv om det ved dette foreligger en endringsadgang for de tilfeller endringsadgang åpenbart er mest nødvendig, er arbeidsgivers mulighet til å ivareta virksomhetens fleksibilitetsbehov således begrenset.

¹³⁹ Jf. Evju i artikkelen *Reservasjonsrett og valgrett under nytt regime*, kommer i *Arbeidsrett* 2006 nr 4.

¹⁴⁰ Ot.prp. nr. 49. (2004-2005) s. 266, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 975, Jakhelln, Aune (red), *Arbeidsrett.no* (2006) s. 1091 flg.

3.4 Styringsrett og arbeidstid

En adgang til å endre arbeidstiden ensidig kan være av stor betydning for arbeidsgiver, men kan samtidig få inngripende betydning for den enkelte arbeidstaker. Slike ensidige pålegg kan rette seg både mot arbeidstidens omfang og mot dens plassering i døgn eller uke. På begge områder kan fleksibilitet være av vesentlig betydning for virksomhetens evne til å tilpasse seg endrede konkurransebetingelser.¹⁴¹ Arbeidstidens omfang og plassering er imidlertid også av stor betydning for den enkelte arbeidstaker og dennes familie, da endret arbeidstid kan medføre helsemessige og sosiale belastninger – samtidig som en endring kan få betydning for arbeidstakers økonomi.¹⁴² I det videre søkes på denne bakgrunn avklart om og eventuelt i hvilken utstrekning en ensidig endringsadgang er forenlig med gjeldende rett.¹⁴³

3.4.1 Har arbeidsgiver adgang til å foreta ensidige endringer av arbeidstiden?

Det første spørsmål som må avklares er hvorvidt arbeidsgiver overhodet har *adgang* til å endre arbeidstiden ensidig. Denne problemstilling finner liten veiledning i *lovgivningen*. Riktignok er arbeidstiden den side av arbeidsplikten som er underlagt mest regulering i lovgivningen, men er det intet ved disse regelsett som verken hjemler eller forbyr ensidige endringspålegg. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid er i det alt vesentligste gitt for å sikre arbeidstakerne et minimumsvern og oppstiller derfor gjennomgående kun ytterrammer for arbeidstidens lengde og plassering.¹⁴⁴

¹⁴¹ Jf. kap. 1.1, se NOU 2004: 5 s. 237

¹⁴² Se NOU 2004: 5 s. 230, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 151.

¹⁴³ Jf. kap. 3.1.

¹⁴⁴ Bestemmelsene kan i utgangspunktet fravikes til gunst for arbeidstaker, jf. aml. § 1-9. At det kun er tale om ytterrammer følger dertil av de enkelte bestemmelser, eksempelvis aml. § 10-4: ”*må ikke overstige*”, eller av

En viss adgang til ensidig beslutningsrett kan riktignok følge av overtids- og permitteringsinstituttene. Verken overtids- eller permitteringsinstituttene er uttrykkelig hjemlet i lovlovgivningen, men lovgivningen må kunne sies å bygge på en forutsetning om at det i alminnelighet er adgang til å pålegge overtid og permittering – med mindre den individuelle arbeidsavtale eller tariffavtale gir holdepunkter for noe annet.¹⁴⁵ Slik adgang er dessuten akseptert i rettspraksis og for øvrig lagt til grunn i teorien.¹⁴⁶ Overtids- og permitteringsinstituttene hjemler imidlertid kun en begrenset og midlertidig adgang til henholdsvis å øke og å redusere arbeidstidens omfang i særskilte situasjoner. Pålegg om langvarige eller varige endringer av arbeidstiden kan derimot ikke hjemles ved disse institutter.¹⁴⁷

Arbeidstiden er videre underlagt omfattende regulering i det *tariffrettslige avtaleverk*.¹⁴⁸ Variasjonsbredden er imidlertid stor, i det videre nevnes derfor kun visse hovedtrekk.

Tariffavtalen kan for det første inneholde regulering som *hjemler* styringsrett. Ensidige endringshjemler synes først og fremst å foreligge i form av bestemmelser om overtid og permittering.¹⁴⁹ Som for de tilsvarende reguleringer under lovgivningen gir imidlertid tariffestede overtids- og permitteringshjemler kun en begrenset og midlertidig påleggsadgang i særlige tilfeller. Hjemlenes rekkevidde er således begrenset.

Tariffavtaler kan for det andre inneholde reguleringer som *avskjærer* styringsrett. Slik regulering kan eksempelvis *for det første* forekomme i form av reguleringer som innebærer en eksakt angivelse av arbeidstiden. Kombineres eksempelvis en 7,5 timers

at bestemmelsene angir så vide rammer at det må finne sted en presisering, eksempelvis aml. § 10-11. Se for øvrig Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 151, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006)s. 273.

¹⁴⁵ For overtid kommer en slik forutsetning særlig til uttrykk i aml. § 10-6 tiende ledd. Tilsvarende Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006)s. 284. For permittering kommer en slik forutsetning særlig til uttrykk i Permitteringslønsloven og Folketrykksloven § 4-7.

¹⁴⁶ Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 383-384, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 403 og 733.

¹⁴⁷ Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 733, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 383.

¹⁴⁸ Arbeidstiden er av de sider av arbeidsforholdet som oftest er underlagt regulering i det kollektive avtaleverk, jf. Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s 56 flg., NOU 2004: 5 s. 235.

¹⁴⁹ Se eksempelvis Overenskomst mellom SAMFO og NITO 2004-2006 § 2-4 flg. og Hovedavtalen NHO – LO 2006-2009 kap. VII

arbeidsdag med arbeidstidsangivelse fra 08.00 til 16.00, vil ensidige endringer normalt være utelukket som følge av entydig regulering. Et *annet eksempel* på regulering som kan avskjære ensidig endringsadgang, er reguleringer som påbyr at arbeidstidens nærmere plassering skal fastlegges i samarbeid med arbeidstakerne. Som eksempel kan nevnes ARD 1929 s. 31, hvor tariffavtalens § 3 litra c blant annet inneholdt følgende formulering:

”Inndelingen av arbeidstiden for øvrig blir å fastsette ved hver enkelt bedrift etter forhandlinger mellom denne og dens arbeidere” (s. 32).

Det er naturlig å forstå slike reguleringer slik at arbeidstidens nærmere plassering unndras arbeidsgivers ensidige beslutningsrett, hvilket også ble lagt til grunn av Arbeidsretten i den aktuelle sak.¹⁵⁰ Tilsvarende forståelse synes lagt til grunn også i senere rettspraksis.¹⁵¹ Eksempel på at ensidig endringsadgang er avskåret kan *for det tredje* være tariffrettslig regulering på sedvanemessig grunnlag, eksempelvis særskilt innarbeidede arbeidstidsordninger.¹⁵²

Innen de rammer som følger av lovgivningen – og for tariffbundne parter av tariffregulering – kan arbeidstiden være ytterligere regulert i den *individuelle arbeidsavtale*. I henhold til aml. § 14-6 første ledd litra j plikter arbeidsgiver å innta opplysninger om arbeidstidens *”lengde og plassering”* i den skriftlige arbeidsavtale.¹⁵³ Aml. § 14-6 hjemler imidlertid ikke – som omtalt i kap. 3.2 – et pålegg om bindende arbeidstidsregulering.¹⁵⁴ Hvor uttrykkelig regulering av arbeidsgivers endringsadgang savnes, må spørsmålet om arbeidstiden er bindende avtalt med varig virkning – og arbeidsgiver derved er avskåret fra å pålegge endret arbeidstid – avgjøres ved en konkret fortolkning av den foreliggende arbeidstidsreguleringen. I denne forbindelse vil særlig virksomhetens og stillingens art,

¹⁵⁰ Jf. Andersen, *Fra arbeidslivets rett* (1967)s. 206.

¹⁵¹ Se eksempelvis ARD 2003 s. 165, se forutsetningsvis også ARD 1998 s. 131.

¹⁵² Jf. ARD 1928 s. 74. Se også ARD 2003 s. 165. En forutsetning om at det kan foreligge en tariffrettslig bindende praksis kommer også til uttrykk i ARD 1960 s. 111, selv det her ble lagt til grunn at slik ikke forelå.

¹⁵³ Er arbeidstiden regulert i tariffavtaler, er det dog tilstrekkelig med en henvisning til denne, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 186, se punkt 13.14.3.

¹⁵⁴ Jf. om aml. § 14-6 i kap. 3.3, se note 85.

praksis i arbeidsforholdet og arbeidsforholdets varighet være av betydning.¹⁵⁵ Ved fortolkningen må det for øvrig sondres mellom ensidige endringer av *arbeidstidens omfang* – herunder både økninger og reduksjoner – og ensidig endringer av *arbeidstidens plassering*.

Når det gjelder arbeidsgivers adgang til å endre *arbeidstidens omfang* ensidig, er det meget som taler for at det i alminnelighet kun vil være adgang til å pålegge ensidige *reduksjoner* av arbeidstiden, og kun under forutsetning av at arbeidstakers lønn opprettholdes.

Ved en ensidig *økning* av arbeidstiden pålegges arbeidstaker økte forpliktelser. En ensidig økning av den annens forpliktelser forutsetter i alminnelighet særskilt rettsgrunnlag. I mangel av andre holdepunkter må derfor kunne legges til grunn at en økning av arbeidstiden i alminnelighet forutsetter arbeidstakers samtykke – alternativt særskilt avtalegrunnlag.¹⁵⁶

Ved en ensidig *reduksjon* av arbeidstiden reduseres derimot arbeidstakers forpliktelser. Det alminnelige obligasjonsrettslige utgangspunkt er at partene kan frafalle egne rettigheter ensidig, hvilket skulle tilsi at arbeidsgiver normalt også må kunne redusere arbeidstiden ensidig. En reduksjon av arbeidsgivers lønnsforpliktelse vil derimot gripe inn i arbeidstakers rettigheter, hvilket det i alminnelighet ikke vil være adgang til uten motpartens samtykke. Alminnelige obligasjonsrettslige prinsipper tilsier således at avlønningen må ligge fast ved en ensidig arbeidstidsreduksjon. Dette innebærer videre at hvor arbeidstid og lønn er nært sammenknyttet, for eksempel hvor arbeidstaker avlønnes etter antall arbeidede timer, kan ensidig endringsadgang være avskåret.

Arbeidsgivers adgang til å redusere arbeidstidens omfang ensidig ble berørt i LARD 1980 s. 81 (Stavanger byrett). Et spørsmål i saken var om arbeidstakerne hadde krav på kompensasjon for redusert arbeidstid – hvilket resulterte i redusert lønn. Den lokale arbeidsretten la enstemmig til grunn at arbeidstakerne hadde et slikt krav og uttalte i den forbindelse at det var ”overmåte lite sannsynlig at [arbeidstakerne] skulle gå inn i et

¹⁵⁵ Jf. kap. 3.1.

¹⁵⁶ Slik eksempelvis tilfellet var i Rt. 1985 s.78.

arbeidsforhold der de risikerte å få en arbeidstid på bare 2 timer pr dag” (s. 93). Flertallet la videre – ut fra ”*avtalerettslige forhold*” – til grunn at arbeidsgiveren ”*ikke ensidig hadde rett til å skjære ned arbeidstiden fra 3 ½ til 2 timer*”. Arbeidsgivers ensidige reduksjon utgjorde derved et kontraktsbrudd som ga arbeidstaker rett på kompensasjon. Avgjørelsen gir for det første støtte for at alminnelige obligasjonsrettslige betraktninger er relevante. Videre er det er naturlig å forstå avgjørelsen slik at det var arbeidstakers rett til lønn for 3 1/2 time som var det sentrale. Avgjørelsen kan således tas til inntekt for at arbeidsgiver ikke ensidig kan redusere arbeidstiden med virkning for arbeidstakers lønn.

En adgang til ensidig å redusere arbeidstidens omfang kan for øvrig også være utelukket hvor arbeidstiden er nært knyttet til andre goder, for eksempel arbeidstakers kompetanseutvikling. Under slike omstendigheter vil en reduksjon av arbeidstiden ikke utelukkende være til arbeidstakers gunst, men også til arbeidstakers ugunst. En ensidig endringsadgang kan derved være utelukket med tilsvarende obligasjonsrettslige begrunnelse som anført ovenfor.¹⁵⁷

Når det gjelder arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstidens *plassering* ensidig, synes utgangspunktet derimot å være at arbeidstaker må være forberedt på endringer med mindre det foreligger holdepunkter for det motsatte.

En slik forståelse synes særlig nærliggende for arbeidsforhold hvor arbeidstiden er regulert ved *særskilte arbeidstidsordninger*, eksempelvis ved turnus- og skiftordninger. Ved slike ordninger inngår arbeidstaker i et mer eller mindre omfattende vaktsystem, hvor tidvise tilpasninger normalt vil utgjøre en forutsetning for at systemet overhodet skal fungere. I slike tilfeller skal arbeidstiden i henhold til aml. § 10-3 angis i særskilt arbeidsplan. Det forutsettes imidlertid at arbeidsplanen til en viss grad kan endres ensidig.¹⁵⁸ Kravet om at slike arbeidsplaner skal utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte

¹⁵⁷Et slikt synspunkt finner for øvrig også en viss støtte i aml. § 4-2 annet ledd, se særlig litra a. Se for øvrig Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006)s 324 hvor det nettopp på bakgrunn av arbeidets verdi for arbeidstaker legges til grunn som alminnelig regel at arbeidsgiver ikke kan nekte å mota arbeidsytelsen. Dersom dette er å forstå slik at arbeidsgiver overhodet ikke har adgang til å redusere arbeidstidens omfang er disse uttalleter etter min oppfatning for absolutte.

¹⁵⁸I arbeidsmiljøloven av 1977 § 48 var *endringer* uttrykkelig nevnt i annet ledd, hvilket indikerte at endringer måtte påregnes. Tilsvarende uttrykkelige regulering finnes ikke i aml. § 10-3, men det følger imidlertid av

kan riktignok medføre visse begrensninger for arbeidsgivers ensidige beslutningsrett. Det er imidlertid forutsatt i forarbeidene at ”*det vil ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett å fastsette arbeidsplanen*” dersom enighet ikke oppnås.¹⁵⁹

Utenfor slike arbeidstidsordninger er arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstidens plassering mer uklar. Utgangspunktet for problemstillingen må imidlertid tas i hvor nøyaktig arbeidstiden er fastlagt i den individuelle arbeidsavtale. Spørsmålet om en ensidig endringsadgang er utelukket kommer derfor først og fremst på spissen hvor reguleringen selv tilsynelatende utelukker endringer, slik eksempelvis hvor en 7,5 timers arbeidsdag kombineres med en arbeidstidsangivelse fra 09.00 til 17.00. Er derimot tilsvarende tidsrom kombinert med en 4 timers arbeidsdag, åpner reguleringen i seg selv for ensidig beslutningsrett. Gode grunner taler imidlertid for at styringsrett også kan foreligge i førstnevnte tilfelle.

For det første må det kunne hevdes at en fullstendig båndlegging av arbeidsgivers kompetanse til å bestemme arbeidstidens plassering må ha formodningen mot seg. Dette fordi en adgang til å variere arbeidstidens plassering, ofte vil være av vesentlig betydning for arbeidsgiver.¹⁶⁰ Virksomhetens driftstid utgjør en viktig forutsetning for konkurranseevne. Som utgangspunkt må det derfor tilligge bedriftsledelsen å bestemme når og i hvilket omfang driften skal utføres. Slike beslutninger utgjør en viktig side ved bedriftsledelsen, og en gjennomføring vil langt på vei forutsette en viss adgang for arbeidsgiver til ensidig å tilpasse arbeidstidens plassering i de individuelle arbeidsforhold. Dertil kommer at det i dag ikke er uvanlig at bedrifter gjennomgår omstillingsprosesser.¹⁶¹ At en slik prosess også kan medføre endringer i arbeidstidens plassering, kan ikke anses uventet. En forutsetning om arbeidstidsplassering med varig virkning kan således normalt synes utelukket da en viss endring normalt vil måtte fremstå påregnelig.

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s 316 flg. at § 10-3 i hovedsak er en videreføring av § 48. Noen realitetsendring medfører endringen i lovteksten derved ikke.

¹⁵⁹ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 316.

¹⁶⁰ Jf. NOU 2004: 5 s. 237.

¹⁶¹ Jf. NOU 2004: 5 s. 106.

For det andre kan hensynet til vern av arbeidstaker ikke ses å utgjøre et viktig argument mot å anerkjenne en viss endringsadgang. En endring i arbeidstidens plassering medfører i utgangspunktet verken en økning av arbeidstakers forpliktelser eller en reduksjon av hans rettigheter. De motforestillinger som gjør seg gjeldende for ensidige tilpasninger av arbeidstidens omfang, er derfor uten betydning. Dertil kommer at endringens betydning for arbeidstaker beror på endringens omfang, ikke på hvorvidt det er adgang til å forta ensidige endringer. Det kan derfor hevdes at vernehensynene ikke utgjør et avgjørende argument mot *adgang* til endringer i arbeidstidens plassering – men at disse kan være av sentral betydning for *hvor omfattende* endringer arbeidsgiver ensidig kan foreta, jf. nedenfor.

Når det gjelder arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstiden ensidig, synes det etter dette naturlig å legge til grunn at 1) arbeidstiden ikke kan økes ensidig uten klare holdepunkter for det motsatte, 2) arbeidstiden kan reduseres ensidig i fravær av holdepunkter for det motsatte, og 3) arbeidstidens plassering kan trolig endres ensidig i fravær av holdepunkter for det motsatte.

3.4.2 Hvor omfattende endringer av arbeidstiden kan arbeidsgiver foreta ensidig?

Det neste spørsmål som må avklares er hvor *omfattende* arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstiden er – forutsatt at arbeidsgiver innehar ensidig endringsadgang. En slik problemstilling ligger i forlengelsen av den foregående – og det må derfor på tilsvarende vis sondres mellom ensidige endringer av arbeidstidens omfang – herunder både økninger og reduksjoner – og ensidige endringer av arbeidstidens plassering.

En adgang til å *øke* arbeidstiden ensidig forutsetter – som nevnt – særskilt kompetansegrunnlag. Et slikt grunnlag kan utgjøres enten av arbeidstakers samtykke, særskilt avtaleregulering – eller av overtidsregulering i lov eller tariffavtale. Endringsadgangens rekkevidde må derfor fastlegges ved fortolkning av det aktuelle kompetansegrunnlag.

En adgang til å *redusere* arbeidstiden ensidig vil derimot – som nevnt – foreligge med mindre det kan påvises holdepunkter for det motsatte. Med unntak for de tilfeller hvor endringer er totalt utelukket på grunn av uttømmende regulering i tariffavtale, foreligger ingen absolutt nedre grense for arbeidstidens omfang verken i lovgivning eller i tariffregulering. Endringsadgangens omfang må således fastlegges med utgangspunkt i det aktuelle rettsgrunnlag. Reduseres arbeidstiden med grunnlag i reglene om permittering, er utgangspunktet at permittering krever et saklig og forbigående behov for driftsinnskrenkelser – og reduksjonsadgangens omfang vil derved bero på hvor omfattende reduksjoner som saklig sett er nødvendige for virksomheten.¹⁶²

Reduseres arbeidstiden derimot med grunnlag i alminnelige obligasjonsrettslige overveielser, er utgangspunktet at en part står fritt til å bestemme i hvilken utstrekning egne rettigheter bør reduseres. Dette skulle tilsi at arbeidsgiver som utgangspunkt skulle stå fritt til å beslutte hvor meget arbeidstiden skal reduseres. Mye kan imidlertid tale for at vesentlige begrensninger like fullt kan foreligge. Arbeidstidens omfang kan for det første være av stor betydning for arbeidstaker også ut over retten til lønn, da arbeidets omfang kan ha betydning for arbeidstakers mulighet til å nyttiggjøre sine evner og utvikle sin kompetanse, etablere sosiale relasjoner og for å føle tilhørighet til virksomheten.¹⁶³ Arbeidstidens omfang kan således være en viktig faktor for arbeidstakers mulighet til avansement eller til overhodet å opprettholde sin verdi i arbeidsmarkedet. Disse omstendigheter gjør det nærliggende å hevde at arbeidstaker i alminnelighet må kunne forvente at arbeidsgiver ikke ensidig kan redusere arbeidstiden på en slik måte at hans muligheter til å utvikle sine kvalifikasjoner, til å øke eller beholde sin verdi i arbeidsmarkedet eller til å etablere og videreutvikle sosiale relasjoner blir skadelidende. I tillegg kommer at en ensidig reduksjon av arbeidstiden kan skape inntrykk av mistillit fra arbeidsgiver. Begrensninger for omfanget av adgangen til å redusere arbeidstiden ensidig kan derfor – på bakgrunn av omgåelsesbetraktninger – følge også av reglene om suspensjon. Suspensjon innebærer at arbeidstaker som er mistenkt for ”grovt pliktbrudd

¹⁶² Om krav til saklighet se, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 733. En forutsetning om midlertidighet kan også sies å følge av lovgivningen, se eksempelvis Permitteringslønnsloven § 3.

¹⁶³ Jf. NOU 2004: 5 s. 110.

eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen”, kan nektes adgang til arbeidet, mot opprettholdelse av lønnen, jf. aml. § 15-13, jf. § 15-14. Disse vilkår kan ikke omgås ved å vise til arbeidsgivers styringsrett og alminnelige obligasjonsrettslige prinsipper. De nevnte forhold kan således tale for at rekkevidden av arbeidsgivers adgang til ensidig å redusere arbeidstiden vil kunne være begrenset til mindre endringer eller justeringer. I og med at lønnsforpliktelsen uansett må ligge fast, må det antas at reduksjonsadgangens rekkevidde under enhver omstendighet har begrenset praktisk interesse.

Rekkevidden av arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstidens *plassering* ensidig må fastelegges med utgangspunkt i de ytterrammer som oppstilles i lov og tariffavtaler – og som den individuelle arbeidsavtale i alminnelighet forutsettes å være i overensstemmelse med.

I *lovgivningen* er det i første rekke reglene om forholdet mellom arbeidstid og fritid, reglene om arbeidstidens plassering i døgn eller i uke, samt reglene om nattarbeid, helligdagsarbeid og helgefri, som vil være av betydning, se aml. § 10-8 til § 10-11.¹⁶⁴ Disse regelsett angir imidlertid nokså vide rammer. Arbeidstidens plassering er derfor gjerne mer presist regulert enten i tariffavtale eller i den individuelle arbeidsavtale, hvilket medfører at lovgivningen har redusert praktisk betydning.

Hvor omfattende adgang til ensidige endringer *tariffavtalen* gir rom for, beror på hvor eksakt arbeidstiden er regulert i det relevante tariffrettslige regelverk. Rom for ensidige endringspålegg vil kun foreligge innenfor de rammer som følger av tariffavtalens eksplisitte regulering, av fremforhandlede løsninger etter tariffavtalens anvisning eller av eventuell tariffrettslig sedvane.¹⁶⁵ På dette område er imidlertid variasjonsbredden særlig stor, og styringsrettens omfang må derfor fastlegges utpreget konkret.

Innen de rammer som følger av lovgivningen – og for tariffbundne parter av tariffregulering – kan arbeidstiden være ytterligere regulert i den *individuelle arbeidsavtale*. Ved vurderingen av rekkevidden av arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstidens

¹⁶⁴ Jf. også NOU 2004: 5 s. 259

¹⁶⁵ Jf. kap. 3.4.1 ovenfor om tariffrettslige reguleringer som kan avskjære styringsrett.

plassering ensidig må det sondres mellom endringer innenfor særskilte arbeidstidsordninger og endringer ved øvrige former for arbeidstidsreguleringer.

Ved arbeidstidsordninger som *skift- og turnusordninger* må vurderingen av endringsadgangens omfang bero på en fortokning av den individuelle arbeidsavtale sett i lys av den etablerte skiftordning. Det antas i denne forbindelse at det i slike arbeidsforhold oftest vil fremgå hva slags skift- eller turnusordning arbeidstaker skal følge, det vil si om arbeidstaker eksempelvis skal arbeide til alle tider av døgnet eller kun natteskipt, alle dager i uken eller kun hverdager m.v. Det naturlige synes i slike tilfeller å være at arbeidsgiver kun kan pålegge ensidige endringer innenfor den skiftordning som i det enkelte tilfellet er etablert. Overganger mellom ulike skiftordninger kan medføre store merbelastninger for arbeidstaker og dennes familie. Slike overganger kan endog sies å medføre at arbeidsforholdet får en annen karakter enn ved etableringen. Av disse grunner må det derfor kunne antas at den etablerte skiftordning vil oppstille ytterrammene for arbeidsgivers ensidige beslutningsrett, og overganger til avvikende skiftordninger vil derved forutsette arbeidstakers samtykke.¹⁶⁶

Ved øvrige former for arbeidstidsregulering må utgangspunktet tas i hvilke rimelige forventninger arbeidstaker har med hensyn til hvilke rammer arbeidstiden skal ligge innenfor. Hvor det er benyttet reguleringer som i seg selv åpner for endring – eksempelvis når en arbeidstidsangivelse på 09.00 -17.00 er kombinert med en 4 timers arbeidsdag – må arbeidstaker naturlig nok være forberedt på endringer innenfor disse rammer. Hvilke berettigede forventninger arbeidstaker for øvrig har, vil nok jevnt over bero på hva slags virksomhet det er tale om og på hva slags stilling arbeidstaker har. Tilpasninger innenfor den arbeidstid som må anses normal for vedkommende bransje eller stilling, bør som utgangspunkt kunne anses å ligge innenfor det arbeidstaker normalt må være forberedt på.

Endring av arbeidstidens plassering kan imidlertid medføre betydelig merbelastning for arbeidstaker. Dette tilsier at ikke enhver praksis i vedkommende bransje eller stilling

¹⁶⁶LG 1998-844 gir eksempel på at en endring som blant annet medførte overgang fra en skiftordning til en annen ble underkjent.

kan anerkjennes. Hvor den normale arbeidstid i bransjen er sterkt avvikende fra den som er anvendt i det konkrete arbeidsforholdet, kan en endring også innenfor det normale få inngrepene konsekvenser for arbeidstaker. Som eksempel kan nevnes at en mindre forretning flytter fra egne lokaler til et større kjøpesenter, og derved må forlenge åpningstidene fra kl 16.00 til kl 20.00. En tilsvarende ensidig forskyving av den enkelte arbeidstakers arbeidstid kan det neppe være grunnlag for. Dette underbygges av at hensynet til vern og forutberegnelighet for arbeidstaker står særlig sterkt for arbeidstiden, og omfattende regulering både i lovgivningen og tariffavtaler gir holdepunkter for at hensynet til vern av arbeidstaker må tillegges særlig betydning.¹⁶⁷ På denne bakgrunn bør i det minste en forventning om at arbeidstakerne ikke skal bli påført betydelig mer belastende arbeidstid enn den som allerede gjelder, anerkjennes som berettiget.

På denne bakgrunn kan det således slutes at 1) rekkevidden av arbeidsgivers adgang til å øke arbeidstiden beror på en konkret fortolkning av kompetansegrunnlaget, 2) rekkevidden av arbeidsgivers adgang til å redusere arbeidstiden er forbeholdt mindre endringer eller justeringer og 3) rekkevidden av arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstidens plassering begrenses a) av den enkelte arbeidstidsordnings utforming eller b) til endringer innenfor normal arbeidstid for bransjen eller stillingen – eventuelt til endringer som ikke påfører arbeidstaker en betydelig mer belastende arbeidstid enn den eksisterende.

3.4.3 Sammenfatning - Arbeidsgivers adgang til ensidig å endre arbeidstiden

Etter dette kan det sies at det jevnt over vil være tale om begrenset adgang til å pålegge endret arbeidstid ensidig. Arbeidsgivers muligheter for å i vareta eget fleksibilitetsbehov er derved nokså begrenset på dette området.

¹⁶⁷ Se Ot.prp. nr 49. (2004-2005) s 151, og punkt 13.14.3,

4 Utvidelse av styringsrettens omfang ved særskilt avtaleregulering

Fremstillingen i kap. 3 viser at arbeidsgivers styringsrett i alminnelighet er nokså omfattende for arbeidets innhold, men derimot begrenset for arbeidsstedet og til dels svært begrenset for arbeidstiden. Fremstillingen viser dertil at styringsrettens rekkevidde ikke lar seg fastlegge enhetlig, men vil variere beroende på det konkrete arbeidsforholds regulering, hvilket medfører usikkerhet med hensyn til hvilke endringer som kan foretas i det konkrete arbeidsforhold. I det påfølgende undersøkes derfor hvordan og i hvilken grad arbeidsgiver kan utvide og klargjøre styringsrettens rammer – det vil si sikre styrket fleksibilitet innenfor et forutberegnelig rammeverk.

Da styringsretten i det individuelle arbeidsforhold etableres og begrenses ved arbeidsavtalen, vil svaret bero på hvilke muligheter arbeidsgiver har til å påvirke styringsrettens utstrekning ved utforming av arbeidsavtalen.¹⁶⁸ Utgangspunktet er her som ellers at partene har avtalefrihet, og det er således eventuelle begrensninger av denne som må begrunnes. Slike begrensninger vil først og fremst utgjøres av preseptorisk regulering – hvilket på arbeidsrettens område vil si lovgivning og tariffavtaler.¹⁶⁹ I tillegg kan begrensninger av betydning tenkes å følge av gjeldende fortolkningslære.

I det påfølgende redegjøres det for hvilke reguleringsteknikker som kan tenkes anvendt til å utvide styringsretten (kap. 4.1), samt for hvilke begrensninger slike reguleringer kan bli underlagt som følge av gjeldende fortolkningslære (kap.4.2). Dernest undersøkes i hvilken grad det foreligger preseptoriske skranker for anvendelsen av disse reguleringsteknikker (kap. 4.3).

¹⁶⁸ Jf kap.2 og 3.1.

¹⁶⁹ Om tariffavtalers preseptoriske karakterer, se kap. 1.3

4.1 Ulike reguleringsteknikker

En rekke reguleringsteknikker med nærmest et utall variasjoner kan tenkes anvendt til å påvirke styringsrettens utstrekning – hvilket er naturlig på kontraktsrettens område. En uttømmende angivelse er således umulig og fremstillingen begrenses derfor i det følgende til utvalgte teknikker som synes særlig praktiske og/eller utbredte. Disse inndeles i to hovedkategorier.

Den første hovedkategori av reguleringsteknikker utgjøres av reguleringer som *angir arbeidsplikten vidt og/eller lite spesifisert*. I slike tilfeller angis arbeidsplikten gjerne videre i arbeidsavtalen enn hva som i utgangspunktet er tilsiktet i arbeidsforholdet. Derved søkes yttergrensene for arbeidsgivers ensidige beslutningskompetanse utvidet, samtidig som arbeidspliktens kjerne angis diffust – hvilket tilsikter å redusere risikoen for at styringsretten begrenses ved avtalebinding.

En vid og/eller lite spesifisert angivelse av arbeidsplikten fremstår særlig praktisk ved angivelse av *arbeidets innhold*. Dette fordi både ytelsens sammensatte karakter og bruken av stillingsbetegnelser e.l. gjør det særlig nærliggende å angi denne side av arbeidsplikten vidt og/eller lite spesifisert. Som eksempel kan nevnes:

- (1) Arbeidstaker ansettes som ”*funksjonær*” i stedet for ”*regnskapsmedarbeider*”.
- (2) ”*Arbeidstaker ansettes for å dekke ethvert løpende behov i virksomheten/ virksomhetens løpende behov*”

Reguleringsteknikken er derimot mindre aktuelt ved angivelse av arbeidsstedet og arbeidstiden. Dette fordi disse sider av arbeidsplikten etter sin art langt på vei forutsetter en viss presisjon i angivelsen. For *arbeidsstedet* vil en vid angivelse innebære at arbeidsstedet angis med et geografisk område fremfor den adresse der arbeidet faktisk skal utføres. For arbeidstakere med fast arbeidsplass synes slike reguleringer i praksis sjelden å forekomme.

Hvor reguleringsformen like fullt forekommer, vil den normalt være kombinert med en forbeholden presisering. Som eksempel kan nevnes:

(3) ”*Arbeidsstedet er Selskapets kontorer i Oslo, for tiden Aker brygge*”

For arbeidstakere uten fast arbeidsplass synes en vid angivelse av arbeidsplikten derimot noe mer praktisk. I slike tilfeller skal arbeidsavtalen angi ”*at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder*”, jf. aml. § 14-6 første ledd litra b, og en slik angivelse vil normalt åpne for styringsrett innen virksomhetens alminnelige næringsområde.¹⁷⁰ En mer vidtrekkende geografisk angivelse kan imidlertid fremstå som hensiktsmessig dersom arbeidsgiver har behov for å pålegge arbeid utenfor virksomhetens alminnelige næringsområde – alternativt ønsker å forbeholde seg en slik rett.

For *arbeidstiden* kan en vid angivelse av arbeidsplikten forekomme i minst to variasjoner. For det første kan teknikken anvendes ved angivelse av arbeidstidens omfang. Som eksempel kan nevnes:

(4) ”*Arbeidstaker skal arbeide på tilkalling ved behov*”

(5) Arbeidstiden angis kun ved et minimum av timer innenfor en bestemt arbeidsperiode.

Ut over et eventuelt avtalt minimum vil arbeidstidens omfang ved slike reguleringer i prinsippet fastlegges løpende ved at arbeidstaker tilkalles eller gis løpende beskjed. Slike reguleringer omtales derfor gjerne som tilsigelsesavtaler.

Tilsigelsesavtaler vil imidlertid ha størst betydning for fleksibiliteten i arbeidsforholdet dersom arbeidstaker *plikter* å arbeide ved tilkalling. I motsatt fall er arbeidstakers samtykke påkrevd i hvert enkelt tilkalling. Begrenset er da vunnet med hensyn til ensidig beslutningsrett. Hvorvidt det foreligger en slik plikt for arbeidstaker, må avgjøres ved

¹⁷⁰ Jf. kap. 3.3.

fortolkning av den enkelte regulering. Den alminnelige oppfatning kan imidlertid synes å være at det normalt ikke vil være grunnlag for en slik plikt.¹⁷¹ Reguleringsformen vil derfor bli tillagt begrenset betydning i det påfølgende.

For det andre kan teknikken anvendes ved angivelse av arbeidstidens plassering. Som eksempel kan nevnes:

- (6) I stedet for at arbeidstiden for en fulltidsansatt angis fra 08.00 -16.00, angis arbeidstiden å ligge ”*innenfor virksomhetens normale åpningstider*”.

Den andre hovedkategori av reguleringsteknikker utgjøres av reguleringer hvor arbeidsplikten angis mer eller mindre presist, men hvor det samtidig fremgår at *etterfølgende endringer kan forekomme*. En slik etterfølgende endringsadgang kan hjemles på ulike måter, men særlig to varianter synes utbredt. I resultat innbærer begge at arbeidsplikten kun anses midlertidig fastlagt, men innfallsvinkelen er prinsipielt avvikende.

Den første varianten utgjøres av *reguleringer hvor deler av arbeidsplikten angis som midlertidig*. Dette kan for det første gjøres ved at elementer i arbeidsplikten knyttes til særskilte betingelser, eksempelvis bestemte tidsperioder eller bestemte arbeider, prosjekter, e.l. I slike tilfeller tilsiktes det gjerne at vedkommende element i arbeidsplikten skal bortfalle av seg selv når betingelsen inntreffer. Slike reguleringer er særlig praktisk når det foreligger et konkret og/eller tidsavgrenset behov. Som eksempel kan nevnes:

- (7) Tidsbegrenset tildeling av bestemte oppgaver, for eksempel lederansvar.

Tidvis vil det imidlertid verken være mulig eller hensiktsmessig å knytte endringer til forhåndsdefinerte betingelser. En ganske vanlig form for regulering er derfor at den midlertidige karakter angis ved generelle termer som ”*for tiden*” eller ”*gjeldende*”. Som eksempel kan nevnes:

¹⁷¹ Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 179, Frogner i Arbeidsrett 2005 s. 237. I samme retning, tilsynelatende også Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2005 s. (259).

(8) ”Arbeidstaker er for tiden ansatt som regnskapsmedarbeider”

Slike reguleringer benyttes også ofte i kombinasjon med en vid angivelse av arbeidsplikten. Som eksempel nevnes:

(9) ”Arbeidstaker er ansatt som funksjonær, for tiden som regnskapsmedarbeider”¹⁷²

I sistnevnte tilfeller fremstår reguleringsformen både som en presisering av arbeidsplikten og som et forbehold om endringsadgang.

Tilsvarende formuleringer forekommer også hvor arbeidsplikten er nærmere regulert i et generelt avfattet dokument – eksempelvis stillingsinstruks eller arbeidsreglement. Som eksempel kan nevnes:

(10) ”Ansettelse skjer på de vanlige vilkår for vårt personale, slik disse er – eller vil bli – angitt i arbeidsreglement, instruks eller bedriftens tariffavtale”

Reguleringene tilsikter å sikre at endringer i det underliggende generelle dokument får direkte virkning i de individuelle arbeidsforhold. Slike reguleringer kan derfor være hensiktsmessige dersom det er tale om plikter og rettigheter som gjelder flere arbeidstakere, og hvor det er ønskelig både med endringsadgang og ensartet regulering.

Den andre variant av reguleringer som hjemler etterfølgende endringsadgang utgjøres av *reguleringer som etter sin ordlyd hjemler adgang til å gripe inn og endre den angitte arbeidsplikt*. Ved slike reguleringer er arbeidsplikten i utgangspunktet presist og varig angitt, og den etterfølgende endring fremstår derved som en inngripen i denne. Følgende reguleringer kan være illustrerende:

¹⁷² Tilsvarende eksempel (3).

- (11) ”Arbeidstaker må finne seg i endringer i arbeidsforholdet”
- (12) ”Selskapet har rett til å sette Arbeidstaker til annet arbeid enn det som er nevnt ovenfor, herunder overflytning til annen stilling og/eller annen avdeling”
- (13) ”Arbeidstakeren må finne seg i endringer i arbeidsområde, arbeidssted og eventuelt i arbeidsinstruks når det er saklig begrunnet”

De reguleringer som er skissert ovenfor - herunder i særdeleshet de to angitte hovedkategorier - danner det naturlige utgangspunkt for den videre behandling av arbeidsgivers adgang til å påvirke styringsrettens utstrekning. Sentralt i det videre vil derfor *for det første* være hvorvidt arbeidsgiver står fritt til å angi arbeidsplikten så vidt – eller uspesifisert – arbeidsgiver selv måtte ønske. *For det andre* vil det være sentralt hvorvidt arbeidsgiver står fritt til å avtalehjemle en etterfølgende endringsadgang.

4.2 Fortolkningsmessige begrensninger for utvidelse av styringsretten

I hvilken grad utvidet styringsrett kan oppnås ved de ovenfor omtalte reguleringer, beror på hvilket meningsinnhold som tillegges den enkelte regulering. De ulike reguleringer må således undergis fortolkning. Et fortolkningsrom av betydning forutsetter i alminnelighet uklarhet, hvilket innebærer at det særlig er de vide og uspesifiserte reguleringer – samt reguleringer som etter sin ordlyd hjemler en generalisert og vidtfavende etterfølgende endringsadgang – som kan foranledige fortolkningsmessige problemer. Som eksempler kan nevnes:

- (4) ”Arbeidstaker skal arbeide på tilkalling ved behov”
- (11) ”Arbeidstaker må finne seg i endringer i arbeidsforholdet”

Rettspraksis viser at generelt avfattede reguleringer ofte underlegges en korrigerende fortolkning – normalt i form av en innskrenkende forståelse.¹⁷³ Det er derved en betydelig risiko for at vide og uspesifiserte reguleringer og reguleringer som etter sin ordlyd hjemler en generalisert og vidtfaavnende etterfølgende endringsadgang, ikke vil bli lagt til grunn i samsvar med arbeidsgivers intensjoner. Sett fra arbeidsgivers ståsted er således bevissthet omkring reguleringens utforming av vesentlig betydning. Rettspraksis og teori viser at flere grunnlag kan begrunne korrigerende fortolkning. I det videre redegjøres det for de grunnlag som generelt sett synes mest praktiske – og som arbeidsgiver derfor bør være særlig oppmerksom på ved utformingen av avtalereguleringer.

Et første grunnlag som tidvis anføres for innskrenkende fortolkning er *preseptorisk og deklarasjonsregulering i lov og tariffavtale*. Preseptorisk regulering kan medføre tilsidesettelse av avtaleregulering ved motstrid, men rettspraksis viser at slik regulering også anvendes til å begrunne innskrenkende fortolkning for å unngå motstrid – hvilket jevnt over er den prefererte løsning.¹⁷⁴ På tilsvarende vis kan deklarasjonsregulering tillegges sentral betydning for forståelsen av avtalereguleringer. Dette skyldes at det normalt – med mindre det foreligger holdepunkter for det motsatte – har formodningen mot seg at partene tilsiktet å fravike den normalløsning som følger av lov og – på arbeidsrettens område - tariffavtale.¹⁷⁵ Et fortolkningsresultat i samsvar med lov og tariffavtale vil derved normalt bli foretrukket. Det er for eksempel grunn til å anta at en stillingsbetegnelse normalt vil bli fortolket i samsvar med tariffavtalens avgrensning, med mindre det klart fremgår at avvik er tilsiktet. Hvor klare holdepunkter som kreves for å avvike fra den deklarasjonsregulering, vil for øvrig bero på hvor sterkt den deklarasjonsregulering står rettspolitisk.¹⁷⁶

¹⁷³Jf. Hagstrøm, *Obligasjonsrett* (2003) s. 638 flg.

¹⁷⁴Jf. Rt. 1980 s. 1037, Selvig og Hagstrøm, *Kontraksrett til studiebruk I* (1997) s. 71. Se for øvrig i kap. 4.3.1.1

¹⁷⁵Jf. Rt. 1979 s. 1099, Rt. 1993 s. 564; Selvig og Hagstrøm, *Kontraksrett til studiebruk I* (1997) s. 71 flg., Hagstrøm, *Obligasjonsrett* (2003) s. 52.

¹⁷⁶Hagstrøm, *Obligasjonsrett* (2003) s 52.

Et annet grunnlag som ofte anføres for korrigerende fortolkning, er *reelle hensyn*, herunder alminnelige prinsipper om lojalitet og rimelighet i kontraktsforhold.¹⁷⁷ Hensynene til *lojalitet og rimelighet* vil blant annet innebære at ved valget mellom to fortolkningsalternativer bør det alternativ legges til grunn som under en helhetsvurdering gir de rimeligste resultater.¹⁷⁸ Korrigerende fortolkning på grunnlag av rimelighetsbetraktninger har lang tradisjon i norske domstoler, og finner i dag også støtte i avtl § 36.¹⁷⁹

I forarbeidene til avtl. § 36 er det uttrykt skepsis til klausuler som legger vesentlig beslutningsmyndighet til den ene part, og derved åpner for ubalanse i avtaleforholdet.¹⁸⁰ Særlig gjelder dette når den ensidige beslutningsmyndighet ikke kan ses å dekke et bestemt behov. Vidtrekkende fleksibilitetsreguleringer gir arbeidsgiver – dersom de legges til grunn i samsvar med sin ordlyd – nærmest en blankofullmakt til å bestemme innholdet i arbeidstakerens plikter. Derved inntreer også risiko for at slike reguleringer vil bli underlagt innskrenkende fortolkning.

I forarbeidene til avtl. § 36 fremheves det videre som relevant i rimelighetsvurderingen om partene er ujevnbyrdige – samt om en part har hatt liten eller ingen mulighet til å influere på kontraktsvilkårene.¹⁸¹ Flexibilitetsreguleringer vil normalt være forfattet av arbeidsgiver alene, og arbeidstaker har i praksis sjelden reell mulighet til å påvirke innholdet. Arbeidstakers eneste alternativ vil ofte være å takke nei til ansettelsen, og dette vil normalt ikke fremstå som et reelt alternativ.¹⁸² Dette er omstendigheter som ytterligere vil bidra til å forsterke risikoen for innskrenkende fortolkning av vidtrekkende fleksibilitets reguleringer.

¹⁷⁷ Hagstrøm, *Obligasjonsrett* (2003) s. 43, Selvig og Hagstrøm, *Kontraktsrett til studiebruk 3* (1997) s. 73, Woxholth, *Avtalerett* (2006) s. 423.

¹⁷⁸ Jf. Rt.1991.220 (*Sollihøgda*), Hagstrøm, *Obligasjonsrett* (2003) s 44.

¹⁷⁹ Hagstrøm, *Obligasjonsrett* (2003), side 638, Woxholth, *Avtalerett* (2006)s. 426.

¹⁸⁰ Ot.prp. nr. 5 (1982-1983) s 31, se også Bergsåker i *Jussens venner* 1980 s. 152.

¹⁸¹ Jf. Ot.prp. nr. 5 (1982-1983) s. 33.

¹⁸² Hvor arbeidstaker ikke har vært i noen presset situasjon kan det derimot stille seg annerledes, jf. Rt. 2000 s. 1800 (*Romsdals Fellesbank*).

Som eksempel kan nevnes reguleringer hvor arbeidstaker ansettes i selskap X – for tiden ved selskapets kontor på adresse Y. Dersom selskapet driver virksomhet over store deler av landet, fremstår det neppe som rimelig – uten klare holdepunkter – at arbeidstaker skal kunne forflyttes til enhver avdeling i landet. En rimeligere forståelse vil være at arbeidstaker kan pålegges forflytning innenfor geografiske områder som ikke nødvendigvis endrer bosted.¹⁸³

De omstendigheter som er anført for korrigerende fortolkning på grunnlag av rimelighet, innebærer at risikoen for korrigerende fortolkning jevnt over vil være større ved generelt utformede reguleringer enn ved spesifiserte reguleringer. Det vises i denne sammenheng også til at innskrenkende fortolkning av vidtrekkende avtalereguleringer på grunnlag av konsekvens- og rimelighetsbetraktninger er velkjent fra beslektede allment avfattede klausuler som ansvarsfraskrivelser og risikoreguleringer.¹⁸⁴ Er dertil reguleringen inntatt kun som en generell sikkerhet for endringsadgang – uten konkret behov eller motivasjon – skal det nok lite til for at det vil bli foretatt en innskrenkende fortolkning. Det kan derimot stille seg annerledes hvor det foreligger et spesifisert og påviselig behov for en vidtgående endringsadgang.

Som eksempel kan nevnes generelt avfattede forflytningshjemler i oljebransjen, hvor det drives høyt spesialisert og likeartet virksomhet på en rekke lokaliteter. Behovet for fleksibel utnyttelse av den tilgjengelige spesialkompetanse kan være betydelig – og kan således begrunne behov for vidtrekkende forflytningshjemler.

Av andre reelle hensyn som kan gi grunn til en korrigerende fortolkning, bør nevnes *vernehensynene*, som på arbeidsrettens område står sterkt. Arbeidsretten er et rettsområde preget av hensynet til vern av arbeidstaker – noe som hovedsakelig skyldes partenes manglende jevnbyrdighet. Hensynet til vern av arbeidstaker kommer blant annet til uttrykk i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse, jf. aml. § 1-1. Selv om bestemmelsen primært er ment som direktiv ved fortolkning av arbeidsmiljøloven, gir den uttrykk for

¹⁸³ Se for øvrig Rt. 2002 s. 712 (*SFO*), nærmere kommentert i kap. 3.3.

¹⁸⁴ Jf. Hagstrøm, *Obligasjonsrett* (2003) s. 299 flg. og 622 flg., Bergsåker i *Jussens venner* 1980 s. 137

betraktninger som også må kunne tillegges vekt ved fortolkningen av avtaler inngått under loven.¹⁸⁵ En ubegrenset rett til å foreta ensidige tilpasninger kan etter omstendighetene foranledige betydelig usikkerhet i et arbeidsforhold.¹⁸⁶ Vernehensynene øker således risikoen for en innskrenkende fortolkning.

På denne bakgrunn synes det nærliggende å fortolke de såkalte tilsigelsesreguleringer – eksempelvis (4) ”*Arbeidstaker skal arbeide på tilkalling ved behov*” – utelukkende som en rett for arbeidstaker til å arbeide ved arbeidsgivers forespørsel – ikke også en plikt. En slik forståelse synes da også å være den alminnelige.¹⁸⁷

Et tredje grunnlag som tidvis anføres for innskrenkende fortolkning, er den såkalte *uklarhetsregelen*. Uklarhetsregelen innebærer at tvil om forståelsen – og derved risikoen for uklarhet – plasseres hos den part som ved klausulens etablering hadde sterkest oppfordring til å uttrykke seg klarere.¹⁸⁸ Dette prinsippet har sitt grunnlag i rettspraksis, se eksempelvis Rt. 1979 s. 676 og Rt. 1992 s. 1105. Ved generelt avfattede reguleringer kan det lett oppstå tvil med hensyn til hva partene har tilsiktet og hvilke endringer partene har ment å omfatte, slik eksempelvis ved reguleringer som hjemler ”*endring i arbeidsforholdet*”.¹⁸⁹ Da det er arbeidsgiver som normalt både har utformet reguleringen og som ønsker å oppnå en endringsadgang ut over det alminnelige, vil det være naturlig at det også er arbeidsgiver som må bære risikoen for eventuelle uklarheter i arbeidsavtalen.

En slik fortolkning kan eksemplifiseres ved NAD 1987 s 415 (Tromsø Byrett). Arbeidsavtalen inneholdt her en regulering som ga arbeidsgiver rett til å ”*sette arbeidstakeren til annet arbeid*”. Med henvisning til denne regulering mente arbeidsgiver å være berettiget til å forflytte arbeidstakeren fra en stilling som sjåfør til en stilling som ekspeditør. Retten fant imidlertid at reguleringen ikke kunne forstås så vidtrekkende. Den naturlige forståelse av endringsreguleringen var etter rettens oppfatning at ”*eventuelle*

¹⁸⁵ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68, Jakhelln, Aune (red), *Arbeidsrett.no* (2006) s. 18.

¹⁸⁶ Se for øvrig kap. 4.3.2.

¹⁸⁷ Jf. note. 171

¹⁸⁸ Jf. Woxholth, *Avtalerett* (2006) s. 433, Selvig og Hagstrøm, *Kontraktsrett til studiebruk 1* (1997) s. 82.

¹⁸⁹ Jf. eksempel (11) i kap. 4.1.

arbeidsoppgaver må komme i tillegg til det helt klare utgangspunkt i avtalen, nemlig A's stilling som sjåfør. Dersom bestemmelsen var ment å gi arbeidsgiver en vidtgående rett til å foreta omplassering av A på grunn av eventuell manglende dyktighet måtte dette vært klart uttrykt” (s. 416).

Et fjerde grunnlag som tidvis anføres for korrigerende fortolkning er *praksis i avtaleforholdet*. Dersom arbeidsforholdet over tid har vært utøvd på en bestemt måte – eller over tid har vært tillagt et bestemt innhold – kan denne praksis influere arbeidsforholdet på minst to ulike vis.

For det første kan partenes etterfølgende praksis benyttes som fortolkningsmoment for å belyse hva arbeidsgiver og arbeidstaker opprinnelig har ment med reguleringen.¹⁹⁰ Dersom arbeidstakers stilling er oppgitt som funksjonær, men arbeidstaker gjennom 10 år har utelukkende arbeidet med regnskap, synes det umiddelbart lite naturlig at arbeidsgiver har ment at arbeidstaker også skal utføre sekretærarbeid. I praksis innebærer dette at vidtfaavnende fleksibilitetsreguleringer ofte vil kunne bli fortolket innskrenkende i samsvar med den etterfølgende praksis.

For det andre kan etterfølgende praksis i arbeidsforholdet gi grunnlag for selvstendig rettsdannelse. Synspunktet vil være at arbeidsgivers unnlattelse av å gjøre den avtalte endringsadgang gjeldende over tid, kan danne grunnlag for en berettiget forventning om at arbeidsgiver har frafalt retten til å gjøre den avtalte endringsadgang gjeldende. Det alminnelige utgangspunkt er imidlertid at det skal meget til før ikke-bruk eller unnlattelse av å påberope en kontraktmessig rett kan danne grunnlag for bortfall av den aktuelle rett.¹⁹¹

Etter dette kan det sies at det foreligger en betydelig risiko for at fleksibilitetsreguleringer vil bli underlagt en innskrenkende fortolkning i disfavør av arbeidsgiver. Dette vil gjelde så vel ved generelle og uspesifiserte angivelser av arbeidsplikten som ved generelt avfattede hjemler for etterfølgende endringsadgang. En

¹⁹⁰ Jf. Woxholth, *Avtalerett* (2006) s. 240.

¹⁹¹ Jf. Hagstrøm, *Obligasjonsrett* (2003) s. 84 og 776, Selmer *De rettsstiftende kjensgjerninger* i Knophs oversikt over Norges rett (1998) s. 45, Stang, *Innledning til formueretten* (1935) s 310. Antydning til et slikt synspunkt kan finnes i arbeidstakerens anførsler i LG 2003-4588 (*Saipem*)

effektiv ivaretagelse av konkrete fremtidige endringsbehov fordrer således konkrete og spesifiserte endringshjemer. Desto mer generelt endringsklausuler utformes, desto større er risikoen for at endringsbehovet ikke blir ivaretatt.

4.3 Preseptoriske skranker for utvidelse av styringsretten.

Arbeidsretten er et rettsområde med et ikke ubetydelig innslag av preseptorisk regulering – hvilket kan medføre begrensninger for arbeidsgivers adgang til å utvide styringsretten ved avtaleregulering. Preseptoriske begrensninger av betydning for anvendelsen av fleksibilitetsreguleringer kan særlig følge av to reguleringskategorier. Begrensninger kan for det første følge av lov eller tariffrettslig regulering som oppstiller spesifikke rammer for – eller krav til – arbeidsplikten (kap. 4.3.1). For det andre kan begrensninger følge av stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven (kap. 4.3.2). I det følgende undergis begge reguleringskategorier en nærmere gjennomgang.

Visse begrensninger for hvorledes en arbeidsavtale bør utformes kan riktignok følge av aml. § 14-6. Bestemmelsen har imidlertid – som nevnt i kap. 3.2 – kun til formål å sikre arbeidstaker særskilt informasjon – ikke også å oppstille begrensninger for hva som kan avtales.¹⁹² Overholdelse av bestemmelsen er heller ingen betingelse for at det avtalte skal kunne gjøres gjeldende.¹⁹³ Aml § 14-6 utgjør således ikke en skranke for adgangen til å utvide rammene for styringsretten og bestemmelsen faller derved utenfor den videre fremstilling.

Begrensninger for adgangen til å anvende fleksibilitetsreguleringer kan derimot følge av den alminnelige formuerettslige lempningsregel i avtl. § 36. Tilsidesettelse eller revisjon av avtaler med hjemmel i avtl. § 36 beror imidlertid på en svært konkret og sammensatt

¹⁹²Jf. note 85

¹⁹³ En slik forståelse følger forutsetningsvis av forarbeidenes behandling av konsekvensene av manglende overholdelse av informasjonsplikten i punkt 2.4.7, hvor ugyldighet ikke er nevnt som alternativ. At manglende overholdelse ikke har betydning for avtalens gyldighet er dertil uttrykkelig lagt til grunn i Rt. 2005 s.1395 og i et obiter dictum Rt 2004 s 53. Det vises for øvrig til Rådskdirektiv 91/533/EØF art 2, dets fortale, samt EU-domstolens praksis, eksempelvis sak C-253/96 (*Kampelmann*), sak C-350/99 (*Lange*).

vurdering. Jeg har derfor ikke funnet det forsvarlig å behandle bestemmelsen innenfor rammene av denne avhandling.

4.3.1 Spesifikke skranker i lov og tariffavtale

Preseptoriske skranker for anvendelse av avtalehjemlede fleksibilitetsreguleringer kan følge av både lov og tariffavtaler. For arbeidsmiljøloven fremgår den preseptoriske karakter særlig av aml. § 1-9. Bestemmelsen forbyr imidlertid kun avvikende avtaler til ”*ugunst*” for arbeidstaker. Avtalereguleringer som stiller arbeidstaker i en gunstigere stilling enn arbeidsmiljøloven foreskriver vil det derimot være rom for. For tariffavtaler fremgår den preseptoriske karakter først og fremst av ufravikelighetsregelen i arbtvl § 3 nr 3.¹⁹⁴ Denne innebærer at tariffavtaler – i motsetning til arbeidsmiljøloven – er ufravikelig både til gunst og til skade for arbeidstakeren. Tariffavtaler kan således kun fravikes dersom det fremstår forenelig med tariffavtalens regulering.¹⁹⁵ Hvorvidt en individuell avtaleregulering ”*strider mot tariffavtalen*” må således fastlegges konkret ved fortolkning av den enkelte tariffavtale.¹⁹⁶ Det faktum at det foreligger en regulering av relevans for arbeidsplikten innebærer med andre ord ikke uten videre at det også foreligger en skranke for anvendelse av de ulike reguleringsteknikker. I det videre undersøkes derfor i hvilken grad det foreligger preseptorisk regulering av arbeidsplikten i lov og tariffavtaler som begrenser arbeidsgivers adgang til å utvide styringsretten ved avtale.

4.3.1.1 Skranker av betydning for regulering av arbeidets innhold

Arbeidets innhold er i begrenset grad underlagt spesifikk regulering i lov og tariffavtaler, hvilket motsetningsvis kan innebære at adgangen til å utvide styringsretten ved avtale på

¹⁹⁴ Jf. kap. 1.3

¹⁹⁵ Andersen, *Arbeidsretten og organisasjonene* (1956) s. 160

¹⁹⁶ Jf. Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s. 127, *Omstilling og nedbemanning* (2003) s. 232.

dette området er vid. I det videre undersøkes hvilke betydning de foreliggende reguleringer har for arbeidsgivers adgang til å utvide styringsretten.

I *lovgivningen* foreligger en rekke bestemmelser som i prinsippet kan begrense arbeidsgivers adgang til å utvide styringsretten, men disse kan like fullt vanskelig ses å medføre begrensninger av praktisk betydning. Reguleringer av relevans utgjøres i første rekke av straffebestemmelser og forbud mot risikofylt og/eller helseskadelig arbeid.¹⁹⁷ Meget taler for at avtaler som forplikter arbeidstaker til å utføre handlinger i strid med slike reguleringer, normalt må anses ugyldige. I rettspraksis er det riktignok lagt til grunn at spørsmålet må avgjøres ved en konkret fortolkning av den enkelte lov.¹⁹⁸ Når en handling er forbudt, vil det imidlertid i de fleste tilfeller fremstå som selvmotsigende og endog støtende, om domstolene skulle konstatere en plikt til å utføre den samme handlingen.¹⁹⁹ For straffebud vil det endog være absurd om arbeidstaker skal være forpliktet til å utføre en handling han senere kan straffedømmes for å ha utført.²⁰⁰ Dersom avtaler om helseskadelig og/eller risikofylt arbeid er gyldige, vil likeledes arbeidstaker plikte å utføre handlinger rettsordenen selv har søkt å beskytte arbeidstakeren mot.²⁰¹ Det synes derved naturlig å legge til grunn at straffebestemmelser og reglene om helseskadelig og/eller risikofylt arbeid vil utgjøre absolutte skranker for adgangen til å utvide den individuelle arbeidsplikt ved avtale.

En motstridssituasjon mellom de nevnte lovbud og fleksibilitetsreguleringer fremstår imidlertid svært lite praktisk. Dette skyldes at en potensiell motstridssituasjon normalt vil løses ved innskrenkende fortolkning av avtalereguleringen, da det har formodningen mot seg at partene har tilsiktet å hjemle en lovstridig arbeidsplikt.²⁰² Vidtrekkende angivelser av arbeidsplikten og generelt avfattede endringshjemler vil således i alminnelighet avgrenses fortolkningsmessig mot lovstridig opptreden. Motstrid kan likevel i prinsippet forekomme for spesifiserte endringshjemler, men slik motstrid er svært

¹⁹⁷ Jf. kap. 3.2.

¹⁹⁸ Jf. Rt. 1993 s. 312, Rt. 2004 s. 1582.

¹⁹⁹ Se forutsetningsvis Rt. 2004 s. 1588.

²⁰⁰ Noe tilsvarende Stang, *Innledning til formueretten* (1935) s. 581 flg.

²⁰¹ Se for øvrig Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 120.

²⁰² Jf. kap. 4.2. Se note 174

lite praktisk – da de færreste vil skriftfeste egne intensjoner om lovstridig opptreden. Dette gjelder særlig for straffbare handlinger, da et pålegg fra arbeidsgiver endog kan medføre at arbeidsgiver selv blir straffet – eventuelt for medvirkning, jf. strl. § 15. De nevnte lovbud kan således vanskelig ses å hjemle begrensninger av praktisk betydning.

I tariffbundne arbeidsforhold kan arbeidets innhold tidvis også være avgrenset ved *tariffavtalen*.²⁰³ Som det fremgår av fremstillingen i kap. 3.2 oppstiller tariffavtaler i begrenset grad eksplisitte avgrensninger av arbeidets innhold. Tariffrettslige avgrensninger av arbeidets innhold vil derfor fortrinnsvis følge indirekte av tariffavtalens virkeområde eller stillingskategorier. Slike avgrensninger synes det imidlertid lite naturlig å oppfatte som skranker for avtalefriheten i det individuelle arbeidsforhold, da dette normalt vil fremstå som en avledet og utilsiktet konsekvens. At tariffavtalens avgrensning av arbeidets innhold ikke er ufravikelig i det individuelle arbeidsforhold synes for øvrig også å finne støtte i rettspraksis og juridisk teori.²⁰⁴

At den tariffrettslige arbeidsplikt ikke er bindende i det individuelle arbeidsforhold synes *for det første* forutsatt i ARD 1986 s. 165 (*Høst*), hvor Arbeidsretten etter å ha angitt rammen for den tariffrettslige arbeidsplikt uttalte: ”*Den enkeltes arbeidsplikt kan nok, innenfor en slik ramme, være mer begrenset gjennom hans individuelle arbeidsavtale.*” (s. 183). Denne uttalelsen kan vanskelig forstås på annen måte enn at det må være adgang til å inngå avtaler om individuell arbeidsplikt som avviker fra den tariffrettslige arbeidsplikt.

Den angitte forståelse synes *for det andre* å finne støtte i tidligere praksis, eksempelvis ARD 1934 s. 132 og ARD 1945-48 s. 46 (*Borregaard Cellulosefabrik*).²⁰⁵ I førstnevnte dom la Arbeidsretten til grunn at ”*den enkelte arbeider ikke har noen sådan tariffplikt [montering av glass i overbelysning]*”, men når han inngår ”*en arbeidsavtale, står det ham fritt for å avgrense sin arbeidsplikt som han selv vil*” (s. 143). Når tariffavtalen ikke ”*avgrenset sitt gyldighetsområde til bare å gjelde de egentlige jern- og*

²⁰³ Jf. kap. 3.2

²⁰⁴ Se bla Andersen, *Fra arbeidslivets rett* (1967) s. 72.

²⁰⁵ I ARD.1945-48.46 var spørsmålet riktignok om arbeidstaker kunne pålegges arbeid utenfor virksomhetenes område, således et noe annet spørsmål enn her. Når avgjørelsen likevel nevnes i denne sammenheng er det på grunn av uttalelsens generelle formulering.

metallarbeider”, kunne heller ikke arbeidstakerforeningen under tariffperioden forby sine medlemmer å utføre vedkommende oppgaver (s. 144). I sistnevnte dom ble det på tilsvarende vis lagt til grunn at selv om det ikke forelå en tariffrettslig plikt til å finne seg i den pålagte forflytning, kunne denne gjennomføres ved arbeidstakers samtykke. For øvrig uttalte retten at *”arbeideren er selv herre over sin individuelle arbeidskontrakt og foreningen kan ikke hindre ham i å påta seg et arbeid som han selv er villig til å utføre”* (s. 49). De anførte friheter til å råde over og avgrense sin egen arbeidsplikt synes vanskelig forenelig med ufravikelige tariffrettslige skranker for hvilke arbeidsoppgaver som kan avtales, og taler således for at partene i den individuelle arbeidsavtale kan avtale en mer omfattende arbeidsplikt enn den tariffrettslige.

Den angitte forståelse kan for øvrig synes å finne en viss støtte ARD 1981 s. 72 (*Viking Nordic Hotell*). Spørsmålet i saken var om det forelå en tariffstridig arbeidsnedleggelse når hotellets kokker nektet å utføre kjelevask. Avgjørende for dette spørsmål var om kjelevasken utgjorde en del av kokkenes arbeidsoppgaver etter tariffavtale. Arbeidsretten la til grunn at ordningen med kjelevask var *”opprettet [ved] en særskilt arbeidsordning ved siden av den tarifferte arbeidsavtale”* og det forelå således intet tariffbrudd (s. 83).²⁰⁶ Hvorvidt kjelevasken var omfattet av den tariffrettslige arbeidsplikt – og kunne vært pålagt i kraft av styringsretten – fant Arbeidsretten det ikke nødvendig å ta stilling til, da en slik fremgangsmåte uansett ikke var benyttet. Dersom det ikke er adgang til å inngå individuelle avtaler om arbeidets innhold med en annen avgrensning enn den tariffrettslige ville imidlertid ufravikelighetsregelen i arbtvl § 3 nr 3 i et slik tilfelle medføre at den individuelle avtales reguleringer måtte erstattes med tariffavtalens reguleringer.²⁰⁷ Dommen kan derfor sies å gi en viss – om enn svært begrenset – støtte for adgang til av avvike den tariffrettslige arbeidsplikt ved individuell avtaleregulering.

²⁰⁶ Det er en forutsetning for tariffstridig arbeidsnedleggelse at det er tale om *”krav som grunner seg på en tariffavtale”*, jf. arbtvl § 6 nr 1.

²⁰⁷ Jf. om arbtvl. § 3 nr 3 i kap. 1.3.

Annerledes kan det derimot stille seg dersom det i tariffavtalen uttrykkelig avgrenses mot bestemte arbeidsoppgaver, og dersom tariffavtalen hjemler særskilt vederlagsrett.²⁰⁸ Førstnevnte gir uttrykk for en bevisst avgrensning av arbeidsplikten, mens sistnevnte gir uttrykk for en bevisst avgrensning av arbeidsplikten innenfor normalvederlaget. Sistnevnte regulering åpner for at arbeidsplikten også kan utvides til å omfatte utenforliggende oppgaver, men ikke uten særskilt økonomisk kompensasjon. Begge reguleringer gir således uttrykk for bevisste grensedragninger – som gjerne vil være resultat av forhandlinger og tautrekking mellom organisasjonene – og som kan bli undergravet dersom partene i den individuelle avtale står fritt til å fravike den tariffrettslige regulering.²⁰⁹ At slike positivt angitte begrensninger kan avskjære individuell avtaleregulering finner for øvrig en viss støtte i den tidligere nevnte dom i ARD 1934 s. 132. Selv om retten – som sitert ovenfor – la til grunn at det i det konkrete tilfellet ikke var grunnlag for noen begrensning av hvilke oppgaver arbeidstaker kunne påta seg, er det nærliggende å forstå rettens premisser slik at dette kunne stilt seg annerledes dersom det forelå eksplisitt avgrensninger. Begge former for uttrykkelig avgrensning må derfor medføre preseptoriske grenser for avtalefriheten, og avvikende avtaler vil følgelig være ugyldige, jfr. arbtvl § 3 nr 3.

En motstridssituasjon mellom nevnte tariffbestemmelser og individuell avtaleregulering antas imidlertid lite praktisk. Dette skyldes først og fremst at den individuelle avtaleregulering normalt vil bli fortolket innskrenkende i samsvar med tariffavtalens regulering. Nevnte tariffregulering vil derfor neppe utelukke anvendelse av generelt avfattede og vidtfavnende angivelser av arbeidets innhold. Annerledes kan det i prinsippet være ved spesifiserte endringshjemler. Endringshjemler som eksplisitt retter seg mot de oppgaver som tariffavtalen avgrenser mot – alternativt som uttrykkelig fratrar arbeidstakerne rett til tariffestet tilleggsvederlag synes imidlertid lite praktisk.

Det er således på det rene at preseptoriske skranker for anvendelse av fleksibilitetsreguleringer kan følge av både lov og tariffavtale, men at de begrensninger

²⁰⁸ Slik eksempelvis Journalistavtalen for aviser NHO –NJ 2004-2006 § 15.

²⁰⁹ Jf. kap. 1.3 om ufravikelighetsprinsippets formål.

som foreligger, har liten praktisk betydning som skranke for de omtalte regulerings teknikker.

4.3.1.2 Skranke av betydning for regulering av arbeidssted

Arbeidsstedet er den side av arbeidsplikten som i alminnelighet er underlagt minst regulering i lovgivning og tariffavtaler, og hvor det derfor motsetningsvis vil kunne være størst rom for utvidelse av styringsretten ved avtaleregulering.

Lovgivningen har svært begrenset med regulering av betydning for adgangen til å utvide styringsretten ved avtaleregulering. Det en står ovenfor er først og fremst bestemmelser som hjemler flytteplikt.²¹⁰ Hvorvidt disse lovbestemmelser også må forstås som uttømmende reguleringer av arbeidsgivers ensidige forflytningsadgang, og således vil utgjøre en skranke for hva som kan avtales, må bero på en konkret fortolkning av den enkelte hjemmel. Visse begrensninger av avtalefriheten kan for øvrig følge av forbudet mot risikofylt og helseskadelig arbeid i aml. § 2-3. Dette forbud må også medføre at arbeid på bestemte steder kan være utelukket. Som eksempel kan nevnes at arbeidstaker pålegges å utføre arbeid ved en anleggsplass som ikke er tilstrekkelig sikret. Forbudet mot å utføre risikofylt eller helseskadelig arbeid må utvilsomt være preseptorisk, kfr. for øvrig kap. 4.3.1.1 ovenfor. En motstridssituasjon synes imidlertid svært lite praktisk, hvilket skyldes dels at eksplisitt regulering som pålegger slik forflytningsadgang, er lite aktuelt, dels at motstrid vil kunne unngås ad fortolkningsvei.²¹¹

I det *tariffrettslige avtaleverk* kan det derimot foreligge begrensninger av praktisk betydning for adgangen til å utvide styringsretten ved avtale. Variasjonsbredden er naturlig nok stor, både hva gjelder i hvilken grad det foreligger regulering, og med hensyn til hvilket innhold den foreliggende regulering innehar. Særlig tre kategorier reguleringer bør imidlertid omtales.

²¹⁰ Eksempelvis politiloven § 21 og sjømannsloven § 3, se for øvrig kap. 3.3

²¹¹ Jf. tilsvarende i kap. 4.3.1.1.

For det første kan en tariffrettslig begrensning av adgangen til å avtale en ensidig endringsadgang følge av en *tariffhjemlet plikt til å akseptere endringer*. Når tariffavtalen selv hjemler en endringsadgang, kan det være naturlig å forstå denne som en uttømmende regulering av endringsadgangen. Særlig gjelder det der reguleringen uttrykkelig oppstiller de nærmere vilkår for endringen. En slik regulering kan eksemplifiseres ved ARD 2003 s. 14, hvor tariffavtalen ga adgang til ensidig forflytning når ”oppdrag[et]/virksomhet[en] gjør dette nødvendig og forholdet forventes å vare mer enn 9 mnd” (s. 15). En slik uttrykkelig regulering er det naturlig å forstå som et uttrykk for hvor langt tariffpartene har vært villige til å strekke seg, og en adgang til å fravike reguleringens vilkår ved individuell avtaleregulering kan derved undergrave de oppnådde forhandlingsresultater.²¹² En individuell regulering som hjemler ensidig forflytning som går ut over hva som følger av tariffavtalens regulering, vil derved måtte anses ugyldig, jf. arbtvl § 3 nr 3. For fleksibilitetsreguleringer må således en slik tariffregulering innebære at det ikke kan avtales en etterfølgende forflytningsadgang som avviker fra tariffavtalens regulering.

For det andre kan begrensninger for adgangen til å avtale en ensidig endringsadgang følge av *tariffhjemlet vederlagsplikt* ved varige eller midlertidige forflytninger. Som eksempel kan nevnes § 7-1 nr 3 i *Fellesoverenskomst* for byggfag YS – PRIFO 2004-2006. Bestemmelsen omhandler betaling for reisetid ved oppstart og avslutning av reiseoppdrag og hjemler blant annet: ”[f]or reisetiden betales ordinær timelønn, jfr. overenskomstens minstelønnsatser kap 2”. Som for arbeidets innhold bygger en slik regulering normalt på en forutsetning om at arbeidstaker er forpliktet til å akseptere pålegget – men ikke uten økonomisk kompensasjon. Gis det adgang til å tilsidesette slike tariffestede økonomiske rettigheter ved individuell avtale, åpnes det for undergravelse av tariffavtalen. Slike reguleringer må derfor anses ugyldige, jf. arbtvl § 3 nr 3. For anvendelsen av fleksibilitetsreguleringer innebærer derved en slik tariffregulering at det

²¹² Jf. kap. 1.3 om ufravikelighetsprinsippets formål.

ikke kan avtales at arbeidstaker skal være forpliktet til å akseptere endret arbeidssted – varig eller midlertidig – uten kompensasjon.

For det tredje kan begrensninger for adgangen til å avtale en ensidig endringsadgang følge av *reguleringer som gir arbeidstaker krav på fast arbeidssted eller oppmøtested* – i motsetning til varierende. Som eksempel kan nevnes ARD 2003 s. 240, hvor Arbeidsretten kom til at arbeidstakerne hadde tariffestet krav på ett fast stasjoneringsted, og derfor ikke kunne pålegges ulike oppmøtesteder.²¹³ Slike reguleringer synes imidlertid som utgangspunkt ikke å utelukke ensidige endringer av arbeidsstedet, men oppstiller derimot begrensninger for hva slags arbeidsstedsordning som kan praktiseres. Når tariffavtalen har en slik begrensning av endringsadgangen, følger det av ufravikelighetsregelen i arbtvl § 3 nr 3 at begrensningen må respekteres i det individuelle arbeidsforhold. Dette er for øvrig også uttrykkelig uttalt av Arbeidsretten i ARD 2003 s. 240:

”Når det først er slått fast i overenskomsten at det ikke kan opereres med mer enn ett stasjoneringsted for hver sjåfør, gjelder dette også ved ansettelse. Det følger av arbeidstvistlovens § 3 nr. 3 at en bestemmelse i en arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig. En klausul i en ansettelsesavtale om to stasjoneringsteder vil etter dette være i strid med overenskomsten og derfor ugyldig, jf. arbeidstvistlovens § 3 nr 3” (s. 245).

For anvendelsen av fleksibilitetsreguleringer innebærer slike tariffreguleringer først og fremst at adgangen til å anvende vide og/eller lite spesifiserte angivelser av arbeidssteder vil være begrenset.

Det kan etter dette sies at arbeidsgiver i betydelig grad står fritt til å avtalehjemle ensidig endringsadgang for arbeidsstedet. Det foreligger riktignok visse preseptoriske reguleringer som i prinsippet kan begrense avtalefriheten både i lovgivning og i tariffavtaler. Førstnevnte begrensninger antas imidlertid på grunn av sitt innhold å ha

²¹³ Se også ARD 2003 s. 14.

begrenset betydning. Sistnevnte gjelder kun for arbeidstakere underlagt tariffrettslig regulering, og antas derfor å ha begrenset utbredelse.

4.3.1.3 Skranker av betydning for regulering av arbeidstiden

Arbeidstiden er den side av arbeidsplikten som er mest inngående regulert i lovgivning og tariffavtaler, og hvor adgangen til å utvide styringsretten ved avtale derfor motsetningsvis vil kunne være minst. Ved vurderingen av hvilke begrensninger som foreligger for anvendelse av fleksibilitetsreguleringer, er det naturlig å sondre mellom begrensninger hva gjelder *arbeidstidens omfang* og begrensninger hva gjelder *arbeidstidens plassering*.

Når det gjelder førstnevnte – begrensninger for avtaleregulering av *arbeidstidens omfang* – foreligger regulering av betydning både i lovgivningen og i tariffavtaler.

I lovgivningen følger begrensninger for adgangen til å utvide styringsretten i første rekke av reglene om arbeidstidens alminnelige lengde i aml. § 10-4. Bestemmelsen hjemler preseptoriske maksimumsgrenser for arbeidstiden, jf. ”*må ikke overstige*”.²¹⁴ Bestemmelsen fastlegger således en øvre grense for omfanget av den arbeidstid som kan avtales, men er derimot uten betydning for arbeidstidens omfang nedad.

Det foreligger riktignok også en viss adgang til å fravike de øvre grenser, kfr. for eksempel aml. § 10-4 fjerde ledd, annet og tredje punktum og aml. § 10 5. Disse unntakshjemler kan imidlertid ikke ses å ha videre praktisk betydning for adgangen til å utvide *styringsretten* ved individuell avtaleregulering. Dette skyldes dels at adgangen til å inngå avvikende avtaler hovedsakelig gjelder på kollektivt nivå – såkalt kollektiv avtalefrihet – dels at det i de øvrige tilfeller spesifikt er angitt hva den avvikende avtale kan gå ut på.

For adgangen til å utvide styringsretten ved vide angivelser av arbeidsplikten vil aml. § 10-4 således innebære en øvre grense for hvor omfattende arbeidstiden kan gjøres

²¹⁴ Jf. også aml. § 1-9.

ved avtale. På tilsvarende vis vil aml. § 10-4 sette grenser for hvor meget arbeidstidens omfang kan økes ved etterfølgende endringshjemler.

Ytterligere lovhjemlede begrensninger for arbeidsgivers adgang til å utvide styringsretten følger dertil av overtidsbestemmelsen i aml. § 10-6. I henhold til denne bestemmelse skal arbeid ikke gjennomføres ut over ”*avtalt arbeidstid*” – med mindre arbeidet skyldes ”*et særskilt og tidsavgrenset behov*”. Bestemmelsen må leses i sammenheng med aml. § 10-4, og ”*avtalt arbeidstid*” må forstås som den avtalte alminnelige eller faste arbeidstid.²¹⁵ Dette innebærer at bestemmelsen regulerer adgangen til å pålegge arbeid av kortvarig, midlertidig og enkeltstående karakter. Varige økninger av arbeidstidens av den alminnelige eller faste arbeidstid faller således utenfor bestemmelsen. Aml. § 10-6 er preseptorisk og vil derfor også begrense adgangen til å avtalehjemle kompetanse til å pålegge arbeid ut over arbeidstakers avtalte alminnelige eller faste arbeidstid. Slike avtalereguleringer vil således kun stå seg dersom vilkårene i aml. § 10-6 er oppfylt.²¹⁶ I praksis innebærer dette at fleksibilitetsgevinster ut over der som følger av aml. § 10-6 vanskelig kan oppnås ved særskilt avtalereguleringer – da slik regulering vil være i strid med aml. § 10-6 og således ugyldig. De reguleringsformer som i praksis forekommer retter seg da også i alminnelighet kun mot den alminnelige arbeidstid – enten i form av en vid og fleksibel angivelse eller i form av en etterfølgende endringsadgang. Aml. § 10-6 antas derfor å ha begrenset betydning for anvendelsen av fleksibilitetsreguleringer.

Arbeidstidens omfang er videre i ikke ubetydelige grad underlagt *tariffrettslig regulering*. Slik regulering vil i de fleste tilfeller oppstille snevrere rammer for den alminnelige arbeidstid enn lovgivningen.²¹⁷ For arbeidsforhold som er underlagt

²¹⁵ Tilsvarende Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 445.

²¹⁶ Ved utarbeidelsen av arbeidsmiljøloven av 2005 ble foreslått en adgang til å avtale arbeid ut over den alminnelige arbeidstid også der vilkårene for bruk av overtid ikke var til stede. Forslaget ble imidlertid ikke tatt til følge av departementet. Se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 164.

²¹⁷ Eksempelvis er den dominerende alminnelige ukentlig arbeidstid for fulltids dagarbeid i henhold til tariffavtaler 37 1/5 time, mens aml. § 10-4 gir adgang til 40 timers arbeidsuke, jf. Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s. 83, NOU 2004: 5 s. 76.

tariffregulering antas det derfor å være de tariffrettslige begrensninger som utgjør de avgjørende skranker for adgangen til å utvide styringsretten ved individuell avtale.

Særlig to former for regulering av den alminnelige arbeidstid synes utbredt. *For det første* kan tariffavtaler inneha reguleringer som er å forstå som maksimalangivelser av arbeidstiden. En slik forståelse er særlig nærliggende når det benyttes termer som ”*Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige*”, kfr. eksempelvis § 6-1 i *Fellesoverenskomst* for byggfag YS – PRIFO 2004-2006.²¹⁸ *For det andre* forekommer reguleringer som naturlig må forstås som eksakt- eller normalangivelser av arbeidstiden. En slik forståelse er særlig nærliggende når det er benyttet termer som ”*Den alminnelige arbeidstid er*”, kfr. eksempelvis § 18 i *Journalistavtalen* for aviser NHO/MBL-NJ 2004-2006. Ved førstnevnte reguleringsform oppstilles således kun en preseptorisk øvre grense for arbeidstiden, mens det ved sistnevnte reguleringsform oppstilles preseptoriske grenser for arbeidstiden både oppad og nedad. Ethvert avvik fra sistnevnte reguleringsform vil derved ”*stride [...] mot tariffavtalen*” og således være ugyldig, jf. arbtvl § 3 nr. 3. Begge reguleringsformer vil således medføre begrensninger for partenes adgang til å avtalehjemle ensidig endringsadgang av arbeidstiden, men sistnevnte reguleringsform etablerer mer inngripende begrensninger enn førstnevnte.

Et særlig spørsmål ved eksakt- eller normalangivelser er om disse også utelukker stillinger av ulik omfang – eksempelvis deltidstillinger. Hvorvidt så er tilfellet må fastlegges ved en konkret fortolkning av den enkelte tariffregulering. Et fortolkningsresultat som utelukker bruk av stillinger av ulikt omfang vil imidlertid binde opp den individuelle avtalefrihet i betydelig grad, og bør derfor i alminnelighet forbeholdes tilfeller av klar regulering. I de øvrige tilfeller synes det mer naturlig å forstå eksakt- eller normalangivelser som angivelser av den alminnelige arbeidstid for stillinger av en bestemt

²¹⁸ Det skal riktignok bemerkes at Arbeidsretten i ARD 1933 s. 195 og ARD 1954 s. 111, la til grunn at ”*ikke overstige*” måtte forstås som en eksaktangivelse av arbeidstidens alminnelige lengde – i motsetning til en maksimalbegrensning, og at disse avgjørelser i teorien synes å være tillagt prinsipiell rekkevidde, jf. Andersen, *Fra arbeidslivets rett* (1967)186 flg. Så vidt jeg kan se synes imidlertid avgjørelsene konkret begrunnet, og det bør derfor utvises varsomhet med å avvike fra klar ordlyd uten støtte i de konkrete omstendigheter.

størrelse – eksempelvis heltidsstillinger – hvilket medfører at deltidsansettelse ikke vil være utelukket. Legges en slik forståelse til grunn vil det naturlige være at fastleggelsen av stillingens størrelse er overlatt til den individuelle arbeidstidsregulering. Tatt ovennevnte forståelsen i betraktning, kan eksakt- eller normalangivelser ikke ses å være til hinder for avtalereguleringer som tillegger arbeidsgiver kompetanse til ensidig å endre stillingens størrelse – forutsatt fravær av klare holdepunkter for det motsatte.²¹⁹

Ovennevnte forståelse av eksakt- eller normal angivelser finner også støtte i lovgivers økte fokus på behovet for individuelt tilpassede arbeidstidsløsninger. Dette behov er fremhevet gjentatte ganger i forbindelse med utarbeidelsen av arbeidsmiljøloven av 2005.²²⁰ Vektleggingen av dette behov kommer i dag blant annet til uttrykk i aml. § 10-2 fjerde ledd om rett til redusert stilling og reglene i aml. § 10-5 om rett til gjennomsnittsberegning. Tatt denne vektleggingen i betraktning synes det å ha formodning mot seg at organisasjonene vil inngå avtaler som medfører begrensninger for muligheten til å realisere lovgivers intensjoner.

I tillegg til regulering av den alminnelige arbeidstid kan tariffavtaler også innholde regulering av betydning for overtidsarbeid. Slik tariffregulering vil imidlertid fortrinnsvis angå andre spørsmål enn *adgangen* til å benytte arbeid ut over den avtalte alminnelige eller faste arbeidstid, kfr. § 6 i Hovedtariffavtalen LO-kommune/YS-Kommune – KS 2004-2006. Dette skyldes for det første at lovens vilkår for å pålegge arbeid ut over avtalt alminnelig eller fast arbeidstid er preseptoriske i favør av arbeidstaker. Avvikende tariffregulering i disfavør av arbeidstaker vil derved i alminnelighet være ugyldig, jf. aml. § 1-9. I tillegg kommer at tariffestede avvik i favør av arbeidstaker fremstår lite praktisk, hvilket skyldes at arbeidsgiver i alminnelighet vil motsette seg innskrenkninger av den fleksibilitet som er lovfestet ved aml. § 10-6. Tariffregulering av betydning for adgangen til å avtaleregulere arbeidsgivers kompetanse til å pålegge arbeid ut over den avtalte alminnelige eller faste arbeidstid er således svært lite praktisk. I den grad slik

²¹⁹ Slik endringsadgang kan imidlertid tenkes utelukket etter andre reguleringer se eksempelvis kap. 4.3.2.2

²²⁰ Se eksempelvis Arbeidsmiljøutvalgets mandat i NOU 2004: 5 punkt 7 s. 19 og på s. 230.

regulering forekommer vil den imidlertid – naturlig nok – binde opp den individuelle avtalefrihet.

Begrensninger for arbeidsgivers styringsrett kan for øvrig tenkes følge av tariffrettslig lønnsregulering. Endringer i arbeidstiden kan – dersom arbeidstakers lønn ikke endres tilsvarende – reelt sett medføre at arbeidstaker får en annen avlønning pr. tidsenhet enn foreskrevet i tariffavtalen. For eksempel dersom arbeidstiden reduseres med 20 prosent uten at arbeidstakers månedlige eller årlig inntekt reduseres tilsvarende, vil endringen i realiteten innebære at arbeidstaker får 20 prosent mer utbetalt pr. time arbeidet. En slik endring kan tenkes i strid med tariffreguleringer krever at arbeidstaker skal avlønnes etter bestemte satser – såkalte normallønnsatser – eller at arbeidstaker ikke skal avlønnes høyere enn tariffavtalens satser – såkalt maksimallønnsatser. I så tilfellet vil tariffavtalens lønnsregulering kunne avskjære ensidige arbeidstidsendringer.

Et særlig spørsmål er hvilken betydning det har for adgangen til å avtaleregulere en ensidig endringsadgang at arbeidstiden er regulert i arbeidsreglement. I henhold til aml. § 14-16 er visse typer virksomheter forpliktet til utarbeide et slikt reglement, og dette reglementet skal blant annet inneholde regler om "*arbeidstidsordningen*". Arbeidsreglementer eksisterer uavhengig av de individuelle arbeidsforhold, og reglementet således ikke endres ved individuell avtale, jf. aml. § 14-17. Arbeidsreglementet kan likevel ikke utgjøre en skranke for adgangen til å avtaleregulere en ensidig endringsadgang i det individuelle arbeidsforhold. Dette skyldes at arbeidsreglementet savner preceptorisk karakter og derved også ugyldighetsvirkinger ved motstrid. Dets funksjon først og fremst å gi informasjon til arbeidstakerne, og dets bestemmelser viker derfor ikke bare for regulering i lov, men også for regulering i tariffavtale og i individuell arbeidsavtale.²²¹

Når det så gjelder begrensninger for avtaleregulering av *arbeidstidens plassering*, kan regulering på tilsvarende vis foreligge både i lovgivningen og i tariffavtaler.

²²¹ Jf. NOU 2004: 5 s. 493, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 115. Reglene om arbeidsreglement ble for øvrig ikke foreslått videreført i arbeidsmiljøloven av 2005. Begrunnelsen var at arbeidsreglementet faktiske og rettslige betydning i dag er begrenset på grunn av omfattende regulering i lov, tariffavtaler og i individuelle arbeidsavtaler, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 233. Bestemmelsene om arbeidsreglement ble imidlertid likevel vedtatt på grunn av en feil under Odelstingets behandling av loven, jf. Jakhelln, Aune (red), *Arbeidsrett.no* (2006) s. 758.

Relevant regulering i *lovgivningen* utgjøres først og fremst av reglene om daglig og ukentlig arbeidsfri, reglene om søndags- og helligdagsarbeid og reglene om nattarbeid, jf. aml. § 10-8, § 10-10 og § 10-11. Bestemmelsene hjemler rett til arbeidsfri av et bestemt omfang og til bestemte tider, samt til hvilke tidspunkter i døgn eller uke det som hovedregel ikke skal arbeides. Lovbestemmelsene gir derimot ikke arbeidstaker krav på arbeidstid med bestemt plassering, og oppstiller således kun ytterrammer for hva som kan avtales med hensyn til arbeidstidens plassering. Disse ytterrammene utgjør imidlertid grenser for hva som kan avtales med hensyn til fleksibel plassering av arbeidstiden, og vil derved også kunne være av betydning for de omtalte reguleringsteknikker. De ytterrammer som følger av lovgivningen favner imidlertid vidt, og det er derfor neppe tale om fleksibilitetsbegrensninger av inngripende betydning.

Når det gjelder relevant regulering i *tariffavtaler* er variasjonsbredden større for arbeidstidens plassering enn for arbeidstidens omfang. I denne sammenheng vil det være av særlig betydning hvor eksakt arbeidstiden er regulert i den enkelte tariffavtale. Er arbeidstidens plassering uttømmende fastlagt i tariffavtalen, kan avvik kun gyldig avtales ved endring av tariffavtalen.²²²

Avtalefestede endringshjemler vil dertil være utelukket hvor tariffavtaler inneholder regulering som påbyr at arbeidstidens plassering skal forhandles og fastlegges ved avtale mellom den enkelte virksomhet og dens arbeidstakere. Som eksempel kan nevnes ARD 2003 s. 165, hvor tariffavtalens punkt 3.5 blant annet inneholdt følgende formulering: ”*Den nærmere arbeidstidsordning avtales mellom partene om bord*”²²³ En slik regulering er det – som omtalt i kap. 3.4 - naturlig å forstå slik at arbeidstidens nærmere plassering er unndratt arbeidsgivers ensidige beslutningsrett. Enhver individuell avtaleregulering som tillegger arbeidsgiver å fastlegge arbeidstiden ensidig, vil derved være direkte i strid med tariffregulering – og således være ugyldig, jf. arbtvl. § 3 nr 3.

Et særlig spørsmål som oppstår i denne forbindelse er hvilken betydning det har at arbeidstidens plassering er innarbeidet ved praksis. I fravær av særlige holdepunkter synes

²²² Se eksempelvis ARD 1999 s. 26.

²²³ Jf. kap. 3.4. Se også ARD 1929 s. 31, ARD 1998 s. 131.

det lite nærliggende at en slik fastleggelse skal danne skranker for partenes avtalefrihet. At en ordning er praktisert er som hovedregel ikke tilstrekkelig til å kvalifisere som tariffavtale.²²⁴ Innarbeidet praksis kan således i alminnelighet ikke tillegges bindende virkning i kraft av reglene om tariffavalens ufravikelighet.

I rettspraksis finnes like fullt eksempler på at praktiserte arbeidstidsordning har medført at arbeidstidens plassering er blitt ansett unndratt arbeidsgivers ensidige beslutningsrett. Av særlig interesse er i denne sammenheng er ARD 1928 s. 74. Spørsmålet i saken var om arbeidsgiver ensidig kunne innføre en ny arbeidstidsordning. Arbeidsretten uttaler på side 76:

”[N]år således bedriften gjennom årrekker har hatt praktisk talt uforandret en fast arbeidstidsordning, som er resultatet av forhandlinger mellom bedriften og representanter for arbeiderne, er det naturlig å anta at tariffavtalen hviler på den stiltiende gjensidige forutsetning at en sådan forandring som den heromhandlede ikke skulde kunne gjennomføres uten gjennom ny avtale mellom bedriften og arbeiderne”.

Uttalelsen kan vanskelig forstås på annen måte enn at arbeidsgiver tariffrettslig var avskåret fra ensidig å beslutte annen arbeidstidsordning enn den praktiserte. Avgjørelsen må imidlertid forstås slik at det er tariffavtalens forutsetning om gjensidighet som utelukker endringer – i motsetning til partenes innarbeidede praksis.²²⁵ En slik forståelse finner for øvrig støtte i ARD 1951 s. 36. Situasjonen blir da tilsvarende som ovenfor angitt, det vil si ved tariffregulering som uttrykkelig påbyr at arbeidstidens plassering skal forhandles og fastlegges ved avtale mellom den enkelte virksomhet og dens arbeidstakere. En forutsetning for å innfortolke et krav om gjensidighet i tariffavtalen må imidlertid være at det kan påvises særlige holdepunkter for en slik forståelse, jf. i denne forbindelse

²²⁴ Jf. definisjonen av tariffavtale i arbtvl. § 1 nr 8 og § 3, *Kollektiv arbeidsrett* (2004) s. 107 flg., Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s. 117 flg.

²²⁵ Tilsvarende Andersen, *Fra arbeidslivets rett* (1967) s. 208 flg.

ARD 1960 s. 111.²²⁶ I ARD 1928 s. 74 forelå slike holdepunkter i form av forhandlinger og innarbeidet praksis.

Etter dette kan det sies at både lovgivningen og tariffavtaler kan medføre begrensninger for arbeidsgivers adgang til å utvide egen beslutningskompetanse hva gjelder arbeidstiden ved særskilt avtaleregulering. Mest begrenset vil avtalefriheten være for tariffbundne parter, mens begrensninger av praktisk betydning i lovgivningen først og fremst gjelder for adgangen til å øke arbeidstidens omfang.

4.3.1.4 Sammenfatning

Det kan således sluttet at det forekommer et ikke ubetydelig antall skranker for anvendelse av fleksibilitetsreguleringer. Mest begrenset er adgangen til å avtalehjemle endringsadgang for arbeidstiden, mens det gjennomgående foreligger få tilsvarende begrensninger for arbeidets innhold og arbeidsstedet. Det samlede inntrykk er videre at disse begrensninger i første rekke kan få betydning for avtalereguleringer som hjemler etterfølgende endringsadgang. Avtalereguleringer som angir arbeidsplikten vidt og/eller lite spesifisert lar seg derimot i større grad anvende innenfor de rammer som lovgivningen og tariffavtaler oppstiller.

4.3.2 Stillingsvernsreglene

4.3.2.1 Stillingsvernsreglenes formål og virkeområde

Utgangspunktet i norsk arbeidsrett er at arbeidsavtaler skal inngås på ubestemt tid, og at de – fra arbeidsgivers side – bare kan bringes til opphør dersom det foreligger saklig grunn, jf.

²²⁶ Tilsvarende Andersen, *Fra arbeidslivets rett* (1967) s. 208. Dette synspunkt finner for øvrig også støtte i alminnelig prinsipper om avtaletolkning, som må gjelde tilsvarende for tolkning av tariffavtaler.

aml. § 14-9 og § 15-7.²²⁷ Hovedformålet med disse regler er å sikre trygge og forutsigbare ansettelsesforhold og derved også skape trygghet omkring arbeidstakers økonomiske livsgrunnlag.²²⁸ Det er i denne sammenheng nær forbindelse mellom reglene om oppsigelse og reglene om midlertidig ansettelse, da et effektivt oppsigelsesvern forutsetter at vernet ikke kan omgås ved tidsbegrensede arbeidsavtaler.²²⁹

Reglene om stillingsvern er preseptoriske i arbeidstakers favør, jf. aml. § 1-9, og det kan derfor ikke inngås forhåndsavtaler om at arbeidsforhold skal kunne bringes til opphør på annen måte enn loven foreskriver.²³⁰ Også dette er en viktig forutsetning for et effektivt stillingsvern, da arbeidsgiver ellers kunne benytte sin generelt sett sterkere stilling til å gjennomtvinge løsninger som svekker arbeidstakers posisjon.²³¹ Noe annet er imidlertid at arbeidstaker kan samtykke i at arbeidsforholdet bringes til opphør når oppsigelsessituasjonen aktualiserer seg.²³²

Det stillingsvernsreglene primært verner om er ansettelsesforholdet som sådant, ikke de ulike elementer i det arbeidsforhold som er inngått. Dette følger blant annet av bestemmelsenes ordlyd, bestemmelsenes forarbeider og forhistorie, den indre sammenheng i regelverket, og av rettspraksis og teori.²³³ Det stillingsvernsreglene primært forbyr er således at arbeidsgiver bringer arbeidsforholdet som *helhet* til opphør på annen måte enn

²²⁷ Jf. Ot.prp. nr. 49. (2004-2005) s. 208, Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 164. Bestemmelser om oppsigelse finnes også blant annet i aml. §§ 15-8 til 15-10, samt i § 16-4. Disse bestemmelser kan imidlertid ses som presiseringer av det alminnelige saklighetskrav i aml. § 15-7, og vil følgelig ikke bli berørt i det følgende. Bestemmelser tilsvarende aml. § 15-7 flg., finnes for øvrig i spesiallovgivingen, se eksempelvis sjømannsloven § 19 og tjenestemannsloven § 9 og § 10. Stillingsvernsreguleringer kan dertil forekomme i tariffavtaler, se eksempelvis Hovedavtalen NHO – LO 2006-2009 § 6-11.

²²⁸ Jf. NOU 2004: 5 s. 288 flg., NOU 1999: 34 kap. 9.1. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 150 flg., Ot.prp. nr. 8 (1956) s. 52.

²²⁹ Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 164, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 648.

²³⁰ Visse unntak fra dette er gjort for virksomhetens øverste leder, jf. aml. § 15-17. Problemstillinger knyttet til arbeidstaker i ledende stillinger faller imidlertid utenfor avhandlingens tema, jf. kap. 1.2. De rettslige konsekvenser av aml. § 15-17 vil følgelig ikke bli berørt i det videre.

²³¹ Om betydningen av å verne den presumptivt svakeste part se Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 150.

²³² Tilsvarende Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 121.

²³³ Se eksempelvis NOU 2004: 5 s. 288, Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 13, Ot.prp. nr. 8 (1956) s. 52, kapitteloverskriften i aml. kap. 15, kravet om tilbud om annet arbeid fremfor oppsigelse, og om fortrinnsrett til annet arbeid i aml. § 15-7 annet ledd og § 14-2 første og annet ledd.

ved oppsigelse – alternativt at arbeidsforholdet som *helhet* bringes til bortfall etter et bestemt tidsrom uten at vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede.²³⁴

Fleksibilitetsreguleringer tilsikter å utvide rammene for styringsretten og bygger i alminnelighet på en forutsetning om at arbeidsforholdet skal bestå. Slike avtalereguleringer faller derfor i utgangspunktet utenfor stillingsvernsreglernes virkeområde.

Fleksibilitetsreguleringer kan imidlertid tilsikte å gi arbeidsgiver en betydelig ensidig beslutningsmyndighet, hvilket blant annet fremgår av eksemplene (4), (11) og (12) i kap. 4.1 ovenfor.²³⁵ Slike reguleringer kan derved etter sin ordlyd hjemle svært inngripende ensidige beslutninger og kan reelt sett langt på vei foranledige tilsvarende usikkerhet som en midlertidig ansettelse. Særlig klart fremgår dette hvor det er arbeidstiden som er gjenstand for en ensidig beslutningsmyndighet. En vidtrekkende adgang til å avtalehjemle ensidig beslutningsmyndighet kan slik sett anvendes til å omgå eller redusere betydningen av stillingsvernsreglene.

På denne bakgrunn er det grunn til å stille spørsmål ved om ikke stillingsvernsreglene må tolkes slik at de også kommer til anvendelse på avtalereguleringer som hjemler inngripende ensidige endringer av arbeidsforhold. I det videre undersøkes derfor hvorvidt og eventuelt i hvilken utstrekning stillingsvernsreglene medfører skranker for adgangen til å avtalehjemle endringsadgang. Utfallet av denne problemstillingen kan stille seg noe forskjellig for de ulike sider av arbeidsplikten. I den videre behandling sondres det derfor mellom endringer av arbeidstiden (kap. 4.3.2.2), arbeidsstedet (kap. 4.3.2.3 og arbeidets innhold (kap. 4.3.2.4). Avslutningsvis undersøkes hvilke konsekvenser det kan få for de ulike fleksibilitetsreguleringer om stillingsvernsreglene kommer til anvendelse (kap. 4.3.2.5).

²³⁴ Problemstillingen i denne del av avhandlingen er stillingsvernsreglernes virkeområde. Vilårene for oppsigelse behandles derfor i svært begrenset grad.

²³⁵ Jf. kap. 4.1 s. 20 og 20

4.3.2.2 Stillingsvernsreglernes betydning for regulering av arbeidstiden

Endringer i arbeidstiden er den endringsform som etter sin art kan minne mest om oppsigelse eller midlertidig ansettelse. Dette fordi slike endringer direkte angår omfanget av arbeidet og derved også arbeidstakers lønnsutbetaling. Arbeidstiden utgjør derfor den side av arbeidsplikten hvor anvendelse av stillingsvernsreglene på avtalehjemlede fleksibilitetsreguleringer umiddelbart synes mest nærliggende.

Anvendelse av stillingsvernsreglene synes imidlertid lite naturlig for visse former for endringer av arbeidstiden. I særdeleshet gjelder dette for *økninger* i arbeidstidens omfang. Dette særlig fordi slike endringer ikke medfører usikkerhet for retten til arbeid, lønnsutbetaling og livsgrunnlag. Situasjonen er derved en ganske annen enn ved oppsigelse eller midlertidig ansettelse, og anvendelse av stillingsreglene på avtaler om ensidig adgang til å øke arbeidstiden synes således utelukket.

Dersom arbeidstaker motsetter seg økning av arbeidstiden, skjer dette neppe heller ut fra betraktninger om oppsigelse, men heller ut fra de helsemessige, familiemessige og sosiale konsekvenser økningen har for arbeidstaker. Slike omstendigheter tilsiktes ikke ivarettatt av stillingsvernsreglene, men derimot av andre regler i arbeidsmiljøloven og i det kollektive avtalerverk, eksempelvis reglene om overtid, jf. i aml. § 10-6 og rett til redusert stilling, jf. aml. § 10-2(2).²³⁶

Atskillig mer nærliggende er det å anvende stillingsvernsreglene på avtalereguleringer som hjemler ensidig adgang til å redusere arbeidstidens omfang – samt avtalereguleringer hvor arbeidstidens omfang fremstår svært usikker. I tillegg kan anvendelse av stillingsvernsreglene også vurderes for avtalereguleringer som åpner for ensidige endringer av arbeidstidens plassering.

Når det gjelder førstnevnte reguleringsform – *reguleringer som hjemler reduksjoner av arbeidstidens omfang* – synes anvendelse av stillingsvernsreglene særlig nærliggende. Den klare hovedregel er at oppsigelse utelukkende kan foretas dersom

²³⁶ Jf. kap. 4.3.1.3

oppsigelsen er ”saklig begrunnet”, jf. aml. § 15-7. En avtalehjemlet adgang til arbeidstidsreduksjon medfører reelt sett at arbeidsgiver gis adgang til å bringe en større eller mindre del av arbeidets omfang til opphør. For arbeidstaker vil det være liten forskjell på en fullstendig oppsigelse og en ensidig reduksjon som omfatter 90 prosent av arbeidstiden. Det er derfor i slike tilfeller nærliggende å tale om en avtalehjemlet oppsigelsesadgang. Dersom det gis adgang til å omgå oppsigelsesvernet ved slik avtaleregulering, vil de hensyn som stillingsvernsreglene skal beskytte, åpenbart bli skadelidende. Både formåls- og omgåelsesbetraktninger taler derfor med tyngde for at stillingsvernsreglene må gis anvendelse på avtalereguleringer som hjemler en ensidig adgang til å redusere arbeidstidens omfang.

Anvendelse av stillingsvernsreglen synes derimot både lite naturlig og anstrengt ved begrensede reduksjoner av liten betydning for arbeidstaker. Stillingsvernsreglene er utslag av en avveining av arbeidsgivers behov for fleksibilitet, arbeidstakers behov for beskyttelse og hensynet til de som står utenfor arbeidsmarkedet.²³⁷ Anvendelse av reglene på alle fleksibilitetsreguleringer vil gi bedre vern for den enkelte arbeidstaker, men vil samtidig medføre reduserte muligheter for arbeidsgiver til å ivareta virksomhetens interesser, samtidig som terskelen for å komme inn på arbeidsmarkedet kan bli høynet. En anvendelse av stillingsvernsreglene på avtalereguleringer kan derved forrykke balansen i regelverket. Dette taler for å utvise en viss forsiktighet med å gi reglene anvendelse på fleksibilitetsreguleringer. Mindre betydningsfulle reduksjoner av arbeidstiden bør derfor kunne avtales uten at stillingsvernsreglene bringes til anvendelse.

En mer omfattende adgang til å avtale en ensidig reduksjonsadgang kan imidlertid tenkes å foreligge dersom arbeidstakers lønn opprettholdes uendret. I slike tilfeller vil arbeidstaker i utgangspunktet ha sikkerhet for både lønnsutbetaling og livsgrunnlag, og de hensynene som kan grunnegi anvendelse av stillingsvernsreglene får derved redusert gjennomslagskraft. En slik avtaleregulering synes imidlertid lite praktisk. Dertil kommer at blant annet

²³⁷ Jf. NOU 2004: 5 s. 289 flg.

suspensjonsreglene kan medføre begrensninger for adgangen til å anvende slike reguleringer, jf. aml. § 15-13.²³⁸

Når det gjelder den neste reguleringsform – *reguleringer som angir arbeidstidens omfang svært usikkert* – taler på tilsvarende vis gode grunner for anvendelse av stillingsvernsreglene. Som eksempel kan nevnes tilfeller hvor arbeidstiden er angitt som ”*behovsrelatert*”.²³⁹ En slik betydelig ensidig beslutningsmyndighet kan berøve arbeidsforholdet enhver form for forutberegnelighet, og slike reguleringer kan dertil åpne for omgåelse av stillingsvernsreglene ved at arbeidstaker rett og slett ikke tildeles arbeid overhodet. Et slikt synspunkt er lagt til grunn i Rt. 2005 s. 826. Her ble reglene om midlertidig ansettelse brakt til anvendelse på en ytterliggående avtale om ”*behovsrelatert*” arbeidstid. Selv om arbeidstakeren formelt sett var fast ansatt – og arbeidsavtalen endog inneholdt bestemmelser om oppsigelsesfrist – var arbeidstaker ikke garantert arbeid. Arbeidets omfang ble derimot i sin helhet bestemt av arbeidsgivers ”*behov og vilje til å benytte [arbeidstakeren]*”(avsnitt 28). Dette medførte en så betydelig usikkerhet for arbeidsforholdet at avtalen ble likestilt med en ulovlig avtale om midlertidig ansettelse.²⁴⁰ En enstemmig Høyesterett uttalte:

”[Arbeidsavtalen] mangler helt den trygghet for arbeidstakeren som blant annet følger av arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern ved fast ansettelse, i tillegg til at den som nevnt i det hele tatt gir arbeidstakeren en beskjeden sikkerhet for at han får arbeid og derved lønnsinntekt. Slik avtalen lyder, kan jeg vanskelig se det annerledes enn at den innebærer en omgåelse av arbeidsmiljølovens stramme regulering av adgangen til å avtale midlertidige ansettelsesforhold. Når dette er situasjonen, er jeg kommet til at avtalen må likestilles med en ulovlig avtale om midlertidig ansettelse,

²³⁸ Jf. for øvrig kap. 3.4.

²³⁹ Se eksempel (4) i kap. 4.1.

²⁴⁰ Arbeidsavtale som kun ga rett til arbeid ved arbeidsgivers behov forelå også i HR 2006-1605 A. Også i denne avgjørelse la Høyesterett til grunn at det forelå en ulovlig avtale om midlertidig ansettelse. I denne saken fulgte det imidlertid av arbeidsavtalen selv at hver enkelt tilkalling skulle betraktes som en midlertidig ansettelse. Spørsmålet om reglene om midlertidig ansettelse skulle bringes til anvendelse på avtalereguleringen kom derfor ikke på spissen. Avgjørelsen har følgelig begrenset å tilføre problemstillingen her.

og at forholdet mellom Kjell Braaten AS og A følgelig må reguleres av arbeidsmiljøloven § 58 A.” (avsnitt 30).

Avgjørelsen gjaldt imidlertid et ytterliggående tilfelle, hvor hele arbeidstiden var gjort behovsavhengig. Det fremstår derfor usikkert hvorvidt og i hvilken utstrekning tilsvarende synspunkter kan gis gjennomslag også ovenfor mindre inngripende reguleringsformer. Som eksempel kan nevnes avtaler hvor arbeidstiden kan variere fra 30 til 35 timer pr. uke. En viss veiledning foreligger i denne forbindelse ved Rt. 1989 s. 1116. Spørsmålet i saken var om en arbeidstaker som ved gjentatte vikariater hadde gjort tjeneste i samme virksomhet måtte regnes som fast ansatt i virksomheten, og derfor hadde krav på erstatning for differansen mellom tariffestet lønn for faste ansatte og den lønn hun hadde fått utbetalt. Høyesterett ga arbeidstakeren medhold i at hun måtte anses som fast ansatt, men unnlot like fullt å idømme erstatning. Retten bygget dette på at rett til fast ansettelse – og derved stillingsvern – ikke nødvendigvis innebar at arbeidstakeren også hadde krav på arbeid av bestemt omfang. Det kunne derved ikke utledes et økonomisk tap av ansettelsesforholdet som kunne gi grunnlag for erstatning. En naturlig forståelse av dommen synes å være at fast ansettelse uten rett til bestemt arbeid eller lønnsinntekt ikke er uforenlig med reglene om midlertidig ansettelse.²⁴¹ Når denne avgjørelse ses i sammenheng med Rt. 2005 s. 826 må det derved kunne hevdes at stillingsvernsreglenes anvendelse mest sannsynlig reserveres reguleringer som medfører betydelig usikkerhet for arbeidets omfang og avlønning.²⁴²

Når det gjelder *avtalereguleringer som hjemler adgang til å endre arbeidstidens plassering* er situasjonen derimot en noe annen. En endring av arbeidstidens plassering medfører normalt verken endring av arbeidets omfang, avlønning eller arbeidstakers livsgrunnlag. En slik endringsadgang medfører således ikke usikkerhet av tilsvarende art og omfang som stillingsvernsreglene tilsikter å verne mot. Derved blir det også vanskelig å

²⁴¹ Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2005 s. 261.

²⁴² Tilsynelatende tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2005 s. 262.

argumentere for at stillingsvernsreglene skal komme til anvendelse på slike endringshjemler.

Det kan riktignok forekomme at endringer av arbeidstidens plassering får betydning for arbeidstakers lønnstubetaling. Som eksempel kan nevnes tilfeller hvor arbeidstakeren flyttes fra nattskift til dagskift, hvilket medfører bortfall av arbeidstakers nattillegg. Det synes imidlertid lite naturlig å gi stillingsvernsreglene anvendelse på slike reduksjoner. De ytelser det er tale om er gitt som kompensasjon for særlig ukurant arbeidstid. Det er således normalt kun tale om tillegg til den forutsatte lønn.²⁴³ En anvendelse av stillingsvernsreglene for å beskytte slike ytelser kan derfor i alminnelighet ikke ses aktuelt. Eneste unntak måtte være dersom reduksjonen i den utbetalte lønn som følge av endringen blir svært betydelig.

Ut over de situasjonene som er nevnt ovenfor kan stillingsvernsreglene tenkes å komme til anvendelse hvor en avtalehjemlet endringsadgang anvendes med den hensikt å fremtvinge en oppsigelse fra arbeidstakers side. Som eksempel kan nevnes tilfeller hvor arbeidsgiver vet at det ikke er mulig for arbeidstaker å arbeide om natten, hvilket medfører at en overføring til nattarbeid vil lede til at arbeidstaker må si opp stillingen. Anvendt på en slik måte vil den avtalehjemlede endringsadgang direkte true arbeidstakers avlønning og livsgrunnlag, og omgåelsesbetraktninger kan i så tilfelle tale for at stillingsvernsreglene bringes til anvendelse. En slik anvendelse utgjør imidlertid et misbruk av avtalereguleringen, og vil derfor normalt begrenses allerede ved det saklighetskrav som må antas å gjelde ved utøvelse av styringsrett, se nærmere kap. 5.

Hvor arbeidstaker i slike tilfeller ser seg nødt til å si opp sin stilling bør oppsigelsen rettslig sett kunne rubriseres som en oppsigelse fra arbeidsgivers side. Dette vil i tilfellet innebære at arbeidstaker kan gjøre gjeldende de samme rettigheter som om han var sagt opp av arbeidsgiver. Særlig praktisk vil være arbeidstakers rett til å kreve erstatning for usaklig oppsigelse, jf. aml. § 15-12. En slik tilnærming finner en viss støtte i rettspraksis, slik eksempelvis i Rt. 1995 s. 555. Arbeidstakerne hadde her sagt opp sine stillinger i et møte med arbeidsgiveren hvor arbeidstakerne blant annet var blitt konfrontert med svinn, varsel

²⁴³ Tilsvarende RG 1996 s. 1311(Borgarting).

om politianmeldelse og varsel om at arbeidsforholdene umiddelbart ville bli brakt til opphør fra virksomhetens side. På denne bakgrunn ble arbeidstakernes oppsigelser ansett som avskjed fra arbeidsgivers side i relasjon til arbeidsmiljølovens prosessregler.²⁴⁴ Praksis er imidlertid ikke entydig, og en rettslig rubrisering av arbeidstakers oppsigelse som en oppsigelse fra arbeidsgiver ble ikke akseptert i Rt. 1997 s. 1506. Problemstillingen var her riktignok en noe annen enn Rt. 1995 s. 555, hvilket kan forklare den ulike tilnærming. Ut fra den foreliggende praksis må rettsstilstanden betraktes som usikker.

Etter dette synes det naturlig å legge til grunn at stillingsvernsreglene vil komme til anvendelse på avtalereguleringer som hjemler en ikke ubetydelig adgang til å redusere arbeidstiden, samt på avtalereguleringer som angir arbeidstiden svært lite spesifisert. Stillingsvernsreglene kan derimot i alminnelighet ikke ses å være anvendelige på avtalereguleringer som hjemler økning eller endret plassering av arbeidstiden.

4.3.2.3 Stillingsvernsreglenes betydning for regulering av arbeidssted

Overfor avtaleregulering av adgangen til å endre arbeidsstedet ensidig er det mindre nærliggende å gi stillingsvernsreglene anvendelse. Dette skyldes at endret arbeidssted verken direkte eller indirekte vil medføre endring av arbeidets omfang eller avlønning, og slik adgang har derfor lite til felles med opphør eller midlertidig ansettelse.

Det kan imidlertid ikke utelukkes at stillingsvernsreglene kan komme til anvendelse også på inngripende endringer av arbeidsstedet. Omfattende geografiske endringer kan uten videre få inngripende konsekvenser for arbeidstakeren og dennes familie. Dertil kommer at

²⁴⁴ Antydninger til tilsvarende betraktninger finnes for øvrig i Rt. 1989 s. 1266, Rt. 1991 s. 1203, Rt 1993 s. 776. Se også HR 2006-1495 A hvor oppsigelsene fra to arbeidstakere i forhold til avtl. § 38 rettslig sett ble rubrisert som en oppsigelse fra arbeidsgiver side. Høyesterett behandlet riktignok ikke denne problemstilling, da partene for denne instans ikke var uenige om en slik tilnærming. Problemstillingen var imidlertid omtvistet under lagmannsrettens behandling, og lagmannsrettens oppfatning ble lagt til grunn for Høyesterett. I og med at dette utgjorde et lovtolkningsspørsmål var Høyesterett imidlertid ikke forpliktet til å legge lagmannsrettens standpunkt til grunn. Når Høyesterett uten videre legger lagmannsrettens standpunkt til grunn kan kjennelsen derved hevedes å ha betydning for problemstillingen. Slik Evju i artikkelen *Reservasjonsrett og valgrett under nytt regime*, som er under publisering i *Arbeidsrett* 2006 nr 4.

en endring av arbeidsstedet ikke nødvendigvis kun innebærer en geografisk forflytning. Slik endring kan også medføre overføring mellom ulike selskaper eller ulike deler av virksomheten, samt en overgang mellom fast arbeidsplass og omreisende eller omvendt. Problemstillingen fordrer derfor en nærmere vurdering, hvor det er naturlig å sonde mellom de ulike former for endringer.

Anvendelse av stillingsvernsreglene fremstår mest nærliggende på avtalefestede forpliktelser til å akseptere *varige eller midlertidige overføringer mellom ulike selskaper eller ulike deler av en virksomhet*. En slik plikt kan særlig være praktisk innenfor større konserner hvor det drives likeartet virksomhet på flere lokaliteter og under selvstendige juridiske enheter, men kan også tenkes praktisk i andre tilfeller. Et slikt overføringspålegg medfører at arbeidstakers tilknytning til det selskap han arbeider i opphører – permanent eller midlertidig. På denne bakgrunn er det fra arbeidstakersiden i rettspraksis blitt hevdet at slike pålegg er å likestille med oppsigelse – eventuelt midlertidig ansettelse. Et slikt synspunkt er imidlertid ikke gitt tilslutning av domstolene. En sentral avgjørelse er i denne sammenheng Rt. 1988 s. 476 (*Conoco Norway*). Arbeidstakeren var ansatt i Conoco Inc. USA, men midlertidig utplassert i datterselskapet Conoco Norway Inc., med arbeidssted i Norge. I forbindelse med utplasseringen etablerte arbeidstakeren også et arbeidsforhold med det norske datterselskapet, og arbeidstakeren hevdet derfor at beordringen tilbake til USA var å anse som en oppsigelse fra det norske selskap. Denne påstand fikk arbeidstakeren ikke medhold i. Kjæremålsutvalget la til grunn at arbeidstakeren i sitt primærarbeidsforhold i USA var ”kontraktsrettslig forpliktet til å akseptere overføring til annet arbeid i et annet land selv om overføringen innebærer at arbeidsforholdet til det norske selskap opphører”. Pålegget om å gjennomføre forflytningen kunne derved ”ikke [...] anses som en oppsigelse i arbeidsmiljølovens forstand selv om den innebærer at tilknytningen til Conoco Norway Inc. opphører” (s. 480). En slik rettsoppfatning er fulgt opp i senere rettspraksis og må sies å utgjøre gjeldende rett.²⁴⁵ Det synes naturlig å forstå rettspraksis slik at denne type utplasseringer ikke utgjør selvstendige ansettelsesforhold og

²⁴⁵ Jf. Rt. 1989 s. 231 (*Baker International*), NAD 1988 s. 696 (Høyesteretts kjæremålsutvalg), se også LG 2003-4588 (*Saipem*).

derved ikke omfattes av stillingsvernsreglene. Synspunktet må således være at så lenge den primære arbeidsavtale – med lønns- og arbeidsvilkår – ligger fast, har arbeidstaker tilstrekkelig sikkerhet i denne. Under slike omstendigheter vil således forflytningshjemler falle utenfor stillingsvernsreglenes virkeområde.

Den nevnte rettspraksis angår riktignok direkte kun ”*internasjonalt pret[ede] arbeidsforhold*”.²⁴⁶ Det kan imidlertid ikke ses å foreligge avgjørende grunner for at tilsvarende synspunkter ikke også skal være direkte anvendelige i arbeidsforhold med ren nasjonal tilknytning. I nevnte rettspraksis henvises det riktignok til at det i internasjonalt pregede arbeidsforhold ”*åpenbart er behov for at [det] må kunne inngås avtale som pålegger arbeidstaker en internasjonal flytteplikt*”.²⁴⁷ Behovet for flytteplikt er imidlertid neppe mindre i rent nasjonale konserner. Dertil kommer at en forflytning innenfor rikets grenser, vil få mindre konsekvenser for arbeidstaker enn en grenseoverskridende forflytning. Når sistnevnte aksepters kan det vanskelig ses gode grunner til at ikke også førstnevnte bør aksepteres. Slik regulering er riktignok muligens mindre utbredt i rent nasjonale arbeidsforhold enn i internasjonale. Dette kan imidlertid ikke i seg selv være et avgjørende argument for å underlegge slike avtalereguleringer ulik rettslig vurdering i rent nasjonale og i internasjonalt pregede arbeidsforhold. En slik avvikende utbredelse kan imidlertid få betydning for hvilke krav som stilles til arbeidstakers vedtagelse av avtalevilkåret, samt for fortolkningen av avtalereguleringen. Men dette har ingen betydning for adgangen til å anvende slike reguleringer.

At avtalereguleringer som hjemler varige eller midlertidige overføringer mellom ulike selskaper eller deler av en virksomhet faller utenfor stillingsvernsreglenes virkeområde finner for øvrig en viss støtte i lovgivningen. Det vises i denne sammenheng til at utplassering eller utleie av egne faste arbeidstakere i henhold til aml. § 14-13 kan skje uten at vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede. Forutsetningen er at den utleiende virksomheten ikke har til formål å drive arbeidsutleie. Begrunnelsen for denne adgangen er

²⁴⁶ Jf. Rt. 1989 s. 231 (*Baker International*) s. 238.

²⁴⁷ Jf. note 246.

nettopp at slik utleie gir virksomheten økt fleksibilitet, samtidig som arbeidstakeren vil ha sikkerhet for arbeid og avlønning i den faste primæransettelse.²⁴⁸

Vurderingen vil imidlertid kunne stille seg annerledes dersom det må anses å være etablert et selvstendig kontraktsforhold mellom arbeidstakeren og den med den virksomhet arbeidstaker er utplassert i eller utleid til. I så tilfelle vil et pålegg om forflytning medføre at denne arbeidsavtale bringes til opphør – og stillingsvernsreglene vil derved komme direkte til anvendelse. Det vises i denne forbindelse til NAD 1988 s. 696 (Høyesteretts kjæremålsutvalg). Spørsmålet var om det forelå en lovlig beordring fra Stavanger til England eller om arbeidstakeren var ulovlig utestengt fra arbeidsstedet i Stavanger. Av avgjørende betydning for problemstillingen var om arbeidstaker var ansatt i det norske selskap – eller utelukkende utplassert fra det multinasjonale konsern. Kjæremålsutvalget sluttet seg til en enstemmig lagmannsrett som foretok en konkret vurdering av den inngåtte arbeidsavtale og arbeidsforholdets praktisering – og som deretter la sistnevnte forståelse til grunn.²⁴⁹ Det avgjørende for stillingsvernsreglenes anvendelse på avtalereguleringer synes derfor å være hvorvidt forflytningen medfører overgang til nytt selvstendig ansettelsesforhold med separat avtalegrunnlag. Hvorvidt det etableres et selvstendig arbeidsforhold til den utplasserte virksomhet beror imidlertid på avtalerettslige regler – og ikke på stillingsvernsreglene. Rettspraksis tyder imidlertid på at terskelen for slik etablering vil ligge nokså høyt.²⁵⁰

En særskilt problemstilling er dernest hvorvidt *geografiske forflytninger* kan fremstå så vidt inngripende at den avtalehjemlede flytteplikt av den grunn må likestilles med oppsigelse – alternativt midlertidig ansettelse. Ved forflytninger over store avstander kan forflytningspålegg medføre en betydelig belastning for arbeidstakeren og dennes familie. Ikke alle arbeidstakere vil anse det som et reelt alternativ at familien må flytte, eller at arbeidstakeren selv skal måtte oppholde seg borte fra familien i lengre perioder. At arbeidstaker rettslig sett er sikret arbeid kan derved fremstå mer som en formalitet enn en realitet. På denne bakgrunn kan det hevdes at en omfattende forflyttingsadgang vil kunne

²⁴⁸ Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) punkt 6.1, se også Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 688.

²⁴⁹ En slik vurdering synes også å spore i Rt. 1989 s. 231 (*Baker International*), Rt. 1988 s. 476 (*Conoco Norway*), se også NAD 1988 s. 705 (Oslo byrett).

²⁵⁰ Jf. note 249.

medføre tilsvarende usikkerhet for arbeidstaker som en midlertidig ansettelse. En anvendelse av stillingsvernsreglene på slike endringer synes like fullt lite aktuelt.

I rettspraksis kan det kan ikke ses å foreligge noen eksempler på at avtalehjemlet flytteplikt er blitt tilsidesatt. Den ovenfor nevnte rettspraksis vedrørende internasjonal flytteplikt i konsernforhold må tvert i mot kunne sies å tale for at stillingsvernsreglene som hovedregel ikke er til hinder for inngripende avtalehjemlet geografisk flytteplikt. I disse avgjørelser medførte forflytningspålegget svært omfattende geografiske endringer, uten at det synes å ha blitt tillagt betydning av domstolene. Når omfattende geografiske forflytninger aksepteres i kombinasjon med overføring av den daglige styringsrett, kan det vanskelig ses hvorfor det ikke skulle være adgang til å avtale det mindre – det vil si kun rene geografiske forflytninger.

Etter dette synes det også lite naturlig å anvende stillingsvernsreglene på avtalereguleringer som hjemler *overføring fra fast arbeidsplass til omreisende – eller omvendt*. Heller ikke en slik endring vil i seg selv medføre endring av arbeidets omfang. Når stillingsvernsreglene ikke er til hinder for verken overføring av den daglige styringsrett eller omfattende geografiske forflytninger, kan de neppe heller være til hinder for en ensidig endring av arbeidsstedet karakter. Det må likevel tas et visst forbehold i denne forbindelse, da slike endringer også kan påvirke arbeidets innhold.²⁵¹ I slike tilfeller må det foretas en helhetsvurdering, og det kan ikke utelukkes at de geografiske og innholdsmessige virkninger i kombinasjon kan medføre at stillingsvernsreglene kommer til anvendelse.

Det synes følgelig naturlig å legge til grunn at stillingsvernsreglene som utgangspunkt ikke er til hinder for avtalehjemlet plikt til å flytte så lenge forflytningen ikke innebærer overgang til selvstendig ansettelsesforhold. Et mulig unntak kan dog – som for arbeidstiden – tenkes hvor den avtalehjemlede forflytningsadgang anvendes for å

²⁵¹ Jf. tilsvarende poeng i kap. 3.3.2.

fremprovosere en oppsigelse fra arbeidstakeren.²⁵² Hvor omfattende forflytninger ikke utgjør et reelt alternativ for arbeidstaker, kan et pålegg om forflytning utgjøre et effektivt virkemiddel for å fremprovosere en oppsigelse fra arbeidstaker selv. Et slikt pålegg vil imidlertid normalt kunne fanges opp av det saklighetskrav som må antas å gjelde ved utøvelsen av styringsrett, se nærmere kap. 5.

Et mulig unntak kan dessuten tenkes for tilfeller av forflytninger hvor det ikke gis kompensasjon for betydelige endringer i arbeidstakers reelle lønnsnivå, for eksempel ved vesentlig høyere reisekostnader eller store valutaforskjeller. Slike omstendigheter kan medføre at arbeidstakers disponible lønn reduseres betraktelig, og forflytningen kan derved indirekte true arbeidstakers livsgrunnlag. Det antas imidlertid at slike betenkeligheter i praksis normalt kan finne tilfredsstillende fortolkningsmessige løsninger.²⁵³

Etter dette synes det naturlig å legge til grunn at stillingsvernsreglene kun unntaksvis vil kunne utgjøre skranker for avtalehjemlet adgang til å endre arbeidsstedet. Anvendelse av stillingsvernsreglene på avtalehjemlet etterfølgende endringsadgang synes kun aktuelt hvor endringshjemmelen reelt sett anvendes for å omgå stillingsvernet, eventuelt hvor endringen medfører betydelige forverring i arbeidstakers økonomiske situasjon. Tilsvarende må også gjelde ved anvendelsen av avtalereguleringer som angir arbeidstiden vidt eller lite spesifisert. Slik misbruksliknende anvendelse motvirkes imidlertid mer naturlig ved saklighetskrav og fortolkningsreglene enn ved stillingsvernsreglene.

²⁵² Noe tilsvarende synspunkt LG 2003.4588 (Saipem), hvor lagmannsretten er åpen for anvendelse av stillingsvernsreglene hvor arbeidsgiver ”søker å kamuflere en ellers ikke saklig begrunnet forflytning med, en generell henvisning til ansettelseskontraktens bestemmelser om flytteplikt”.

²⁵³ Om innskrenkede fortolkning, se kap. 4.2.

4.3.2.4 Stillingsvernsreglene betydning for regulering av arbeidets innhold

Det gjenstår etter dette kun å avklare om stillingsvernsreglene kan komme til anvendelse på avtalerreguleringer som hjemler adgang til ensidig å endre arbeidets innhold. Denne problemstilling beror på hvorvidt stillingsvernsreglene kun verner om arbeidsforholdet som sådant, eller også om den stilling arbeidstaker har tiltrådt. Atskillig veiledning foreligger her i rettspraksis.

Av særlig interesse i denne sammenheng er Rt. 1988 s. 746. Spørsmålet i saken var om en arbeidstaker som i 14 år midlertidig hadde fungert som faglig/administrativ leder av en barnepsykiatrisk avdeling, kunne fratras denne lederfunksjonen uten oppsigelse. Arbeidstaker var ansatt som psykolog, senere sjefpsykolog, mens lederfunksjonen etter bemanningsplanen skulle tilligge en overlege som var barnepsykiater. Fordi det ikke hadde vært mulig å få ansatt slik lege, hadde arbeidstakeren ved avtale påtatt seg å fungere i lederfunksjonen inntil videre – i tillegg til sin stilling som psykolog. Når overlege senere ble ansatt, protesterte imidlertid arbeidstakeren på at lederfunksjonen ble fratatt ham. Han hevdet han hadde ervervet en varig rett til å utøve denne funksjonen, og at den derfor ikke kunne fratras ham ensidig uten oppsigelse. Høyesterett la imidlertid til grunn at det kun var tale om en tilleggsfunksjon som arbeidstaker ikke hadde ervervet en varig rett til å utøve, og at reglene om midlertidig ansettelse ikke var til hinder for midlertidig tildeling av de aktuelle tilleggsfunksjoner. Retten la særlig vekt på at lederfunksjonen ikke var en selvstendig stilling i henhold til bemanningsplanen, at arbeidstakeren hele tiden hadde innehatt sin faste stilling som psykolog, senere sjefpsykolog, og at de administrative tilleggsfunksjoner var likeartede med de funksjoner som allerede tillå stillingen som sjefpsykolog. Avgjørelsen må således kunne sies å bygge på at stillingsvernsreglene ikke er til hinder midlertidige tildelinger av enkeltoppgaver ved avtale – til tross for at disse kommer i tillegg til arbeidstakers egentlige stilling.²⁵⁴

Avgjørelsen må imidlertid også kunne sies å tale for at stillingsvernsreglene vil kunne komme til anvendelse på avtalerreguleringer som hjemler adgang til ensidig

²⁵⁴ Tilsvarende Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 561.

overføringer til annen stilling. En slik forståelse finner støtte i rettens drøftelser av hvorvidt den midlertidige tildeling av lederfunksjoner medførte overgang til annen stilling. Denne drøftelse kan vanskelig forstås på annen måte enn at det var av betydning for stillingsvernsreglernes anvendelse hvorvidt tilleggsfunksjonen som faglig/administrativ leder utgjorde en annen og selvstendig stilling i forhold til stillingen som sjefpsykolog. Særlig gjelder dette når drøftelsen leses i lys av arbeidstakerens anførsler og byrettens konklusjoner. Legges en slik forståelse til grunn, må dommen langt på vei sies å forutsette at stillingsvernsreglene gir vern til den stilling som er tiltrådt – ikke kun ansettelsesforholdet som sådant.

En slik forståelse finner for øvrig støtte i Rt. 1991 s. 872 (*Hellandsheimen*). Spørsmålet i saken var om reglene om midlertidig ansettelse kom til anvendelse på en lederstilling hvor arbeidstakeren hadde annen fast stilling uten lederansvar å falle tilbake på. Arbeidstaker hadde fast ansettelse som hjelpeleier, men hadde i en periode på 12 år ved gjentatte midlertidige tilsetninger fungert som avdelingsleder/assisterende avdelingsleder ved samme institusjon. Sistnevnte var etter bemanningsplanen forbeholdt en sykepleier eller venepfleier. Fra arbeidsgiversiden ble det hevdet at reglene om midlertidig ansettelse ikke kom til anvendelse, da arbeidstaker uansett var sikret arbeid.

Høyesterett kom her til at det var tale om ansettelse i to forskjellige stillinger, og at eksistensen av fast stilling ikke var til hinder for at reglene om midlertidig ansettelse kom til anvendelse også på den midlertidig tiltrådte stilling. I vurderingen av om tilsetningen i avdelingslederstillingen falt utenfor stillingsvernsreglene viste førstvoterende til at arbeidstakerens ”interesse [av stillingsvern] [...] ikke av den grunn [falt] utenfor formålet med bestemmelsen” (s. 875). Retten foretok deretter en sammenligning mellom de to stillinger og konkluderte med at det var tale om ansettelse i to ”vesensforskjellig[e]” stillinger. I denne sammenheng la retten særlig vekt på arbeidsoppgavenes art, ansvarsforhold og lønn. Retten uttalte videre:

”Forholdet er her et annet enn i dommen i Rt. 1988 side 746, hvor arbeidstakeren midlertidig var tillagt lederfunksjoner uten at dette medførte at vedkommende formelt eller reelt fungerte i en egen stilling.” (s. 875).

Samlet sett synes det vanskelig å forstå avgjørelsen på annen måte enn at stillingsvernsreglene gir vern til den stilling som er tiltrådt, og at stillingsvernsreglene således også vil komme til anvendelse på avtalehjemlet endringsadgang som medfører overgang til annen stilling.

At stillingsvernsreglene ikke bare verner om ansettelsen som sådan, men også om den stilling som er tiltrådt, finner også en viss støtte i praksis fra lavere domstoler. Det foreligger flere eksempler på at domstolene foretar en vurdering av om de oppgaver som ønskes fratatt tilligger en selvstendig stilling eller bare er å anse som tilleggsoppgaver ut over arbeidstakers alminnelige stilling.²⁵⁵

Det er etter dette naturlig å legge til grunn at enkeltfunksjoner kan tillegges arbeidstaker midlertidig ved avtale uten hinder av aml. § 14-9, forutsatt at enkeltfunksjonene ikke formelt og/eller reelt medfører overgang til annen stilling. Dersom den endringsadgang som hjemles derimot er av slik art at endringene formelt og/eller reelt innebærer overgang til annen stilling, vil derimot stillingsvernreglene komme til anvendelse. Ved avgjørelsen av hva som utgjør henholdsvis en og samme eller forskjellige stillinger, viser rettspraksis at det må foretas en helhetsvurdering hvor både det formelle – herunder bemanningsplan, stillingskategori o.l. – og det reelle – herunder lønn, ansvar, arbeidsoppgaver etc., tillegges betydning.

For avtalehjemlede fleksibilitetsreguleringer innebærer dette at stillingsvernsreglene først og fremst vil komme til anvendelse på avtalereguleringer om vidtrekkende etterfølgende endringsadgang. Stillingsvernsreglene kan derimot ikke ses til hinder for bruk av generelt avfattede og vidtfavnende stillinger.

²⁵⁵ Slik eksempelvis i LB 1996-1525, RG 1993 s. 719 (Bergen byrett), TOSLO 2003-9810.

4.3.2.5 Konsekvensene av stillingsvernsreglernes anvendelse

Fremstillingen ovenfor viser at stillingsvernsreglene i ikke ubetydelig grad vil kunne komme til anvendelse på avtalereguleringer som hjemler ensidig endringsadgang for arbeidsgiver. At stillingsvernsreglene kommer til anvendelse på avtalereguleringer innebærer likevel ikke nødvendigvis at slike avtalereguleringer er utelukket. Stillingsvernsreglene forbyr verken midlertidig ansettelse eller oppsigelse, men oppstiller nærmere vilkår for i hvilke situasjoner midlertidig ansettelse eller oppsigelse kan aksepteres. Hvor disse vilkår er oppfylt må det også være adgang til å benytte avtalereguleringer om ensidig endringsadgang. En slik forståelse er lagt til grunn i Rt. 2005 s. 826, hvor en behovsrelatert angivelse av arbeidstiden ble likestilt med midlertidig ansettelse.²⁵⁶ Høyesterett uttalte i den forbindelse:

”Bruken av en slik ordning vil, slik jeg ser det, i det enkelte tilfelle måtte vurderes i forhold til de grenser for adgangen til midlertidige arbeidsavtaler som må anses å følge av § 58A.” (avsnitt 31)

Adgangen til midlertidig ansettelse er uttømmende regulert i aml. § 14-9 og § 14-10.²⁵⁷ Bestemmelsene angir flere alternative situasjoner hvor midlertidig ansettelse aksepteres. Av størst praktisk betydning for bruk av fleksibilitetsreguleringer er for det første § 14-9 første ledd litra a – som hjemler adgang til midlertidig ansettelse *”når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten”*, og § 14-9 første ledd litra b som hjemler adgang til midlertidig ansettelse ved *”vikariat”*.²⁵⁸ Den videre fremstilling begrenses derfor til disse bestemmelser.

²⁵⁶ Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2005 s. 265.

²⁵⁷ Jf. Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 648.

²⁵⁸ I tillegg til disse to kategorier kan adgangen til åremålsansettelse av virksomhetens øverste leder være praktisk, kfr. aml. § 14-10. Problemstillinger knyttet til virksomhetens øverste leder faller imidlertid utenfor avhandlingens tematikk, jf. kap. 1.2, og det avgrenses derfor mot anvendelse av aml. § på fleksibilitetsreguleringer.

Aml. § 14-9 første ledd litra a gir anvisning på en konkret og skjønsmessig vurdering. Ved fortolkningen er det naturlig å se hen til bestemmelsens formål, som særlig er å forebygge uthuling av stillingsvernsreglene og forhindre at antallet faste ansettelser innskrenkes til en ”kjernestab” mens det øvrige arbeidskraftbehov ”fylles opp med andre typer tilknytning til bedriften”.²⁵⁹ I rettspraksis er det lagt til grunn at vilkårene skal tolkes strengt.²⁶⁰

Utgangspunktet er at bestemmelsen gir adgang til midlertidig ansettelse når det foreligger et konkret og på forhånd konstaterbart begrenset behov for arbeidskraft. Skal arbeidstaker utføre arbeid som utgjør en del av den normale og løpende drift av virksomheten, er det derimot som utgangspunkt ikke adgang til midlertidig ansettelse i henhold til aml. § 14-9 første ledd litra a.²⁶¹ Til tross for bestemmelsens ordlyd, er det i rettspraksis – med tilslutning i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 2005 – lagt til grunn at det ikke er et absolutt krav at arbeidet innholdsmessig atskiller seg fra det som ellers utføres i virksomheten.²⁶² Eksempler på situasjoner som i alminnelighet antas å gi adgang til midlertidig ansettelse er ansettelse for bestemte oppdrag eller prosjekter, sesongsvingninger eller andre årlige arbeidstopper, samt – i særlige tilfeller – mangel på arbeidskraft som tilfredsstillende kvalifikasjonskrav.²⁶³ Det følger dertil av

²⁵⁹ Jf. NOU 2004: 5 s. 291, Inst. O. nr. 2 (1994-1995) s. 29, Rt. 2005 s. 826. Se også Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 654.

²⁶⁰ Jf. Rt. 1985 s. 1141, Rt. 2001 s.1413 (*Norsk Folkehjelp*), Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 165.

²⁶¹ Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 179. Ot.prp. nr. 49. (2004-2005) s. 202 og 208. Det bør imidlertid bemerkes at da loven ble vedtatt i juni 2005 hadde bestemmelsen en noe annen ordlyd. Denne ga i henhold til første ledd litra b adgang til midlertidig ansettelse dersom ”arbeidstaker bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag”. Før loven trådte i kraft ble denne bestemmelse opphevet, og den tidligere aml. § 58A første ledd litra a gjeninnført, jf. Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) s. 4 - 5. Av kommentarene til den først vedtatte bestemmelse fremgår imidlertid at også denne i hovedsak i realiteten var en videreføring av den tidligere bestemmelse, se Ot.prp. nr. 49. (2004-2005) s. 331, tilsvarende Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 650. De generelle uttalelsene i NOU 2004: 5 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) må således inneha en viss relevans ved fastleggelsen av bestemmelsens nærmere innhold.

²⁶² Jf. Rt. 2001 s.1413 (*Norsk Folkehjelp*), NOU 2004: 5 s. 292, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s.653 flg.

²⁶³ Jf. Rt. 1985 s. 1141, Rt. 1991 s. 872 (*Hellandsheimen*), Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 166. I den opprinnelig vedtatte lovtekst ga litra d uttrykkelig adgang til midlertidig ansettelse ”av arbeidstakere som ikke fyller lovbestemte kvalifikasjonskrav”. Ved lovendringen før lovens ikrafttredelse, jf. note 261, ble denne opphevet. I rettspraksis i tilknytning til arbeidsmiljøloven av 1977 er imidlertid lagt til grunn aml. § 58 A litra a ga adgang til midlertidig ansettelse i slike tilfeller. Ved videreføringen av bestemmelse i

forarbeidene at det kan tenkes adgang til midlertidig ansettelse også ved kortvarige og uforutsigbare situasjoner. At behovet for arbeidskraft er tidsbegrenset, kan således skyldes både oppgavens art, arbeidsmengdens omfang og ytre omstendigheter.²⁶⁴ En forutsetning for at behovet skal anerkjennes som midlertidig, er imidlertid at det lar seg avgrense noenlunde klart. Generelle variasjoner eller usikkerhet omkring fremtidig arbeidsmengde og arbeidskraftsbehov kan således ikke gi grunnlag for midlertidig ansettelse.²⁶⁵ Det er derved heller ikke i seg selv tilstrekkelig at arbeidet ”er organisert i prosjekter eller enkeltstående oppdrag”.²⁶⁶

Aml. § 14-9 første ledd litra b om midlertidig ansettelse i ”vikariat” gir adgang til midlertidig ansettelse i fast ansattes fravær. Det kreves imidlertid ikke at arbeidstaker vikarierer for en navngitt person – heller ikke nødvendigvis for bare en person.²⁶⁷ En arbeidstaker kan således lovlig ansettes for å dekke fravær for flere personer, eksempelvis i forbindelse med ferieavvikling. Det er derimot ikke adgang til å benytte løpende vikariater for å dekke et mer konstant behov, eksempelvis i store virksomheter med noenlunde jevnt sykefravær.²⁶⁸

For avtalehjemlede fleksibilitetsreguleringer innebærer dette at reguleringene vil kunne stå seg dersom avtalens bestemmelser reflekterer et konkret og kvalifisert tidsbegrenset behov. Avtalereguleringer som hjemler en *etterfølgende overgang til annen stilling – eller sterkt redusert stilling* – vil således kunne stå seg dersom avtalereguleringen er konkret begrunnet ved arbeid som etter sin art, omfang eller som følge av andres fravær fremstår klart tidsmessig avgrenset. Dersom reguleringen er inntatt for å sikre fleksibilitet ved et mulig fremtidig usikkert arbeidskraftsbehov, vil reguleringen derimot ikke stå seg.

den nye aml. § 14-9 første ledd litra a - uten særskilte forbehold – må det antas at en slik adgang fremdeles foreligger.

²⁶⁴ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202.

²⁶⁵ Jf. NOU 2004: 5 s. 291, Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s.179.

²⁶⁶ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202, Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) s. 4, Jakhelln, Aune (red), *Arbeidsrett.no* (2006) s. 705.

²⁶⁷ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 213, Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 165, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 657.

²⁶⁸ Jf. Rt. 1989 s. 1116, HR 2006-1605 A. Se også Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 203, Jakhelln, Aune (red), *Arbeidsrett.no* (2006) s. 708 flg., Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 658.

En slik usikkerhet er det i alminnelighet arbeidsgiver som må bære risikoen for, og han kan ikke skyve denne over på arbeidstaker ved generelle endringshjemler.²⁶⁹ Det vil heller ikke være adgang til å benytte slike avtalereguleringer dersom det foreligger et mer eller mindre konstant behov for arbeidskraften.

For avtalereguleringer med *vid angivelse av arbeidsplikten* er stillingsvernsreglene i første rekke av betydning for ulike former for tilsigelses- og ekstrahjelpavtaler.²⁷⁰ Ved forarbeidene tilknyttet arbeidsmiljøloven av 1977 ble det imidlertid til en viss grad akseptert at det både på arbeidsgivers og arbeidstakers side kan foreligge et legitimt behov for slike avtaler.²⁷¹ Departementer uttaler i denne forbindelse videre at ”[h]vert enkelt arbeidsoppdrag [i slike tilfeller] vil være et lovlig midlertidig tilsetningsforhold når vilkårene i aml. § 58 nr 7 er oppfylt” (s. 179). Det synes på denne bakgrunn naturlig å knytte vurderingen av om vilkårene for midlertidig ansettelse er oppfylt til anvendelsen eller praktiseringen av avtalen. En slik vurdering finner også støtte i rettspraksis. Det vises her for det første til det ovenfor siterte fra Rt. 2005 s. 826. For det andre vises det til HR 2006-1605 A hvor retten fant at det forelå et ”konstant og forutsigbart udekket behov for arbeidskraft” og at ”ordningen med tilkalte vikarer slik den ble praktisert i ambulansetjenesten i Akershus, [derfor] var i strid med arbeidsmiljøloven § 58 A.” (avsnitt 41 og 43).(Min understrekning).

Ytterligere et hinder for anvendelse av fleksibilitetsreguleringer kan foreligge ved 4 års-regelen i aml. § 14-9 femte ledd. Denne bestemmelsen innebærer at den midlertidig ansatte etter 4 års sammenhengende ansettelse nyter samme vern som fast ansatte.²⁷² Overført på avtalereguleringer skulle dette tilsi at dersom arbeidstaker har fungert i en stilling med et visst innhold og av et visst omfang i over 4 år, kan en avtalehjemlet endringsadgang ikke gjøres gjeldende.

²⁶⁹ Tilsvarende RG 1994 s. 920 (Eidsivating)

²⁷⁰ Jf. kap. 4.3.2.2.

²⁷¹ Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 179.

²⁷² Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 333.

Dersom vilkårene for midlertidig ansettelse ikke er oppfylt, anses det i alminnelighet å foreligge et fast ansettelsesforhold. Dette medfører blant annet at arbeidstaker kan kreve erstatning dersom arbeidsforholdet likevel bringes til opphør, jf. aml. § 14-11. Overført på fleksibilitetsreguleringer tilsier dette at reguleringen tilsidesettes og at arbeidstaker har krav på å bli stående i den stilling og med det omfang som er tiltrådt. Urettmessig inngrep med grunnlag i reguleringen vil videre kunne gi grunnlag for erstatning.

Det kan stilles spørsmål ved om visse fleksibilitetsreguleringer bør forstås som avtalehjemlet adgang til delvis oppsigelse. En slik forståelse er først og fremst nærliggende for avtalereguleringer som hjemler adgang reduksjon av stillingens omfang. En slik forståelse kan imidlertid neppe ses å endre hva som ovenfor er angitt, da det neppe er adgang til delvis oppsigelse under aml. § 15-7. At det ikke er adgang til delvis oppsigelse under aml. § 15-7 finner blant annet støtte i bestemmelsens ordlyd, forarbeider – samt i rettspraksis hva gjelder så kaldt ”endringsoppsigelse”.²⁷³ Sistnevnte viser nettopp at dersom deler av arbeidsforholdet endres så bringes stillingsversreglene til anvendelse på hele arbeidsforholdet. Riktignok foreligger enkelte avgjørelser fra lavere domstoler hvor det tales om ”*delvis oppsigelse*”.²⁷⁴ Denne begrepsbruk synes imidlertid noe tilfeldig og det er vanskelig å påvise bevisste overveielser.²⁷⁵ Den alminnelige oppfatning synes da også å være at det i alminnelighet ikke er adgang til delvis oppsigelse.²⁷⁶ Dersom aml. § 15-7 ikke gir adgang til delvis oppsigelse, kan det heller ikke være adgang til å avtale en slik adgang, jf. aml. § 1-9. Dette innebærer at dersom oppsigelsesreglene først kommer til anvendelse på en avtalehjemlet endringsadgang, kan endringen kun gjennomføres dersom vilkårene for

²⁷³ Om begrepet ”endringsoppsigelse” se for øvrig note 9.

²⁷⁴ Se eksempelvis LB 2000-129, RG 1989 s. 66 (Inderøy herredsrett), RG 1997 s. 963 (Trondheim byrett), LB 2000-129. Ide to sistnevnte benyttes riktignok termen ”partiell oppsigelse”, uten at dette kan ha noen betydning.

²⁷⁵ Annerledes kan det dog være med LB 2000-129, der det sentrale spørsmålet for retten nettopp var om arbeidsgiver ensidig kunne bringe kun en del av arbeidsavtalen til opphør. Det arbeidsgiver i denne sak hadde gjort var å foreta en ensidig reduksjon av arbeidstakerens lønn tilsvarende omkring 70 prosent reduksjon. Arbeidstakers forpliktelser var imidlertid ikke endret. En slik ”*hevning*” av bare den ene parts forpliktelser kunne etter rettens oppfattning ”*selvsagt ikke aksepteres, verken som en hevningserklæring eller som en avskjed*”. Forøvrig ga retten eksplisitt uttrykk for at den ikke tok stilling til hvorvidt det generelt sett kunne være adgang til et delvis opphør av arbeidsavtalen.

²⁷⁶ Jf. Øydegard og Fougner i TfR 2002 s. 557 -558, Jakhelln, Aune (red), *Arbeidsrett.no* (2006) s. 776, Fougner i *Arbeidsrett* 2004 s. 61.

fullstendig oppsigelse et til stede – og arbeidstaker aksepterer tilbud om fortsatt arbeid på endrede vilkår.²⁷⁷ Avtalereguleringer vil således ikke stå seg som en ensidig endringshjemmel

Av hva som er ovenfor sagt følger at arbeidsgiver – uten hinder av stillingsvernseglene – vil ha betydelig frihet til å utvide rammene for arbeidsgivers ensidige beslutningsrett. Selv om stillingsvernsreglene i ikke ubetydelig grad kan få anvendelse på fleksibilitetsreguleringer, må det like fullt kunne sies at en legitim og forstandig bruk ofte vil kunne oppfylle vilkårene for midlertidig ansettelse – hvilket vil medføre at reguleringen står seg. Stillingsvernsreglene vil således fortrinnsvis ramme svært vidtgående endringshjemler som ikke dekker konkrete midlertidige behov, og som således har karakter av generelle sikkerhetsventiler for arbeidsgiver, samt reguleringer som anvendes på illojalt vis. Fravær av ensidig endringsadgang i slike situasjoner må imidlertid antas å ha liten betydning for arbeidsgivernes mulighet for å ivareta virksomhetenes legitime fleksibilitetsbehov.

5 Styringsrettens anvendelse – krav til saklighet

Dersom den endring som søkes ensidig gjennomført etter sin art ligger innenfor styringsrettens rammer, blir spørsmålet dernest hvorvidt det gjelder ytterligere krav som begrenser styringsrettens anvendelighet. I denne forbindelse vil det være særlig nærliggende å se nærmere på hvorvidt det gjelder særskilte krav til under hvilke omstendigheter endringene kan gjennomføres – fortrinnsvis i form av et saklighetskrav. Denne problemstilling kan systematisk deles i to. For det første må det tas stilling til hvorvidt det overhodet gjelder et krav til saklighet ved utøvelse av styringsrett (kap. 5.1).

²⁷⁷ Jf. note 9.

Dernest – og forutsatt at den første problemstillingen besvares bekreftende – må det tas stilling til hvilket innhold et slikt krav i tilfelle innehar (kap. 5.2)

5.1 Et alminnelig krav til saklighet?

Et krav til saklighet ved utøvelse av styringsrett kan i prinsippet følge både av eksplisitt regulering og av alminnelige ulovfestede prinsipper. Hvor styringsretten hjemles ved eksplisitt regulering, vil reguleringen ofte også inneholde et eksplisitt krav til saklighet – hvilket kan eksemplifiseres ved følgende formulering:

(13) *”Arbeidstakeren må finne seg i endringer i arbeidsområde, arbeidssted og eventuelt i arbeidsinstruks når det er saklig begrunnet”*²⁷⁸

Hvor det ikke foreligger en slik eksplisitt hjemmel for et saklighetskrav, blir spørsmålet om det gjelder et tilsvarende krav på alminnelig grunnlag.

At det gjelder et alminnelig krav til saklighet for utøvelse av styringsretten må i dag å anses å være sikker rett. Dette ble bekreftet ved Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*) hvor en enstemmig Høyesterett uttalte: *”Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer”*(s. 427). Deretter gikk Høyesterett over til å behandle saklighetskravets innhold – samt hvorvidt de konkrete endringer oppfylte dette kravet. Antydninger til et krav om saklighet ved utøvelse av styringsrett finnes også i tidligere rettspraksis. Som eksempel kan nevnes Rt. 1981 s. 166, hvor retten kort behandler en anførsel om saksbehandlingsfeil og utenforliggende hensyn i tilknytning til en styringsrettsbeslutning.

²⁷⁸ Jf. kap. 4.1.

Et saklighetskrav finner dertil både eksplisitt og implisitt støtte i praksis fra lavere domstoler og juridisk teori.²⁷⁹

Krav om saklighet er heller ikke ukjent på arbeidsrettens område for øvrig. Et krav om saklighet har for det første lenge vært anerkjent på tariffrettens område.²⁸⁰ Fra Arbeidstrettens praksis kan i denne sammenheng særlig vises til ARD 1980 s. 42.²⁸¹ For det andre følger et slikt krav for statlige og kommunale ansettesesforhold allerede av det alminnelige prinsipp om saklighet ved forvaltningsvedtak.²⁸² For det tredje er et krav om saklighet kjent fra aml. § 15-7. Sistnevnte saklighetskrav kan i seg selv sies å utgjøre et argument for å innfortolke et krav om saklighet ved utøvelse av styringsrett, fordi inngripende styringsrettsbeslutninger i motsatt fall lettere kan anvendes til å omgå stillingsvernsreglene.²⁸³

Det er således lite tvilsomt at adgangen til å pålegge ensidige endringer i arbeidsforhold ikke bare er begrenset hva gjelder hvilke endringer som kan pålegges, men også av et krav til at endringen må være saklig begrunnet. Det neste spørsmål blir derved hvilket innhold en slik saklighetsbegrensning har.

5.2 Saklighetskravets innhold.

Saklighetskravets nærmere innhold må fastlegges ved en fortolkning av dets hjemmelsgrunnlag. Avtalefestede saklighetskrav krever normalt kun at endringen er ”saklig begrunnet” og savner således oftest en nærmere regulering av kravets innhold.²⁸⁴

²⁷⁹ Se eksempelvis. NAD 1986 s. 831 (Bergen byrett), RG 1996 s. 1311 (Borgarting), LB 1999-414 LG.2005.124717, LB 2001-1994, Evju i Arbeidsrett og arbeidsliv 2003 s. 22 flg. Øydegard og Fougner i TfR 2002 s. 556 og 575 flg., Engelsrud, *Styring og vern* (2006) s. 160., Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 270

²⁸⁰ Jf. Evju i Arbeidsrett og arbeidsliv 2003 s. 22.

²⁸¹ Avgjørelsen er av særlig interesse fordi den gjaldt oppsigelse i et individuelt arbeidsforhold, se i denne forbindelse behandlingen av arbeidsrettens praksis i kap. 1.3. Av andre avgjørelser kan nevnes ARD 1978 s. 110, ARD 1982 s. 264, ARD 1986 s. 165 (*Høst*).

²⁸² Eckhoff og Smith, *Forvaltningsrett* (1997) side 299 flg., Se også RG 1989 s. 653 (Eidsivating)

²⁸³ Se forutsetningsvis LG 2003-4588 (*Saipem*) jf. note252, se kap. 4.3.2.2- 4.3.2.3.

²⁸⁴ Jf. eksempel (13) ovenfor.

Ved fortolkningen av avtalefestede saklighetskrav er det derfor – i fravær av holdepunkter for noe annet – naturlig å se hen til hvilket innhold et saklighetskrav på mer alminnelig grunnlag innehar. I det videre undersøkes derfor hvilket innhold det i alminnelighet er naturlig å tillegge et saklighetskrav.

Saklighetskravets nærmere innhold kan imidlertid fremby atskillig tvil. Betegnende i så henseende er at følgende uttalelse i Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*) synes å utgjøre det nærmeste en kommer en avklaring i rettspraksis:

”Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.”(s. 427).

Det er således sikker rett at det gjelder visse krav til saksbehandlingen, samt at et pålegg fra arbeidsgiver ikke må fremstå vilkårlig eller bygge på utenforliggende hensyn.²⁸⁵ Det kan imidlertid stilles spørsmål ved om ikke et krav til saklighet også må innebære et krav om individuell rimelighet – det vil si et krav om interesseavveining – hvor arbeidsgivers behov for endringen må avveies mot endringens konsekvenser for arbeidstaker. Et slikt krav om individuell rimelighet er kjent blant annet fra saklighetskravet under aml. § 15-7.²⁸⁶

I det videre begrenses behandlingen til de materielle rettslige problemstillinger i samsvar med avhandlingens generelle avgrensning, jf. kap. 1.2. Temaet for den videre behandling er derfor i første rekke hvilke begrensninger som følger et forbud mot utenforliggende hensyn (punkt 5.2.1), samt hvorvidt det gjelder et krav om individuell rimelighet (punkt 5.2.2).

²⁸⁵ Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s. 23, se også Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 556 og 575 flg.

²⁸⁶ Jf. Rt. 1984 s. 1058 (*Haslund*); Rt. 1989 s. 508 (*Spikerverket*) og ARD 1980 s. 90, Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s.72. Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s 781, Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s. 24, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 429.

5.2.1 Krav om saklig motivasjon

Kravet om at et styringsrettspålegg ikke må bygge på utenforliggende hensyn innebærer at pålegget kun vil stå seg dersom det er motivert av hensyn som i seg selv fremstår akseptable - eller saklige. Grensedragningen mellom saklige og utenforliggende hensyn blir derved sentral. Hvilke hensyn som anses saklige kan nok variere noe og det er uansett ikke mulig å gi en uttømmende fremstilling. I det videre søkes derfor kun visse utgangspunkter skissert.

Vi har ingen Høyesterettsavgjørelser som direkte behandler grensedragningen mellom saklige og utenforliggende hensyn i relasjon til styringsretten. Flertallet av de avgjørelser som foreligger – og som i det følgende vil bli omtalt – unnlater å behandle hvorvidt endringen er saklig motivert. Dette har nok sammenheng med hvordan saken er blitt prosedert fra partenes side, og at domstolen derfor ikke har hatt foranledning til å ta stilling til spørsmålet om saklighet. Visse indikasjoner med hensyn til hvilke motiver som i alminnelighet vil kunne bli akseptert må avgjørelsene like fullt kunne sies å gi. For øvrig fremstår det naturlig å se hen til hvilke omstendigheter som er blitt ansett akseptable i tilknytning til saklighetskravet i aml. § 15-7.

Et naturlig utgangspunkt for grensedragningen mellom saklige og usaklige hensyn må være at kun omstendigheter som har sammenheng med arbeidsforholdet eller virksomheten vil være saklige. Omstendigheter som ligger utenfor ansettelsesforholdet og som ikke er av betydning for virksomheten må derimot som utgangspunkt anses å være utenforliggende. For eksempel vil omstendigheter knyttet til arbeidstakers ektefelle i seg selv som hovedregel måtte anses usaklige.

Visse motiver vil imidlertid etter sin art alltid måtte anses som *utenforliggende eller usaklige*. Dette gjelder for det første motiver omhandlet i preseptoriske diskrimineringsforbud. Forbud mot diskriminering følger uttrykkelig blant annet av aml. § 13-1, likestillingsloven § 3, og diskrimineringsloven § 4. Bestemmelsene innebærer at visse motiver etter sin art normalt må anses uakseptable, eksempelvis politiske sympatier, funksjonshemming, kjønn og religion. Disse regler utgjør strengt tatt lovfestede saklighetskrav som har gyldighet uavhengig av det alminnelige krav til saklighet under

styringsretten, men kan også ses som naturlige minstekrav til saklig utøvelse av styringsrett.

Også utenfor de lovregulerte diskrimineringsforbud gjelder begrensninger for hvilke hensyn som kan anses saklige. Det må eksempelvis antas at rene gjengjeldende eller avstraffende motiver må betraktes som utenforliggende.

Plikt- eller lojalitetsbrudd kan tidvis medføre at arbeidsgiver ønsker å sanksjonere bruddet. Utgangspunktet må imidlertid være at slike motiver generelt sett anses utenforliggende, da arbeidsgivers adgang til å sanksjonere uønsket atferd i alminnelighet er begrenset. Arbeidsmiljøloven har - i motsetning til tjenestemannsloven – ingen hjemmel for å ilegge ordensstraff.²⁸⁷ Begrunnelsen for denne forskjell er blant annet at tjenestemannsloven har et strengere oppsigelsesvern - hvilket nødvendiggjør en videre reaksjonsadgang.²⁸⁸ Det fremstår således naturlig å legge til grunn at det ikke er adgang til å sanksjonere uønsket opptreden ved ordensstraff eller tilsvarende reaksjoner utenfor tjenestemannsloven. Dette underbygges ytterligere ved at tjenestemannslovens hjemmel er blitt foreslått opphevet som ”*gammeldags*”.²⁸⁹ De virkemidler arbeidsgiver har til rådighet overfor uønsket opptreden består derfor først og fremst av advarsler, og oppsigelse eller avskjed – forutsatt at arbeidstakers opptreden er tilstrekkelig graverende.

Når det gjelder hvilke motiver som må anses *sakelige* taler praksis for at både forhold på virksomhetens side og forhold på arbeidstakers side kan være akseptable – samt i særlige tilfeller også omstendigheter ved andre arbeidstakere.²⁹⁰

I forhold til førstnevnte - *forhold på virksomhetssiden* – må utgangspunktet være at arbeidsgiver står forholdsvis fritt. Dette gjelder for det første endringer begrunnet i *bedriftsøkonomiske overveielser*, eksempelvis rasjonaliseringer, effektiviseringer, innskrenkninger og sammenslåinger.²⁹¹ Bedriftsøkonomiske overveielser utgjør nok den mest praktiske årsak til ensidige endringer under styringsretten. At arbeidsgiver her må stå

²⁸⁷ Se tjenestemannsloven § 14.

²⁸⁸ NOU 2004: 5 s. 350.

²⁸⁹ Jf. I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 247 og Ot.prp. nr. 67 (2004-2005) s. 56 flg.

²⁹⁰ Se eksempelvis Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*). Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), Rt. 2002 s. 712 (*SFO*), Rt. 1981 s. 166, Rt. 1995 s. 227.

²⁹¹ Se eksempelvis Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*), Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), NAD 1988 s. 696 (Høyesteretts kjæremålsutvalg), LH 1997-817 (*Lofoten trafikklag*)

forholdsvis fritt skyldes særlig at det er arbeidsgiver som bærer ansvaret og risikoen for virksomheten utad. Arbeidsgiver må derfor også kunne fatte de nødvendige beslutninger innad for å ivareta virksomhetens interesser – og således kunne kontrollere egen risiko.²⁹² I tillegg kommer at slike bedriftsøkonomiske betraktninger jevnt over fremstår som lite egnet for domstolskontroll. Det er virksomhetens ledelse som har de beste forutsetninger for å foreta de påkrevde overveielser, og disse vil nok derfor i atskillig utstrekning måtte aksepteres.²⁹³

Også utenfor området for de mer overordnede bedriftsøkonomiske overveielser kan det forekomme omstendigheter som kan danne saklig grunnlag for endringer under styringsretten. Et særlig praktisk eksempel er mangel på arbeidskraft annet sted i virksomheten - samt at arbeidstaker kan nyttiggjøres bedre i annen del av virksomheten.²⁹⁴ En slik endring har ofte sammenheng med at arbeidstaker har særskilte kvalifikasjoner. Siden det er arbeidsgivers behov som opprinnelig dannet grunnlaget for ansettelsen, synes det nærliggende at arbeidsgiver – innenfor rammen av den arbeidsavtale som er inngått – også må kunne disponere arbeidskraften i tråd med virksomhetens endrede behov.

Når det gjelder *forhold på arbeidstakersiden* er nok saklighetskravet gjennomgående mer restriktivt. Det kan vises til at flere av de klart utenforliggende hensyn som er omtalt ovenfor nettopp angår forhold på arbeidstakersiden. Det synes imidlertid klart at også forhold på arbeidstakersiden kan danne grunnlag for saklig endringsmotivasjon. *For det første* bør svakheter ved arbeidstakers utførelse av de pålagte arbeidsoppgaver anerkjennes som saklige.²⁹⁵ Dette uavhengig av om arbeidstakers utilfredsstillende utførelse skyldes manglende evne - det være seg på grunn av manglende kvalifikasjoner eller nedsatt arbeidsevne - eller manglende vilje. *For det andre* bør arbeidstakers atferd kunne anses som saklig endringsmotivasjon dersom atferden medfører samarbeidsproblemer overfor

²⁹² Jf. ovenfor om begrunnelsen for styringsretten i kap.2.

²⁹³ Kfr. Rt. 1984 s. 1058 (*Haslund*), Rt. 1989 s. 508 (*Spikerverket*), Jakhelln, Aune (red), *Arbeidsrett.no* (2006) s. 857 flg. om tilsvarende vurdering under oppsigelsesreglene.

²⁹⁴ Se eksempelvis Rt. 1988 s. 476 (*Conoco Norway*), ARD 1980 s. 42, ARD 2003 s. 14. Særlig relevant er LG 2003-4588 (*Saipem*), da lagmannsretten her fortok en saklighetsvurdering, se note 252.

²⁹⁵ Se eksempelvis LE 2003-3386, LB 2001-1994, RG 1994 s. 492 (*Gulating*), RG 2003 s. 226 (*Salten tingrett*).

ledelse og/eller andre arbeidstakere, samt dersom arbeidstakers atferd fører til at han ikke lenger nyter den tilstrekkelige tillitt hos arbeidsgiver til å utføre bestemte oppgaver.²⁹⁶

At de nevnte omstendigheter bør kunne utgjøre relevante grunnlag for ensidig endring av arbeidsforhold støttes av arbeidsgivers behov for å sikre effektiv og forsvarlig drift. Dersom arbeidstaker ikke utfører de pålagte oppgaver tilfredsstillende, kan dette få betydning for virksomhetens effektivitet og lønnsomhet. Dertil kommer at arbeidsgiver bærer ansvar for arbeidsmiljøet for arbeidstakerne som helhet.²⁹⁷ Endringer i et arbeidsforhold kan derfor være nødvendig av hensyn til de øvrige arbeidstakere. De nevnte beveggrunner kan dertil – dersom de er alvorlige nok – danne grunnlag for oppsigelse og endog avskjed av arbeidstaker.²⁹⁸ Dersom arbeidstakers forhold kan danne saklig grunn til oppsigelse er det naturlig å legge til grunn at de samme forhold, som hovedregel, også må være saklige i forhold til det mindre – det vil si til å hjemle endringer innen rammen av den arbeidsavtalen som er inngått.

Når det gjelder *omstendigheter ved andre arbeidstakere* som endringsmotivasjon har denne problemstilling særlig sammenheng med arbeidsgivers omplasseringsplikt overfor arbeidstakere med redusert arbeidsevne, jf. aml. § 4-6.²⁹⁹ Problemstillingen vil i en slik sammenheng være hvorvidt plikt til omplassering i ett arbeidsforhold kan gi saklig grunn til å endre et annet arbeidsforhold. Spørsmålet ble berørt i Rt. 1995 s. 227. Saken gjaldt oppsigelse av en arbeidstaker på grunn av yrkeshemning. Et av temaene i oppsigelsessaken var om arbeidsgiver hadde overholdt omplasseringsplikten etter den da gjeldende arbeidsmiljølov av 1977 § 13 nr. 2. Det var klart at det ikke forelå annet ledig

²⁹⁶ Se eksempelvis Rt. 2002 s. 712 (*SFO*), Rt. 1981 s. 166, LE 2003-3386, RG 1994 s. 492 (Gulating), RG 2001 s. 1189 (Gulating), LB 1999-414, RG 1996 s. 1311(Borgarting), ARD 2003 s. 14, ARD 1986 s. 165 (*Høst*).

²⁹⁷ Jf. aml. kap. 4. Se særlig § 4-3.

²⁹⁸ Se eksempelvis Rt. 1995 s. 227, Rt. 2003 s. 1071, Rt.1987.562, Rt. 1988 s. 1188 (*Sara Hotell*), Rt. 2003 s. 1702, Rt. 2001 s. 1362. Se forutsetningsvis også Rt. 1978 s. 160.

²⁹⁹ Plikten til å tilrettelegge og omplassere etter aml. § 4-6 gjelder arbeidstakere som har redusert arbeidsevne på grunn av "ulykke, sykdom, slitasje el" Arbeidstakere med redusert arbeidsevne på grunn av kjønn, alder, eller lignende faller derimot utenfor bestemmelsen, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309, Jakhelln, Aune (red), *Arbeidsrett.no* (2006) s. 200. Se også Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 4, om den tidligere arbeidsmiljølovs aml. § 13 nr 2 til 5, som aml. § 4-6 er en videreføring av.

arbeid i bedriften. Retten la til grunn at bestemmelsen ikke ga grunnlag for å gripe inn i andre arbeidstakers rettigheter i den aktuelle situasjon, men tilføyde samtidig:

”Derimot kan saken kanskje stille seg annerledes hvis arbeidsgiver innen rammen av sin vanlige styringsrett kan beordre en annen arbeidstaker til å ta over den yrkeshemmedes arbeid, også om dette skjer mot vedkommendes ønske” (s. 232).

Det synes naturlig å forstå denne uttalelse slik at retten åpner for at arbeidsgivers omplasseringsplikt kan utgjøre saklig endringsmotiv også ovenfor andre arbeidstakere.³⁰⁰

Sammenfatningsvis er det liten grunn til å anta at kravet til saklig motivasjon vil innebære noen begrensning av egentlig betydning. Dette skyldes at de aktuelle begrensninger fortrinnsvis rammer motiver uten direkte tilknytning til arbeidsforholdet og virksomheten, hvilket medfører at begrensningene vanskelig kan få betydning for virksomhetens drift.

5.2.2 Krav om individuell rimelighet?

Dersom endringen isolert sett fremstår saklig motivert blir spørsmålet om saklighetskravet derved er oppfylt, eller om kravet også inneholder ytterligere begrensninger. I denne sammenheng er det særlig nærliggende å vurdere hvorvidt saklighetskravet også innebærer et krav om interesseovervekt, slik at arbeidsgivers behov for endringen må avveies mot konsekvensene for arbeidstaker. Et slikt krav vil medføre en relativisering av styringsretten i den forstand at arbeidsgivers endringskompetanse vil kunne variere fra arbeidstaker til arbeidstaker.

Dette spørsmål er ikke entydig avklart verken i rettspraksis eller juridisk teori. Dommen i Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*) er uklar på dette punkt. Isolert sett kan henvisningen til *”allmenne saklighetsnormer”* synes å tale mot et slikt krav, da denne leder tanken i

³⁰⁰Merk dog tilsynelatende motsatt i Fougner og *Holo*, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 266.

forvaltningsrettslig retning.³⁰¹ Et krav om individuell rimelighet inngår ikke i det alminnelige prinsipp om saklighet i forvaltningen. Dommen representerer imidlertid en videreføring av Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), og må derfor leses i lys av denne. I *Nøkk* uttales det at det ved fastleggelsen av rammen for arbeidsforholdet blant annet må ses hen til ”*hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen*” (s. 1609). Det kan hevdes at denne uttalelse gir uttrykk for et generelt rimelighetssynspunkt, hvilket gjør det nærliggende å innfortolke en rimelighetsbegrensning i saklighetskravet. Uttalelsen kan imidlertid vel så gjerne forstås som en henvisning til den alminnelige fortolkningslære.³⁰² De siterte formuleringene – både fra *Kårstø* og *Nøkk* – er således i beste fall svært vage og kan vanskelig hevdes å gi en entydig avklaring.

Atskillig klarere er i denne sammenheng LB 2001-1994 hvor det eksplisitt oppstilles et krav om interesseavveining. Lagmannsretten utaler:

”Arbeidsgivers beslutning må ha saklig grunn. Ved fastleggelse av styringsrettens grenser må arbeidsgivers behov for å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet blant annet avveies mot arbeidstakers behov for vern.”

Selv om uttalelsen neppe er egnet til å avklare rettstillingen autorativt, kan det like fullt hevdes at den i lys av de nevnte høyesterettsdommer gir støtte av betydning for et krav om individuell rimelighet.³⁰³

En viss støtte for et krav om individuell rimelighet finnes også i praksis fra Arbeidsretten. I denne sammenheng er særlig ARD 1980 s. 42 av interesse. Spørsmålet i saken var om arbeidstakeren hadde krav på lønn i oppsigelsestiden selv om han hadde nektet å møte til arbeid. Begrunnelsen for nektelsen var at arbeidstakeren i oppsigelsestiden var blitt forflyttet til en annen anleggsplass enn den han tidligere hadde arbeidet på, hvilket

³⁰¹ Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 side 23, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) side 785

³⁰² Jf. kap. 3.1 se note 64.

³⁰³ Se for øvrig også RG 1996 s. 1311 (Borgarting).

han hevdet var i strid med forutsetningene for hans arbeidsavtale. En enstemmig Arbeidsrett la til grunn forflytningen hadde saklig grunn og uttalte i denne forbindelse:

”Det dreier seg bare om en måneds arbeid, og ulempene med å pendle mellom Halden og Vestby i denne korte tiden kunne neppe ha vært noen særlig stor belastning for [arbeidstakeren]. Når bedriftens ledelse vurderte ham slik at han kunne gjøre mer nytte for seg i Vestby enn Prestebakke, var dette etter rettens oppfattning en vurdering han måtte avfinne seg med” (s. 47).

Uttalelsen kan vanskelig forstås på annen måte enn som uttrykk for en interesseavveining under saklighetskravet. Videre kan det pekes på ARD 1986 s. 165 (*Høst*). Der synes retten å foreta en avveining mellom forflytningens konsekvenser for arbeidstaker – særlig tatt i betraktning arbeidstakerens stilling som tillitsvalgt – og arbeidsgivers behov for forflytningen – særlig tatt i betraktning det alvorlige og akutte samarbeidsproblem arbeidstakeren forårsaket.³⁰⁴ Arbeidsrettens praksis er imidlertid ikke entydig på dette punkt, og har derfor noe begrenset betydning.³⁰⁵

I juridisk teori synes et krav om individuell rimelighet tidvis lagt til grunn.³⁰⁶ Fremstillingene må imidlertid tillegges begrenset vekt, da et slikt krav dels oppstilles under henvisning til *Nøkk* og *Kårstø*, og dels oppstilles uten nærmere begrunnelse. Juridisk teori gir derfor begrenset veiledning.

I mangel av sikrere holdepunkter må veiledning søkes i reelle hensyn. *For et krav om individuell rimelighet* taler særlig vernehensynet, da hensynet til vern av arbeidstaker står sterkt på arbeidsrettens område. Som fremstillingen viser vil styringsretten etter forholdene kunne gi grunnlag for nokså inngripende endringer i arbeidsforhold, hvilket klarligvis er egnet til å aktualisere betydningen av vernebehov. Det kan imidlertid

³⁰⁴ Se forutsetningsvis også ARD 1978 s. 110, ARD 1959 s. 1.

³⁰⁵ Se eksempelvis ARD 1982 s. 264,

³⁰⁶ Jf. Øydegard og Fougner i TfR 2002 s. 575, Evju i Arbeidsrett og arbeidsliv 2003 s 23 flg. – som for øvrig er noe forbeholden, Engelsrud, *Styring og vern* (2006)s. 161, Dege, *Arbeidsgivers styringsrett I* (1995) s. 252, se også Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 270, som riktignok kun gjelder endringer i arbeidssted.

innvendes at slike betenkeligheter i begrenset grad gjør seg gjeldende så lenge det bare er tale om endringer innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Arbeidstakeren vil jo derved ikke bli stilt i en annen stilling enn han var forespeilet ved ansettelsen. Ettersom han også jevnt over vil beholde sin lønn, vil heller ikke det økonomiske grunnlag for ham og hans familie forrykkes. Selv om de aktuelle endringer ligger innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått - og derved innenfor hva arbeidstaker ved ansettelsen i prinsippet måtte være forberedt på – kan slike endringer like fullt med rette oppleves som svært tyngende. Dette gjelder særlig hvor arbeidstakeren har innrettet seg i samsvar med den faktiske arbeidssituasjon. En endringsadgang som ikke tar hensyn til slike tyngende konsekvenser for arbeidstaker kan derfor synes lite i overensstemmelse med de vernehensyn som ellers tillegges vesentlig betydning på området.

Mot et krav om individuell rimelighet taler arbeidsgivers behov for fleksibilitet. Et krav om individuell rimelighet kan begrense arbeidsgivers mulighet til effektiv anvendelse av arbeidstakerne og deres ressurser, og derved få betydning for virksomhetens lønnsomhet, samt vanskeliggjøre ivaretagelsen av arbeidsgivers ansvar for arbeidstakerne som helhet.³⁰⁷ Bakgrunnen for dette er for det første at et krav om individuell rimelighet vil medføre strengere krav til arbeidsgivers behov for at en endring skal kunne gjennomføres. For det andre kan et slikt krav medføre at arbeidsgiver ikke står fritt til å velge hvilke arbeidsforhold som skal endres – fordi konsekvensene av endringen kan slå ulikt ut. For det tredje kan vektlegging av endringens konsekvenser for arbeidstaker medføre at også omstendigheter utenfor arbeidsforholdet og arbeidsgivers kontroll får stor betydning for arbeidsgivers endringsadgang. Behovet for fleksibilitetsløsninger må dertil ses i sammenheng med et strengt oppsigelsesvern, hvilket gir arbeidsgiver et særlig behov for effektiv utnyttelse av de arbeidstakere som allerede er tilknyttet virksomheten.

Samlet sett synes de reelle hensyn etter dette å tale *for* et krav om interesseavveining ved utøvelse av styringsrett. Et slikt krav vil ikke utelukke endringer, men bare medføre en relativisert endringsterskel av hensyn til arbeidstaker. Dersom

³⁰⁷ Jf. NOU 2004: 5 s 103 flg.

behovet for endringen er stort nok i forhold til endringens konsekvenser for arbeidstakeren, vil også omfattende endringer kunne gjennomføres. Et krav om individuell rimelighet vil således fortrinnsvis bidra til en balansert utøvelse av styringsrett – hvor begge parter interesser hensyntas. Arbeidsgivers fleksibilitetsbehov kan derfor ikke sies å utgjøre en avgjørende og generell innvending mot et krav om individuell rimelighet.

Det kan i denne forbindelse også vises til at et krav om individuell rimelighet er godt kjent fra saklighetsvurderingen under aml. § 15-7.³⁰⁸ Dette krav kan tale for et tilsvarende krav på styringsrettens område. Dette skyldes for det første at det er nære forbindelser mellom reglene om stillingsvern og om styringsrett.³⁰⁹ For det andre kan to saklighetskrav på samme rettsområde med avvikende innhold lett fremby usikkerhet. Alle omstendigheter tatt i betraktning synes det derfor naturlig å legge til grunn at det må gjelde et krav til individuell rimelighet ved utøvelse av styringsrett.

5.2.3 Sammenfatning – saklighetskravets betydning

Sammenfatningsvis må det etter dette kunne legges til grunn at det i alminnelighet gjelder et krav om saklighet ved utøvelse av styringsrett, men at et slikt krav neppe vil medføre begrensninger av betydning for arbeidsgivers adgang til å ivareta virksomhetens legitime fleksibilitetsbehov.

³⁰⁸ For rasjonalisering og driftsinnskrenkninger følger et slikt krav utrykkelig av aml. § 15-7 annet ledd. I rettspraksis er imidlertid lagt til grunn at oppsigelsens konsekvenser for arbeidstaker må hensyntas også utenfor disse tilfeller, jf. eksempelvis Rt. 1992 s. 1023, ARD 1980 s. 90; Rt. 1978 s. 160. Se for øvrig Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 781. Et slikt krav må således antas å følge av det alminnelige krav til saklig begrunnelse i aml. § 15-7 første ledd.

³⁰⁹ En oppsigelse fra arbeidsgiver er i seg selv en utøvelse av styringsrett, jf. Rt. 1977 s. 902 (*Hammerverk*). Derved vil kravet om saklig grunn for oppsigelse også bety en begrensning i styringsretten, jf. Evju, *Om kontraktsvern, arbeidstilsyn og straff* i *Arbeidsrettslige emner* (1979) s. 243. det følger dessuten av praksis og teori at en ensidig endring som – i det minste i omfang - går lenger enn styringsretten gir adgang til, likestilles med en formell oppsigelse, jf. Rt. 2000 s. 1698 (*Nelly Sørensen*), Rt. 2003 s. 1702. I teori og praksis omtales en slik endring ofte som endringsoppsigelse, kfr. i denne sammenheng note 9.

6 Arbeidsgivers instruksjons- og endringsadgang i etablerte arbeidsforhold

Denne avhandling har vist at det er rom for betydelig fleksibilitet i etablerte arbeidsforhold. Riktignok er styringsrettens omfang uten særskilt avtaleregulering noe begrenset – samt tidvis noe uklar som følge av et konkret vurderingstema. Det foreligger imidlertid betydelige muligheter for både å utvide og klargjøre styringsrettens omfang ved bruk av særskilt avtaleregulering. Det er imidlertid viktig å være klar over at arbeidsgivers ensidige endringsadgang vil kunne variere betydelig for de ulike sider av arbeidsplikten. Samlet sett vil arbeidsgivers endringsadgang gjennomgående være størst for arbeidets innhold og arbeidsstedet, mens endringsadgangen derimot normalt vil være minst for arbeidstiden.

Når det gjelder endringer av *arbeidets innhold* viser avhandlingen at det jevnt over er betydelig rom for ensidig beslutningsrett. I mangel av holdepunkter for annet kan arbeidsgiver for det første pålegge arbeidstaker nye oppgaver som er likeartede, like kvalifiserte, eller likeverdige med de arbeidstaker allerede utfører. Arbeidsgiver kan for det andre i betydelig utstrekning frata arbeidstaker eksisterende arbeidsoppgaver – med unntak av arbeidsoppgaver som på grunn av sin art, omfang eller varighet må anses å utgjøre en ufravikelig del av arbeidstakers stilling. Arbeidstakers oppgaver kan for det tredje endres ensidig ved en kombinasjon av at nye oppgaver pålegges og eksisterende fratras – forutsatt at arbeidsforholdets innhold ikke endres i en slik utstrekning av det fremstår uforenelig med arbeidstakers stilling. Innenfor rammen av de oppgaver arbeidstaker kan pålegges å utføre står arbeidsgiver for det fjerde i det alt vesentligste fritt til å bestemme hvordan arbeidet skal utføres.

Arbeidsgivers ensidige endringsadgang kan dertil utvides ved særskilt avtaleregulering. Arbeidets innhold er i svært begrenset grad underlagt preseptoriske begrensninger, og partene står i stor grad fritt til å definere arbeidets innhold ved den individuelle arbeidsavtale. I praksis medfører dette at arbeidsgiver i betydelig grad kan påvirke ytterammene for hvilke oppgaver arbeidstaker skal være forpliktet til å utføre – herunder også å tillegge arbeidstaker særskilte funksjoner midlertidig. Den viktigste begrensning for partenes avtalefrihet følger i denne forbindelse av stillingsvernsreglene, da

stillingsvernsreglene gir vern mot avtalereguleringer som hjemler overgang til reelt eller formelt sett annen stilling – med mindre vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede.

Når det gjelder endringer av *arbeidsstedet* viser avhandlingen at arbeidsgivers endringsadgang er mer begrenset enn for arbeidets innhold – i det minste uten særskilt avtaleregulering. I arbeidsforhold hvor det ikke eksisterer fast arbeidssted er arbeidsgivers styringsrett – uten særskilt avtaleregulering – begrenset til geografiske forflytninger innenfor virksomhetens alminnelige næringsområde. I øvrige arbeidsforhold – det vil si arbeidsforhold som typisk er mer stedbundne – har arbeidsgiver derimot i uten særskilt avtaleregulering kun styringsrett ved endret virksomhetslokalisering eller ved samkjørte virksomheter. Styringsrettens rekkevidde begrenses i slike tilfeller i alminnelighet til normal reisevei i vedkommende område. Endringer som nødvendiggjør endret bosted, ukependling eller overgang til annen arbeidsstedsordning vil derimot i alminnelighet være utelukket.

Arbeidsgivers ensidige endringsadgang kan imidlertid utvides betydelig ved avtaleregulering. Gjennomgående vil det være slik at arbeidsstedet utgjør den side av arbeidsplikten hvor adgangen til å avtaleregulere styringsretten er størst. Unntaksvis vil det riktignok kunne forekomme begrensninger av betydning i tariffavaler, men i de øvrige tilfeller er det fortrinnsvis den misbrukspregede anvendelse av avtalereguleringer som vil kunne fremby problemer.

Når det gjelder endringer av *arbeidstiden* viser avhandlingen derimot at arbeidsgivers endringsadgang er svært begrenset. Arbeidstiden utgjør den side av arbeidsplikten hvor arbeidstakers behov for sikkerhet, forutberegnelighet og vern i alminnelighet er størst. Styringsretten er derfor svært begrenset på dette området. Dette gjelder naturlig nok i særdeleshet ved fravær av særskilt avtaleregulering, hvor ensidig endringsadgang først og fremst foreligger ved overtids- og permitteringsinstituttene. Disse gir imidlertid kun adgang til midlertidige endringer i særskilt prekære situasjoner, og kan således ikke benyttes til å ivareta endringsbehov ved mer alminnelige eller varige svingninger i arbeidskraftsbehovet. Arbeidsgiver har derimot noe større adgang til å pålegge endringer i arbeidstidens plassering, hvor justeringer normalt vil kunne finne sted både innenfor den enkeltes skift- eller turnusordning og innenfor normal arbeidstid for

bransjen eller stillingen. Endringer som påfører arbeidstaker en betydelig mer belastende arbeidstid enn den eksisterende vil derimot i alminnelighet være utelukket.

Arbeidsgivers ensidige endringsadgang kan utvides noe ved særskilt avtaleregulering, men er denne adgangen begrenset. Særlig gjelder dette for arbeidstidens omfang. På grunn av de særskilte vernehensyn som gjør seg gjeldende for arbeidstiden er arbeidstidens omfang underlagt betydelig regulering i lovgivning og i tariffavtaler. Slike reguleringer oppstiller ytterrammer for arbeidstidens omfang, hvilke tidvis vil være svært snevre. Avtalereguleringer som hjemler ensidig adgang til å redusere arbeidstidens omfang ikke ubetydelig, samt avtalereguleringer hvor arbeidstiden er angitt svært lite presist – vil dertil rettslig sett bli bedømt som midlertidig ansettelse. I så tilfelle kan slike reguleringer kun benyttes dersom vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede. For arbeidstidens plassering vil derimot adgangen til å utvide den ensidige endringsadgang ved avtale kunne være mer omfattende. Dette skyldes at de preseptoriske ytterrammer for avtalefriheten her er videre, samt at stillingsvernreglene kun unntaksvis vil komme til avendelse.

Samlet sett viser avhandlingen at det er rom for betydelig fleksibilitet i etablerte arbeidsforhold, men at slik fleksibilitet til en viss grad forutsetter særskilt avtaleregulering. Utformingen av slik avtaleregulering forutsetter dertil særskilt oppmerksomhet, da risikoen for at generelt avfattede avtalereguleringer vil bli underlagt innskrenkede fortolkning er betydelig. Effektiv ivaretagelse av fremtidige endringsbehov fordrer således konkrete utformet regulering. Den forholdsvis omfattende adgang som foreligger til å påvirke styringsrettens utstrekning ved avtaleregulering medfører imidlertid at arbeidsgiver i alminnelighet har virkemidler som muliggjør effektiv tilpassning til endrede markeds- og konkurranseforhold. Det synes således å være godt belegg for den slutning at gjeldende rett gir betydelig rom for fleksibilitet i etablerte arbeidsforhold.

7 KILDER

LITTERATUR

- Andersen, Kristen *Arbeidsretten og organisasjonene*. Oslo, 1956
- Andersen, Kristen *Fra arbeidslivets rett*. Oslo, 1967
- Berg, Paal *Arbeidsrett*. Oslo, 1930
- Bergsåker, Trygve *Kontraktrettslige generalklausuler*. I Jussens venner 1980 nr.4/5, s. 133-160
- Bernhardt, Peter J. *Arbeidsrett del 2: den kollektive arbeidsrett*. Bergen, 1984
- Bjørnaraa, Torgeir, Gaard, Espen og Selmer, Annette *Norsk tjenestemannsrett: kommentarer til tjenestemannsloven med forskrifter mv*. Oslo, 2000
- Dege, Jan Tormod *Arbeidsgivers styringsrett Bind I: Ytre rammevilkår og arbeidsavtalen*. Oslo, 1995
- \Eckhoff, Torstein og Smith, Eivind *Forvaltningsrett*. 6. utg. Oslo, 1997
- Engelsrud, Gerd *Styring og vern: arbeidsrett for kommuner og fylkeskommuner*. 2. utg. Oslo, 2003
- Engelsrud, Gerd *Styring og vern: arbeidsrett i kommuner og fylkeskommuner*. 3. utg. Oslo, 2006
- Evju, Stein *Om kontraktsvern, arbeidstilsyn og straff*. I: (Evju, Stein og Jakhelln, Henning) *Arbeidsrettslige emner*, Oslo, 1979
- Evju, Stein I (Sigeman, Tore) *Arbetsrätten i Norden*, Rev. oppl. København, 1990
- Evju, Stein *Arbeidsrett og styringsrett - et perspektiv*. I *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 Hefte 1, s. 3-32
- Evju, Stein *Fast ansatt ulovlig midlertidighet: Rt 2005 s 826*. I *Arbeidsrett og Arbeidsliv* 2005 Hefte 1, s. 259-253
- Evju, Stein *Endringer av tjenestepensjon m.v*. I: (Bråthen, Tore og Gjems-Onstad, Ole) *Moderne forretningsjus*, Oslo, 2001
- Evju, Stein *Ufravikelighet - en kommentar*. I *Arbeidsrett* 2005 nr 3, s. 137-139

- Fanebust, Arne *Innføring i arbeidsrett: den individuelle del.* 2. utg. Oslo, 2002
- Fanebust, Arne *Oppsigelse i arbeidsforhold: krav om "saklig grunn", forhandlings- og søksmålsordningen, sanksjonssystemet.* 4. utg. Oslo, 2001
- Fleischer, Carl August *Rettskilder og juridisk metode.* Oslo, 1998
- Fougner, Jan *Arbeidsavtalen: utvalgte emner.* [Oslo], 1999
- Fougner, Jan *Adgang til partiell oppsigelse?* I *Arbeidsrett* 2004 nr. 1, s. 60-65
- Fougner, Jan og Holo, Lars *Arbeidsmiljøloven : lov av 17. juni 2005 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.: kommentarutgave.* Oslo, 2006
- Fougner, Jan.[et al.] *Kollektiv arbeidsrett.* Oslo, 2004
- Fougner, Jan.[et al.] *Omstilling og nedbemanning.* Oslo, 2003
- Frogner, Marit B *"Tilsigelsesavtaler" - kommentarer til Høyesteretts dom av 27.juni 2005.* I *Arbeidsrett* 2005 nr. 4, s. 237-242
- Hagstrøm, Viggo *Obligasjonsrett.* Oslo, 2003
- Hov, Jo *Avtalebrudd og partsskifte.* Oslo, 1997
- Jakhelln, Henning *Oversikt over arbeidsretten.* 4. utg. Oslo, 2006
- Jakhelln, Henning, Aune, Helga (red) *Arbeidsrett.no : kommentarer til arbeidsmiljøloven.* 2. utg. [Oslo], 2006
- Larsen, Flemming, Madsen, Per Kongshoj (http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers/ Flexicurity paper 2005-12) Bredgaard,Thomas
- Mork, Per Helge *Hovedavtalen LO-NHO 2002-2005: kommentarer, veiledning.* Oslo, 2003
- Rönmar, Mia *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext.* Lund, 2004

- Selmer, Knut S. *De rettsstiftende kjensgjerninger. I: (Andenæs, Johs og Lilleholt, Kåre) Knophs oversikt over Norges rett, 11. utg. Oslo, 1998*
- Selvig, Erling og Hagstrøm, Viggo *Kontraktsrett til studiebruk hefte 1. Oslo, 1997*
- Selvig, Erling og Hagstrøm, Viggo *Kontraktsrett til studiebruk hefte 3. 1997*
- Stang, Fredrik *Innledning til formueretten. 3. utg. Oslo, 1935*
- Stokke, Torgeir
Aarvaag, Evju, Stein og Frøland, Hans Otto *Det kollektive arbeidslivet: organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk. Oslo, 2003*
- Storeng, Nils,
arbeidsretten.
Beck, Tom H. og Due Lund, Arve *Arbeidslivets spilleregler I - Bærebjelker og grunnprinsipper i Oslo, 2003*
- Storeng, Nils,
Beck, Tom H. og Due Lund, Arve *Arbeidslivets spilleregler II: Endringer i arbeidsforholdet – stillingsvernsreglene. Oslo, 2003*
- Ulseth, Terese Smith *Daglig leders stillingsvern: samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett. Oslo, 2006*
- Wilthagen, Ton,
Tros, Frank og van Lieshout, Harm *Towards "flexicurity"?: balancing flexibility and security in EU member states*
(<http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers/> Flexicurity paper 2003-3)
- Withagen, Ton *Balancing flexibility and security in European labour markets*
(<http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers/> Flexicurity paper 2005-10)
- Woxholth, Geir *Avtalerett. 6. utg. Oslo, 2006*
- Øydegard, Johan Kr. og Fougner, Jan *Styringsretten som grunnlag for å endre arbeidets innhold. I Tfr 2002 Hefte 3/5, s. 550-584*
- Aagaard, Erik C. *Om uttrykket "endringsoppsigelser". I Arbeidsrett 2005 nr 4, s. 232-236*

LOVER OG FORSKRIFTER

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø 4. februar 1977 nr. 4

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern 21. desember 2005 nr 121

Lov om arbeidstvister 5. mai 1927 nr. 1

Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer 31.mai 1918 nr 4

Lov om ferie 29. april 1988 nr 21

Lov om folketrygd av 28. februar 1997 nr. 19

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.
(diskrimineringsloven). av 3. juni 2005 nr. 33

Lov om likestilling mellom kjønnene av 9. juni 1978 nr 45

Lov om lønnsplikt under permittering av 6. mai 1988 nr. 22

Lov om offentlige tjenestetvister av 28. mars 1958 nr. 4

Lov om politiet av 4. august 1995 nr. 53

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

Sjømannlov av 30.mai 1975 nr. 18

Forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m., 11. november 1983 nr. 1608

FORARBEIDER

NOU 1996: 14 Prinsipper for ny arbeidstvistlov.

NOU 1999: 34 Nytt millennium - nytt arbeidsliv?

NOU 2004: 5 Arbeidslivsutvalget Et arbeid for trygghet inkludering og vekst.

Ot.prp. nr. 8 (1956)

Ot.prp.nr. 41 (1975-76). Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.

Ot.prp. nr. 78 (1980-1981). Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. og i visse andre lover.

Ot.prp. nr. 5 (1982-1983). Om lov om endringer i avtaleloven av 31 mai 1918 nr 4 m.m (generell formuerettslig lempningsregel)

Ot.prp. nr. 50 (1993-1994). Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v

Ot.prp. nr. 78 (1993-1994). Om lov om endringer i lover på arbeidsmiljø og sikkerhetsområdet som følge av EØS-avtalen og en tilleggsavtale til EØS-avtalen

Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) Om lov om endringer i lov 4.februar om arbeidervern og arbeidsmiljø mv., i lov 4 mars 1983 nr 3. om statens tjenestemenn m.m og i lov 27. juni 1947 om tiltak for å fremme sysselsetting.

Ot.prp. nr. 18 (2002-2003). Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

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

Ot.prp. nr 67 (2004-2005). Om lov om statens embeds- og tjenestemenn

Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) Om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Inst.O. nr. 2 (1994-1995). Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

TARIFFAVTALER

Skogbruksoverenskomsten NHO/SL – LO/FF 2004-2006

Hovedavtalen NHO – LO, 2006-2009

Hovedtariffavtalen LO-kommune/YS-Kommune – KS, 2004-2006

Overenskomst mellom SAMFO og NITO, 2004-2006

Journalistavtalen for aviser NHO/MBL-NJ, 2004-2006

Fellesoverenskomst for byggfag YS – PRIFO, 2004-2006

DIREKTIVER

Rådsdirektiv 91/533/EØF : av 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet

RETTSPRAKSIS

Norsk Rettstidende

Rt. 1927 s. 296
Rt. 1964 s. 1345 (*Jordmor*)
Rt. 1971 s. 310
Rt. 1977 s. 902 (*Hammerverk*)
Rt. 1978 s. 160
Rt. 1979 s. 676
Rt. 1979 s. 1099
Rt. 1980 s. 1037
Rt. 1981 s. 166
Rt. 1984 s. 1058 (*Haslund*)
Rt. 1985 s.78
Rt. 1985 s. 1141
Rt.1987.562
Rt. 1988 s. 476 (*Conoco Norway*)
Rt. 1988 s. 746
Rt. 1988 s.766
Rt. 1988 s. 1188 (*Sara Hotell*)
Rt. 1989 s. 231 (*Baker International*)
Rt. 1989 s. 508 (*Spikerverket*)
Rt. 1989 s. 1116
Rt. 1989 s. 1266
Rt.1991.220 (*Sollihøgda*)
Rt. 1991 s. 872 (*Hellandsheimen*)
Rt. 1991 s. 1203
Rt. 1992 s. 1023
Rt. 1992 s. 1105
Rt. 1993 s. 312
Rt. 1993 s. 564
Rt 1993 s 776
Rt. 1994 s. 305
Rt. 1995 s. 1
Rt. 1995 s. 227
Rt. 1995 s. 555
Rt. 1997 s. 1506
Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*)
Rt. 2000 s. 1698 (*Nelly Sørensen*)
Rt. 2000 s. 1800 (*Romsdals Fellesbank*)
Rt. 2001 s.1413 (*Norsk Folkehjelp*)
Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*)
Rt. 2001 s. 1288 (*PEAB*)
Rt. 2001 s. 1362
Rt. 2002 s. 712 (*SFO*)

Rt. 2002 s. 1012
Rt. 2003 s. 1071
Rt. 2003 s. 1702
Rt 2004 s 53
Rt. 2004 s. 76 (*Azari*)
Rt. 2004 s. 1582
Rt. 2004 s. 1588
Rt. 2005 s. 826
Rt. 2005 s.1395
HR 2006-1495 A
HR 2006-1605 A

Rettsens Gang

RG 1961 s. 348 (Bergen byrett)
RG 1987 s. 842 (Gulating)
RG 1989 s. 66 (Inderøy herredsrett)
RG 1989 s. 653 (Eidsivating)
RG 1993 s. 719 (Bergen byrett)
RG 1994 s. 492 (Gulating)
RG 1994 s. 920 (Eidsivating)
RG 1996 s. 1311(Borgarting)
RG 1997 s. 175 (Borgarting)
RG 1997 s. 963 (Trondheim byrett)
RG 2000 s. 1050 (Borgarting)
RG 2001 s. 1189 (Gulating)
RG 2003 s. 18 (Salten tingrett)
RG 2003 s. 226 (Salten tingrett)
RG 2003 s. 501 (Gulating)

Norsk arbeidsrettslig domssamling /Dommer og kjennelser av lokale arbeidsretter

LARD 1980 s. 81 (Stavanger byrett)

NAD 1981-83 s. 388 (Frostating)
NAD 1986 s. 831 (Bergen byrett)
NAD 1987 s 415
NAD 1988 s 467 (Tromsø byrett)
NAD 1988 s. 696 (Høyesteretts
kjæremålsutvalg)
NAD 1988 s. 705 (Oslo byrett)

Avgjørelser publisert på lovdata:

LB 1996-1525 SAS
LB 1999-414
LB 2000-129
LB 2001-15
LB 2001-1994
LB 2002-225
LE 1991-2250
LE 1998-769
LE 2003-3386
LG 1998-844
LG 2003-4588 (*Saipem*)
LG 2004-4758
LG 2005-124717
LH 1997-817 (*Lofoten trafikklag*)
Lofoten trafikklag

TOSLO 2003-9810

**Dommer og kjennelser av
Arbeidsretten**

ARD 1922 s. 50
ARD 1928 s. 74
ARD 1929 s. 31
ARD 1933 s. 195
ARD 1934 s. 132
ARD 1934 s. 161
ARD 1936 s. 127
ARD 1945-48 s. 46 (*Borregaard
Cellulosefabrik*)
ARD 1945-48 s. 73
ARD 1945-48 s. 253
ARD.1950.113
ARD 1951 s. 36
ARD 1954 s. 111
ARD 1955 s. 99
ARD 1959 s. 1
ARD 1960 s. 111
ARD 1961 s. 69
ARD 1962 s. 106
ARD 1967 s. 90

ARD 1971 s. 113
ARD 1973 s. 1
ARD 1973 s. 75
ARD 1975 s. 86
ARD 1978 s. 110
ARD 1980 s. 42
ARD 1980 s. 90
ARD 1981 s. 72 (*Viking Nordic Hotell*)
ARD 1982 s. 264
ARD 1986 s. 165 (*Høst*)
ARD 1992 s. 66
ARD 1998 s. 131
ARD 1999 s. 26
ARD 1999 s. 131
ARD 2000 s. 39
ARD 2003 s. 14
ARD 2003 s. 165
ARD 2003 s. 170
ARD 2003 s. 240

EF-domstolen.

Sak C-253/96 C-253/96, *Kampelmann*
Sak C-350/99 C-350/99, *Lange*

