

**ARBEIDSGIVERS ADGANG TIL Å ENDRE  
BONUSORDNINGER MED HJEMMEL I  
STYRINGSRETTE**

Kandidatnummer: 507

Veileder: Toralf Wågheim

Leveringsfrist: 25. november 2008

Til sammen 17 350 ord

19.11.2008

# Innholdsfortegnelse

<b><u>1</u></b>	<b><u>INNLEDNING</u></b>	<b><u>1</u></b>
1.1	Presentasjon av tema og problemstilling	1
1.2	Tilnærming og avgrensning	2
1.3	Rettskildebruk	4
1.4	Reelle hensyn	8
1.4.1	Hensyn som taler for inngåelse og gjennomføring av bonusavtaler	8
1.4.2	Hensyn som taler i mot inngåelse og gjennomføring av bonusavtaler	9
1.5	Videre fremstilling	12
<b><u>2</u></b>	<b><u>BONUSAVTALER</u></b>	<b><u>13</u></b>
2.1	Innledning	13
2.2	Bonusbegrepets nedre grense	14
2.3	Bonusavtaler basert på individuell avtale	17
2.4	Bonusordninger basert på fast praksis ved bedriften	19
<b><u>3</u></b>	<b><u>ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT</u></b>	<b><u>20</u></b>
3.1	Generelt om arbeidsgivers styringsrett	20
3.2	Styringsrettens rettslige grunnlag	20
3.3	Generelt om styringsrettens begrensninger	22
3.4	Grensen mot endringsoppsigelse	28

<b><u>4</u></b>	<b><u>ARBEIDSGIVERS ENDRINGSADGANG AV BONUSAVTALEN DER BONUSAVTALEN ER FASTSATT I ARBEIDSAVTALEN</u></b>	<b><u>29</u></b>
<b>4.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>29</b>
<b>4.2</b>	<b>Det avtalerettslige utgangspunkt</b>	<b>30</b>
<b>4.3</b>	<b>Rekkevidden av styringsretten</b>	<b>32</b>
4.3.1	Generelt om styringsrettens rekkevidde i forhold til endring av bonusavtaler	32
4.3.2	Nærmere om endringsadgangen i forhold til inngåtte bonusavtaler	35
<b>4.4</b>	<b>Oppsummering</b>	<b>43</b>
<b><u>5</u></b>	<b><u>ARBEIDSGIVERS ENDRINGSADGANG AV BONUSAVTALER SOM IKKE ER FASTSATT I KONKRET AVTALE</u></b>	<b><u>45</u></b>
<b>5.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>45</b>
<b>5.2</b>	<b>Gjeldende ordning</b>	<b>46</b>
<b>5.3</b>	<b>Etablert praksis</b>	<b>53</b>
<b>5.4</b>	<b>Betydningen av berettigede forventninger ved fastleggelsen av styringsrettens rekkevidde</b>	<b>56</b>
<b>5.5</b>	<b>Betydningen av saklighetskrav ved fastleggelsen av styringsrettens rekkevidde</b>	<b>59</b>
<b>5.6</b>	<b>Oppsummering</b>	<b>61</b>
<b><u>6</u></b>	<b><u>AVSLUTTENDE BEMERKNINGER</u></b>	<b><u>63</u></b>
<b><u>7</u></b>	<b><u>KILDER</u></b>	<b><u>65</u></b>

# 1 Innledning

## 1.1 Presentasjon av tema og problemstilling

Utviklingen i næringslivet har medført at det i dag er stor konkurranse om arbeidskraft. Som ledd i rekrutteringsprosessen er det på denne bakgrunn vanlig at arbeidsgiver har bonusordninger, hvorav bonus utbetales i tillegg til den faste lønnen, blant annet for å tiltrekke seg arbeidstakere. Etersom tiden går kan arbeidsgiver få et ønske om å forandre på arbeidstakers arbeidsoppgaver, arbeidstid, arbeidssted og også arbeidstakers økonomiske vilkår.

Situasjonen kan ofte være slik at de ansatte har jobbet mot et bestemt mål og tror at de skal få bonus, men så ønsker arbeidsgiver å endre kriteriene for utbetaling underveis. Noen ganger skjer dette også uten at det er diskutert med de berørte arbeidstakerne. Det at bonusutbetalingen endres eller uteblir kan få negative konsekvenser for arbeidstakers private økonomi. Bonusordninger kan derfor fort bli et stridstema mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Da det blir mer og mer vanlig med bonusordninger i norske bedrifter, er det grunn til å vente flere konflikter i norske domstoler om bonusavtaler i de kommende årene, se eksempelvis artikkel i Dagens Næringsliv tirsdag 5. august 2008, hvor det var omtalt en konflikt om bonuser mellom tidligere sjef i Kaupthing bank, Jan Petter Sissener og Kaupthing bank.<sup>1</sup> Sissener trakk seg fra sin stilling da bonusbetingelsene til bankens medarbeidere ble endret. Konflikten dreier seg om hvorvidt Sissener oppfylte vilkårene for

---

<sup>1</sup> Av journalist Espen Linderud.

bonus, og i hvilken grad Kaupthing stod fritt til å utøve skjønn i utbetaling av bonus basert på den bonusordning som forelå. Saken er berammet for Oslo tingrett i januar 2009.

Arbeidsgivers adgang til å endre bonusavtaler er en problemstilling av stor praktisk og teoretisk interesse. Spørsmål knyttet til bonusavtaler vil være av betydning både for næringslivet og for den enkelte arbeidstaker. For næringslivet vil det være viktig å få oversikt over hvilken adgang arbeidsgiver har til å endre inngåtte bonusavtaler. Rekkevidden av denne endringsadgangen vil derfor være av vesentlig betydning. For den enkelte arbeidstaker vil det kunne være viktig å vite hvilken beskyttelse en har i situasjoner hvor arbeidsgiver ensidig endrer bonusavtalen. Konflikten mellom Sissener og Kaupthing bank viser nettopp aktualiteten til denne problemstillingen.

Problemstillingen for oppgaven er *arbeidsgivers rettslige adgang til å ensidig endre en arbeidstakers bonusavtale i kraft av arbeidsgivers styringsrett*. I denne henseende vil jeg behandle spørsmålet om bonusavtalen *kan* endres ensidig av arbeidsgiver, uten at arbeidstaker samtykker. Hvis det foreligger en slik endringsadgang, vil spørsmålet knyttes til omfanget av og grensene for en slik adgang.

## 1.2 Tilnærming og avgrensning

Denne avhandlingen har fokus på bonusavtaler/-ordninger i arbeidsforhold. Det betyr at oppgaven er begrenset til å gjelde bonus som er finansiert av en arbeidsgiver og der mottaker er arbeidstaker, slik begrepet er definert i arbeidsmiljøloven § 1-8.<sup>2</sup> Oppgaven avgrenses således mot eventuelle bonusavtaler for selvstendig oppdragstakere.

---

<sup>2</sup> Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern av 17. juni 2005 nr. 62.

Oppgaven behandler endringsadgang med hjemmel i styringsretten. Det avgrenses således mot andre endringshjemler. Dette innebærer at oppgaven avgrenses mot adgangen til å bringe arbeidsforhold til opphør, det vil si mot reglene om oppsigelse og avskjed. Reglene om oppsigelse vil jeg imidlertid kort behandle i punkt 3.4 angående grensene mot endringsoppsigelse. Oppgaven vil heller ikke behandle andre endringsgrunnlag, eksempelvis avtaleloven § 36.<sup>3</sup> Det antas at rekkevidden av arbeidsgivers endringsadgang er et resultat av en fortolkningsprosess og ikke av en revisjon. På generelt grunnlag antas derfor at avtalerettslige revisjonsregler ikke gir noe mer enn arbeidsrettslige prinsipper i spørsmålet om rekkevidden av arbeidsgivers endringsadgang.<sup>4</sup>

Bonus vil kunne være basert på ulike grunnlag. Enten kan bonus følge av individuell arbeidsavtale eller av praksis i bedriften. I tillegg kan det prinsipielt tenkes at bonusavtaler kan være basert på tariffavtaler, men dette vil kun være i sjeldne tilfeller. Temaet for denne oppgaven vil imidlertid være bonusavtaler basert på individuell avtale, og eventuell praksis i bedriften.

Tariffavtaler vil sjelden regulere arbeidstakers rett til bonus.<sup>5</sup> Det finnes tariffavtaler som viser at bonusordninger kan etableres, men tariffavtalen i seg selv gir sjelden grunnlag for konkrete bonusrettigheter. Tariffavtaler kan inneholde generelle bestemmelser om lønssystemer og om forskjellige lønnstillegg, uten at det etableres noen rettighet på bonus. Dette viser seg bl.a. gjennom Verkstedsoverenskomsten 2006-2008 § 4-3, hvor det fastsettes at man kan ha et bonussystem i tillegg til et fast lønssystem.

Videre konsentreres avhandlingen om adgangen til å foreta endringer i arbeidstakers *bonusavtaler* med arbeidsgiver. Jeg avgrenser derved mot arbeidsgivers adgang til å gjøre endringer i arbeidstakers lønn, pensjoner og andre økonomiske ytelser. Arbeidsgivers

---

<sup>3</sup> Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljserklæringer av 31. mai 1918 nr. 4.

<sup>4</sup> Fougner (2007) s. 97.

<sup>5</sup> Tariffavtale er ”en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold”, jf. lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 nr. 1 § 1 nr. 8.

endringsadgang på disse områder vil kunne bli behandlet i den grad de kan kaste lys over arbeidsgivers endringsadgang på bonusavtaler.

Fremstillingen vil være begrenset til å gjelde bonusavtaler som er inngått i det private næringsliv. Eventuelle bonusavtaler som er inngått i arbeidsforhold i det offentlige, eksempelvis kommunalt ansatte og arbeidsforhold etter tjenestemannsloven<sup>6</sup>, vil ikke bli behandlet.

Når det gjelder utbetalinger som ikke er nærmere regulert i arbeidsavtalen, men som arbeidsgiver likevel ønsker å belønne sine ansatte med, så kan utbetalingen være å anse som en gave. Et typisk eksempel er julegratiale. Arbeidstakerne vil i slike tilfeller som regel ikke ha noen rettigheter i forhold til om det skal skje en utbetaling. For at utbetalingen skal anses som en gave/ren påskjønnelse, må ordningen ikke inngå som noen form for etablert ordning ved bedriften.<sup>7</sup> Det kan derved tenkes at arbeidsgiver gir julegratiale hvert år i så mange år at arbeidstakerne til slutt kan forvente en slik utbetaling. Dette er en problemstilling som vil bli drøftet i oppgavens punkt 5. Oppgaven avgrenser således mot rene gaver/påskjønnelser.

### 1.3 Rettskildebruk

Både arbeidsgivers styringsrett og bonusavtaler er sentrale temaer innenfor arbeidsretten. Hva gjelder arbeidsgivers styringsrett, foreligger et ikke ubetydelig rettskildemateriale av relevans. Annerledes stiller det seg for bonusavtaler, som er svært lite behandlet både av lovgiver, domstolene og i den juridiske litteratur.

---

<sup>6</sup> Lov om statens tjenestemenn m.m. av 4. mars 1983 nr. 3.

<sup>7</sup> Jakhelln (2007) s. 337.

Arbeidsgivers adgang til å endre bonusavtaler med hjemmel i styringsretten vil bli drøftet i henhold til de alminnelige rettskildene, deriblant lovtekst, lovforarbeider, rettspraksis, juridisk teori og reelle hensyn, samt det tariffrettslige regelverk. Dette er således de viktigste rettskildene i arbeidsretten.

Arbeidsmiljøloven av 1977 ble avløst av en ny arbeidsmiljølov i 2005, som trådte i kraft 1. januar 2006.<sup>8</sup> Arbeidsgivers styringsrett er ikke hjemlet i arbeidsmiljøloven. Lovgivningen kommer likevel inn som en ytterbegrensning av styringsrettens rekkevidde. Grensene for arbeidsgivers styringsrett er eksempelvis knyttet opp mot reglene om oppsigelse i arbeidsmiljøloven § 15-7. Stillingsvernet etter loven av 1977 § 60 og någjeldende arbeidsmiljølov § 15-7 var ikke ment å ha noen realitetsendring.<sup>9</sup> For å gjennomføre endringsoppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7 kreves saklig grunn på samme måte som etter 1977-loven § 60.<sup>10</sup>

Arbeidsmiljøloven er en såkalt vernelov. Dette innebærer at loven er ment å verne om arbeidstaker, som antas å være den svakeste parten i et arbeidsforhold. Dette støttes av lovens § 1-9, hvor det fremgår at ”Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt”. Arbeidsretten er i betydelig grad preget av preseptorisk lovgivning, og arbeidstaker kan derfor ikke fraskrive seg rettigheter som lovgivningen fastsetter.<sup>11</sup> Loven innehar også en rekke offentligrettslige bestemmelser, og i tillegg en rekke regler for inngåelse og opphør av arbeidsforhold. Dette kan eksemplifiseres ved lovens kapittel 14 og 15.

Forarbeidene har begrensede uttalelser om endringsadgangen i forhold til bonusavtaler. Arbeidsmiljøloven har klart uttalte formål som den er gitt for å oppnå. Forarbeidene utfyller i vesentlig grad disse uttalte formålene, og innehar en rekke tolkingsmomenter til

---

<sup>8</sup> Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62.

<sup>9</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 229.

<sup>10</sup> Se nærmere om dette i punkt 3.4.

<sup>11</sup> Jakhelln (2007) s. 131.



støtte for lovtteksten. I 2001 ble Arbeidslivsutvalget nedsatt for å utbedre endringer til en ny arbeidsmiljølov. Dette resulterte i blant annet NOU 2004:5 *En arbeidslov for trygghet, inkludering og vekst*. I Ot.prp. og NOU har man noen uttalelser om stillingens grunnpreg og ellers noen kommentarer til reglene om endringsoppsigelse. Når det gjelder arbeidsgivers endringsadgang har arbeidsmiljøloven ingen generelle lovregler. Ved forberedelsen av ny arbeidsmiljølov av 2005 ble det vurdert å lovfeste en regel om arbeidsgivers endringsadgang.<sup>12</sup> I tjenestemannsloven § 12 er grensene for arbeidsgivers styringsrett lovfestet for så vidt gjelder tjenestemenn i statlige virksomheter. Spørsmålet var om stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven skulle harmoniseres med reglene i tjenestemannsloven. Departementet fant det ikke nødvendig å lovfeste en bestemmelse om styringsrettens grenser, lik den i tjenestemannsloven § 12. Arbeidsmiljøloven av 1977 hadde i § 12 nr. 4 bokstav a) et forbud mot prestasjonslønn i farlig arbeid. I forberedelsen av den nye loven ble denne bestemmelsen foreslått tatt bort. Departementet mente at den nye arbeidsmiljøloven § 4-1 ville gi grunnlag for å gripe inn i uheldige prestasjonslønnssystemer.<sup>13</sup> Når det gjelder endringsadgangen for bonusavtaler vil derfor forarbeidene gi noe begrenset veiledning om endringsadgangens rekkevidde.

Hva gjelder rettspraksis, vil dette naturlig nok være en relevant rettskilde i denne avhandlingen. Når det gjelder bonusavtaler generelt, er dette et tema som foreløpig ikke er en gjenganger i rettsapparatet, og det foreligger derfor ikke mange dommer om temaet. Som jeg nevnte innledningsvis, er saken mellom Sissener og Kaupthing berammet for Oslo tingrett i januar 2009. Det er vanskelig å si på nåværende tidspunkt hvilke konsekvenser denne dommen vil få for rettstilstanden hva gjelder bonusavtaler den dagen dommen blir rettskraftig. Ellers vil praksis vedrørende rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett på andre områder kunne belyse arbeidsgivers endringsadgang angående bonusavtaler. Hva gjelder arbeidsgivers adgang til endringsoppsigelse, vil rettspraksis også her bli aktuelt, da det vil belyse styringsrettens yttergrense.

---

<sup>12</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 250.

<sup>13</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 97.

I denne avhandlingen vil det også bli henvist til enkelte avgjørelser avsagt av Arbeidsretten. Arbeidsretten er en særdomstol for tvister om forståelsen, gyldigheten og eksistensen av tariffavtaler.<sup>14</sup> Arbeidsrettens avgjørelser bør tillegges betydelig vekt, da avgjørelsene anses som endelige i den forstand at de som hovedregel ikke kan påankes til Høyesterett. Dette fremkommer i lov om arbeidstvister § 26 nr. 4<sup>15</sup>: ”Arbeidsrettens dommer og andre kjennelser enn de som nevnes i nr. 1 og 2 er endelige og kan fullbyrdes etter reglene for høyesterettsdommer”. Arbeidsrettens avgjørelser kan bare i meget begrenset utstrekning bringes inn for Høyesterett. Arbeidsretten besitter en særlig kompetanse hva gjelder tariffrettslige spørsmål, og det er en domstol som også Høyesterett selv henviser til.<sup>16</sup> De ovennevnte momenter taler for at Arbeidsrettens avgjørelser må tillegges vekt.

Juridisk teori er generelt ikke en rettskilde med stor vekt.<sup>17</sup> På områder der det eksisterer få andre rettskilder, vil man imidlertid kunne tillegge juridisk teori betydning. I juridisk teori er det ikke meg bekjent gitt noen enhetlig fremstilling av den rettslige situasjonen rundt bonusavtaler. Det er riktignok skrevet noen artikler i juridiske tidsskrifter og enkelte steder i den juridiske litteratur, men dette tar i det hovedsakelige for seg bare enkelte deler av spørsmålene rundt bonusavtaler. Hva gjelder arbeidsgivers styringsrett, foreligger det et betydelig materiale i den juridiske litteratur.

Som nevnt innledningsvis vil ikke tariffavtaler inneha reguleringer av bonus. Men tariffavtaler vil kunne legge begrensninger på arbeidsgivers styringsrett.<sup>18</sup>

En tariffavtale inngås mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner vedrørende arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.<sup>19</sup> Avtalens parter er således de tariffavtalesluttede organisasjoner, og ikke den enkelte arbeidstaker eller arbeidsgiver. En tariffavtale vil i utgangspunktet være av sentral betydning for den enkelte arbeidstakers rettigheter og plikter. Dette

---

<sup>14</sup> Jakhelln (2007) s. 119.

<sup>15</sup> Lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 nr. 1.

<sup>16</sup> Se eksempelvis Rt. 1977 s. 902 og Rt. 1995 s. 1.

<sup>17</sup> Eckhoff (2001) s. 270.

<sup>18</sup> Se punkt 3.3.

<sup>19</sup> Lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 nr. 1 § 1 nr. 8.

skyldes i særdeleshet prinsippet om medlemsbundethet, som er et særtrekk ved tariffavtaler, og reglene om tariffavtalers ufravikelighet, jf. arbeidstvistlovens § 3 nr. 3.

## 1.4 Reelle hensyn

### 1.4.1 Hensyn som taler for inngåelse og gjennomføring av bonusavtaler

Når arbeidsgiver inngår bonusavtale med en arbeidstaker, kan dette skyldes et ønske om å belønne produktive og effektive arbeidstakere eller motivere til en bestemt atferd. Bonusavtaler kan derfor være motivasjonsskapende, noe som virker til det beste for bedriften. Arbeidstakerne kan bli mer samvittighetsfulle, noe som bidrar til økt lønnsomhet og effektivitet. Man skulle tro at desto mer motiverte de ansatte er, desto bedre arbeid i form av kvalitet og effektivitet ville de gjennomføre. Jeg har imidlertid ikke funnet noen undersøkelser eller resultater som bekrefter eller avkrefter denne teorien. Under enhver omstendighet vil arbeidstakere med bonusavtaler få en lojalitetsfølelse overfor arbeidsgiver. Bonusavtaler kan derfor sies å virke som et egnet virkemiddel for å beholde eller tiltrekke/rekruttere dyktige medarbeidere. Dette igjen vil kunne medvirke til et tilfredsstillende arbeidsmiljø. Et overordnet mål med arbeidsmiljøloven er nettopp å sikre et arbeidsmiljø som gir helsefremmende arbeidsplasser og bidra til et inkluderende arbeidsliv. Dette skyldes i følge Arbeidslivsutvalget en grunnleggende holdning om at arbeid er utgangspunktet for et godt liv.<sup>20</sup>

Inngåtte bonusavtaler vil medføre en mer stabil arbeidsstokk, som vil bidra til større forutberegnelighet for arbeidstakerne og høyst sannsynlig et bedre arbeidsmiljø. Arbeidet vil for arbeidsgiver og arbeidstaker bli mer målstyrt ved bonusordninger, da dette ofte innebærer konkrete arbeidsmål. Spesielt vil individuelt inngåtte bonusavtaler innebære

---

<sup>20</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 70.

konkrete arbeidsmål. Ved å gjøre det arbeid de er satt til på best mulige måte, som igjen er til det beste for bedriften, vil arbeidstakeren vite at dette kommer han til gode gjennom bonusutbetalinger. Annerledes vil det kunne være for de utbetalinger som er en ren påskjønnelse, som arbeidsgiveren utbetaler ut fra et ønske om å belønne den ansatte, typisk en julebonus. I slike tilfeller kan ikke arbeidstakeren ha noen foranledning til å vite om en kommende bonusutbetaling. Motivasjonselementet vil derfor som regel komme i ettertid – etter at arbeidstakeren har mottatt bonusutbetalingen. Men da vil også motivasjonen komme inn for fullt, noe som samtidig bidrar sterkt til et godt arbeidsmiljø, som vil spille inn for arbeidsmiljøets trivsel, samarbeid og motivasjonsfremmende for de andre arbeidstakerne. Dette vil kunne stille seg annerledes i tilfeller hvor julebonus har etablert seg som en fast praksis i bedriften. Arbeidstaker vil derfor ha en berettiget forventning om julebonus, og motivasjonselementet vil derfor være mer stabilt gjennom hele året.

Samfunnsøkonomisk vil bonus kunne motivere og stimulere til arbeid. Det vil være samfunnsøkonomisk gunstig at flest mulig mennesker er i arbeid. Bonus vil stimulere viljen til å produsere, som igjen vil gi statlige inntekter i form av blant annet skatteinntekter, som vil komme samfunnet for øvrig til gode.

#### 1.4.2 Hensyn som taler i mot inngåelse og gjennomføring av bonusavtaler

Bonusordninger har på generelt grunnlag vært utsatt for sterk kritikk. Kritikken har i følge professor Jakhelln vesentlig dreiet seg om bonusavtaler som utelukkende er knyttet til målbare kvantitative tall.<sup>21</sup> Slike bonusordninger har ofte en negativ betydning for bedriftens arbeidsmiljø på den måten at den reduserer følelsen av samarbeid, fellesskap og motivasjon. Jakhelln skriver videre at kritikerne også har hevdet at bonusavtaler bidrar til manipulering og uetisk atferd, som igjen svekker arbeidsmiljøet.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Jakhelln (2007) s. 338.

<sup>22</sup> Jakhelln (2007) s. 338.

Bonusavtaler kan tenkes å legge et betydelig arbeidspress på de involverte arbeidstakere ved at de ansatte som kan få utbetalt bonus må arbeide så hardt og skape resultater for bedriften at det går ut over helse og sikkerhet. Hvis innvirkningen på helse og sikkerhet blir for stor, kan dette under omstendighetene være i strid med arbeidsmiljøloven § 4-1, hvor det oppstilles generelle krav til arbeidsmiljøet.

I Ot.prp. nr. 3 (1975-76) på side 26 går det frem at loven først og fremst vil kreve at virksomheten innrettes og arbeidet organiseres på en slik måte at arbeidstakerne er sikret mot skader på liv og helse så langt dette praktisk lar seg gjennomføre. Dette kommer spesielt til uttrykk gjennom arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd første punktum: ”Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.”

Det settes krav til faktorer som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse. Bestemmelsen fastsetter grunnleggende krav til arbeidsmiljøet og arbeidsorganiseringen. Bonusavtaler kan stride mot § 4-1 dersom det oppstår en uheldig konkurransesituasjon blant de ansatte, som medfører at selve fundamentet for et sunt arbeidsmiljø svekkes eller blir borte. Dette kan igjen medføre mistriivsel, redusert interesse for arbeidet, konflikter blant de ansatte, gjentatte og langvarige sykefravær og lignende. Av disse grunner stiller § 4-1 krav til at blant annet lønssystemer skal være utformet slik at nødvendige sikkerhetshensyn blir ivaretatt. Dersom det er slik at arbeidets art gjør at bonusordningen innebærer en uakseptabel sikkerhetsrisiko, vil en slik belønningsmåte være i strid med bestemmelsen, og således ulovlig.<sup>23</sup>

Lovens overordnede mål er å redusere negative påvirkningsfaktorer i arbeidsmiljøet ved å legge stor vekt på sykdoms- og skadeforebygging. Arbeidsmiljøloven har i den forbindelse også regler om arbeidstid i kapittel 10, som er ment å beskytte arbeidstakerne. Bedriftens arbeidstidsordninger må være forsvarlige. Dette innebærer således en begrensning i adgangen til å fastsette arbeidstid. Det fremgår av forarbeidene at arbeidstidsordningene

---

<sup>23</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 97.

ikke må medføre uheldige psykiske eller fysiske belastninger, ei heller må arbeidstakernes mulighet til å ivareta sikkerhetshensyn reduseres.<sup>24</sup>

Bonusavtaler bidrar også til lønnsforskjeller i forhold til de arbeidstakere som ikke mottar bonus. Lønnsforskjeller er en faktor i seg selv om kan skape misnøye på arbeidsplassen, og som igjen kan svekke arbeidsmiljøet.

Dersom man sammenligner de individuelle inngåtte bonusavtaler og gruppebonuser, kan det tenkes at den ene formen for bonusavtaler er mer gunstig for arbeidsmiljøet enn den andre. Ser man de individuelle bonusavtalene på et generelt grunnlag, så vil de være lett forståelige for de ansatte, som reduserer muligheten for konflikt mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver. På den annen side vil slike avtaler kunne gi tilfeldig utslag i de ansattes inntekt. Det kan tenkes tilfelle hvor produksjonsutstyr går i stykker. Hvis bonusutbetalingen i slike tilfeller er avhengig av et visst produsert kvantum, vil de ansatte miste den forventede utbetalingen. Dette kan skape tilfeldigheter, som igjen kan skape misnøye og konflikter. Et overordnet mål med bonusavtaler er som regel å bedre bedriftens lønnsomhet. Men ved individuelle bonusavtaler kan arbeidstakeren bli mindre fokusert på bedriftens resultat som helhet. Etersom individuelle bonusavtaler ofte er basert på egeninnsats, vil dette være i fokus for arbeidstakeren. Gruppebonuser, som tilkommer en hel gruppe eller avdeling i bedriften, vil på sin side i større grad stimulere til samarbeid og fellesskap enn individuelle bonusavtaler.

---

<sup>24</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 315.

## 1.5 Videre fremstilling

I oppgavens kapittel 2 gis en oversikt over begrepet ”bonusavtaler”, og på hvilke måter bonusavtaler kan være forankret enten ved individuell avtale eller gjennom praksis ved bedriften. Under kapittel 3 gis en generell fremstilling av arbeidsgivers styringsrett og dens begrensninger. Videre vil jeg i kapittel 4 drøfte arbeidsgivers muligheter til å endre en inngått bonusavtale. Tilsvarende i kapittel 5 drøftes rekkevidden i forhold til bonusordninger etablert ved praksis i bedriften. Avslutningsvis trekkes noen oppsummerende hovedlinjer i kapittel 6.

## 2 Bonusavtaler

### 2.1 Innledning

En bonusavtale definerer jeg i denne oppgaven som en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som gir arbeidstaker rett til en ekstra utbetaling av penger under forutsetning av at forhåndsangitte vilkår er oppfylt. Avtalen kan være både muntlig og skriftlig. Avtalen vil i norsk rett være like bindende enten den er inngått muntlig eller skriftlig.<sup>25</sup> Av bevismessige hensyn og med hensynt til klarhet og presisjon bør avtalen likevel være skriftlig. Arbeidsmiljøloven forutsetter også at lønnsvilkår skal være fastsatt i arbeidsavtalen, jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i).

Bonusavtaler kan ha sitt grunnlag i en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, men kan også følge av fast praksis ved bedriften. I en bonusavtale er det gjerne angitt vilkår som skal være oppfylt innenfor en tidsbegrenset periode for at utbetaling skal skje.

Generelt sett kan det tenkes ulike former for bonusavtaler, alt fra rene påskjønnelser i form av penger, opsjoner eller fond, til rettighetsbaserte ordninger, som for eksempel ordninger for medeierskap. En vanlig form for bonusordning er overskuddsdeling. Overskuddsdeling innebærer at de ansatte får del i bedriftens overskudd som et tillegg til den faste lønnen. Videre har man de individuelle bonusavtaler, som hovedsakelig er basert på egeninnsats. Dette kan dreie seg om en bonus for inntjening, for eksempel kan den være basert på prosenter av beløp over fastsatte grenser. Slike bonusavtaler finner man eksempelvis i salgsbransjen, meglerbransjen og i advokatbransjen.

---

<sup>25</sup> Woxholth (2006) s. 30.



Et eksempel på en individuell bonusavtale som går på inntjening er omhandlet i RG 1993 s. 241 (Asker og Bærum herredsrett). Det forelå her følgende avtale mellom partene:

”Det ytes salgsbonus stor kr 750,- pr. solgt leilighet. Bonus utbetales etter at kjøpers egenkapital er betalt.” Konflikten i denne saken var imidlertid ikke knyttet til den avtalte bonus. Spørsmålet i saken var om arbeidsgivers ensidige oppsigelse av en avtale om bilgodtgjørelse var å anse som en oppsigelse av stillingen. Etter en helhetsvurdering kom retten til at oppsigelsen var usaklig.

Bonusordningene kan også være såkalte gruppebonuser, hvor bonusen tilkommer en avdeling eller en gruppe arbeidstakere i en bedrift som et resultat av deres felles arbeidsinnsats.<sup>26</sup>

En siste type bonusordning kan være av skjønnsmessig karakter som baseres på arbeidsgivers skjønn. En slik bonusordning kan utdeles til arbeidstakere som har utmerket seg på en spesiell måte eller som har gjort en særskilt ekstra innsats for bedriften. En slik bonusordning kan bety at arbeidsgiver har full fleksibilitet. Bonus kan da variere fra ingen utbetaling og opp til et fastsatt tak helt basert på arbeidsgivers skjønn.

## 2.2 Bonusbegrepets nedre grense

Som nevnt innledningsvis i punkt 1.2 vil fremstillingen gjelde bonusordninger fastsatt i individuell avtale eller som følger av praksis ved bedriften. Hva som skal til for at en ordning er å anse som en etablert bonusordning, vil bero på en konkret vurdering av bonusordningens grunnlag. I det følgende vil jeg derfor redegjøre noe nærmere for bonusbegrepets nedre grense.

Før det vurderes om arbeidsgiver har endringsadgang i en etablert ordning, må man ta stilling til hvorvidt bonusordningen er å anse som en etablert ordning for arbeidstakerne, og eventuelt hva som er innholdet i denne ordningen.

---

<sup>26</sup> Jakhelln (2007) s. 337.

For det tilfellet at bonusordningen ikke er en etablert ordning, så har ikke arbeidsgiver noen plikt til å opprettholde bonusordningen. Ordningen kan da i slike tilfeller endres i kraft av styringsretten. Det er først hvis bonusordningen er å anse som en rettighet for arbeidstaker at arbeidsgivers endringsadgang og omfanget av denne blir utfordret.

Hvorvidt ordningen kan være å anse som etablert vil bero på en sammensatt vurdering av en rekke momenter med utgangspunkt i stiftelsesgrunnlaget for ordningen, normalt arbeidsavtalen. Den eventuelle ordningens eksistens og innhold vil derfor bero på en tolkning av denne avtalen. Dersom ordningen er klart regulert i avtalen, vil rettighetsspørsmålet være lite problematisk.<sup>27</sup> Annerledes vil det kunne være for bonusordninger som arbeidsgiver har opprettet ensidig og som følger av praksis, og som ikke er inntatt i arbeidstakers arbeidskontrakt.<sup>28</sup>

En del bonusordninger vil imidlertid befinne seg i et grenseland mellom de skisserte ytterpunkter. Det kan likevel tenkes at arbeidsgiver ikke inntar noe om bonus i arbeidsavtalen, men bruker bonus som et argument ved lønnsforhandling. I slike tilfeller oppstår spørsmålet om bonus er blitt en rettighet for arbeidstaker likevel. Tilsvarende hvor arbeidsgiver har utbetalt bonus som et fast rituale hver jul de senere år. Det kan tenkes i slike tilfeller at ordningen er blitt en del av bedriftens faste praksis og utgjør en etablert ordning for arbeidstakerne.

Relevante momenter ved vurderingen av om det foreligger en rettighet fremkommer av rettspraksis. Rt. 2002 s. 1576 (Hakon- dommen) utgjør den mest sentrale dommen. I saken drøftet Høyesterett hvorvidt en bedrifts pensjonsordning var å anse som en rettighet for arbeidstakerne, og om den i så fall ikke kunne endres av arbeidsgiver. Dommen omhandler riktignok pensjonsordninger, men momentene i dommen har også betydning her. Spørsmålet i saken var om en bedrift, Hakon Detalj AS, hadde en forpliktelse til å

---

<sup>27</sup> Røksund (2006) s. 24.

<sup>28</sup> Røksund (2006) 24.

oppretholde en kollektiv pensjonsforsikring for sine ansatte. Bakgrunnen for saken var at et selskap i 1978 hadde tegnet pensjonsforsikring for sine ansatte. Fusjon og navnskifte medførte at pensjonsordningen med forsikringsselskapet ble sagt opp. Arbeidstakerne fikk i stedet tilbud om å videreføre pensjonsordningen for egen regning, noe ingen av arbeidstakerne gjorde. Arbeidstakerne hevdet forgoes at avviklingen av pensjonsordningen var urettmessig. Høyesterett kom enstemmig til at arbeidsgiver sto fritt til å avvikle pensjonsordningen.

Momentene som Høyesterett la vekt på var ordningens bakgrunn, om ordningen ble drøftet med eller fremforhandlet av arbeidstakersiden, om ordningen ble opprettet ensidig, finansieringen av ordningen, hvorvidt ordningen ble benyttet i rekrutteringsøyemed eller om det ble gitt informasjon om ordningen ved nyansettelser, samt om ordningen var omtalt i bedriftens personalhåndbok.

Hvorvidt en bonusordning skal anses som en rettighet for arbeidstaker, beror som sagt på en helhetsvurdering, hvor de nevnte momenter er av vesentlig betydning. I Hakondommen kom Høyesterett til etter en helhetsvurdering at pensjonsordningen ikke var å anse som en rettighet som tilkom arbeidstakerne. Arbeidsgiver stod derfor fritt til å avvikle pensjonsordningen.

Fremstillingen viser at bonusbegrepets nedre grense kan være vanskelig å fastlegge. Men grensen vil kunne ha betydning for rekkevidden av arbeidsgivers endringsadgang.

## 2.3 Bonusavtaler basert på individuell avtale

Utgangspunktet for bonusavtaler er forankret i generell avtalerett. I et arbeidstaker/arbeidsgiver- forhold har begge parter avtalefrihet, med mindre det fremkommer noe annet av preseptorisk lovgivning. Lønn og bonus er ikke regulert i særlig grad i lovgivningen og dette betyr at partene som utgangspunkt kan avtale hva de vil på dette området.<sup>29</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-6 fastsetter i bokstav i) at lønn, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer skal fastsettes i arbeidsavtalen. Dette betyr at dersom arbeidsgiver tilbyr bonusordning i sin virksomhet, skal dette i utgangspunktet fremgå av arbeidsavtalen.

Arbeidsmiljøloven er preseptorisk til fordel for arbeidstaker, slik at det vil være rettsstridig å avtale vilkår som stiller arbeidstakeren i en dårligere posisjon enn hva som fremgår av loven, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9. Bestemmelsen er derimot ikke til hinder for at arbeidstakeren stilles i en gunstigere situasjon enn lovens minimumsbestemmelser.

Arbeidsmiljøloven legger begrensninger på arbeidsgiver om at han ikke kan inngå bonusavtaler med arbeidstakerne som kan komme i strid med § 4-1. Bestemmelsen stiller krav til arbeidsmiljøet på den måten at arbeidstakerne ikke utsettes for større fysiske og psykiske påkjenninger enn nødvendig.

Bonusavtaler kan enten fremgå av arbeidsavtalen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, eller av en egen individuell avtale som regulerer bonus, men som i realiteten er et alminnelig tillegg til arbeidsavtalen. Juridisk sett vil begge typer avtaler i utgangspunktet behandles likt. En uttømmende angivelse av eksempler på individuelle bonusavtaler er umulig, da det finnes uttallige måter å utforme og gjennomføre en bonusavtale på. Jeg vil derfor begrense meg til kort å nevne et par eksempler på bonusavtaler som kan være aktuelle.

---

<sup>29</sup> Avtaleloven § 36 vil likevel kunne pålegge begrensninger i partenes avtalefrihet.

For det første kan det i arbeidsavtalen være angitt bonus. Bonusen kan være angitt vidt eller lite spesifisert. Den kan gjerne være angitt videre i arbeidsavtalen enn hva som i utgangspunktet er tilsiktet i arbeidsforholdet.

Eksempel:

”Arbeidstaker vil inngå i bedriftens bonusordning som innebærer 10 % av overskuddet.”

Bonusen kan også være angitt i en egen bonusavtale uten at den er nevnt i selve arbeidsavtalen.

Eksempel:

”Arbeidstaker mottar kr 750,- i salgsbonus pr. solgt leilighet. Bonus utbetales etter at kjøpers egenkapital er betalt.”

Et tredje tilfelle kan være at bonus er regulert i arbeidsavtalen, og nærmere spesifisert i en egen bonusavtale i tillegg. Yttergrensene for arbeidsgivers ensidige beslutningskompetanse må her søkes i en kombinasjon av begge avtaler.

Eksempel på en slik avtale:

I arbeidsavtalen er det angitt: ”Arbeidstaker har en bonus på inntil 15 % av lønnen. For år X vil bonus utgjøre maksimalt kr 50 000,-. Bonus vil bli relatert til definerte arbeidsmål og resultatmål.”

I bonusavtalen, som vedlegg til arbeidsavtalen, er det angitt: ”Bonusen kan maksimalt utgjøre kr 50 000,- av fastlønnen for år X, og opptjenes etter følgende prinsipper:

- 2/3 av bonus oppnås ved budsjettert salg på kr Y og resultat for selskapet i år X, lik kr Y.
- 1/3 av bonus ved oppnåelse av følgende arbeidsmål:
  - o Holde bedriftens kostnader innenfor budsjett, kr Y
  - o Planlagt og gjennomført ...”

Det kan også forekomme at bonus er angitt mer presist – enten i arbeidsavtalen eller i bonusavtalen – men slik at arbeidsgiver har tatt inn en klausul om at etterfølgende

endringer kan forekomme.<sup>30</sup> I slike tilfeller vil bonus være å anse som midlertidig fastlagt. Godtar arbeidstaker en slik klausul, vil dette kunne være å anse som et samtykke til fremtidige endringer, og styringsretten vil ikke være avskåret. En slik endringsadgang kan være formulert på ulike måter. En måte er å angi deler av bonus som midlertidig, typisk at den knyttes til bestemte betingelser, eksempelvis bestemte tidsperioder eller bestemte arbeider. Bonus vil i slike tilfeller være midlertidig, da den er tilsiktet å bortfalle når betingelsen inntreffer. En annen måte er å regulere bonus slik at den etter sin ordlyd hjemler adgang til å gripe inn og endre den angitte bonus. Bonusen vil da i utgangspunktet være presist og varig angitt, og den etterfølgende endring fremstår derved som en inngripen i denne.

## 2.4 Bonusordninger basert på fast praksis ved bedriften

Bedrifter kan ha en mer eller mindre fast praksis hva gjelder bonusordninger. Her skal jeg kommentere to tilfeller av bonusordninger som er etablert som fast praksis ved bedriften. Bedriften kan for eksempel ha utbetalt julebonus, som gjentar seg hvert år, uten at dette er omtalt i arbeidsavtalen, slik at bonusen har etablert seg som en fast ordning. Bonusen kan dermed ha utviklet seg gjennom flere år til å utgjøre en fast praksis ved bedriften.

En annen form for bonus basert på fast praksis er at man som nyansatt i bedriften kan bli medlem av bedriftens ”til enhver tid gjeldende bonusordning”, som eksempelvis kan fremgå av arbeidsavtalen. Rekkevidden av en slik formulering vil bero på en avtalerettslig tolkning. Dette vil kunne innebære at man legger det avtalte til grunn med den konsekvens at man godtar at arbeidsgiver ensidig setter ned bonusen så langt forbeholdet rekker, forutsatt at det ikke strider mot preceptorisk lovgivning. Det kan også tenkes at en slik formulering dekker de tilfeller der arbeidsgiver fjerner hele bonusordningen. Språklig sett synes formuleringen å forutsette at det skal være en bonusordning å være medlem i.

---

<sup>30</sup> Carlstedt (2006).

### 3 Arbeidsgivers styringsrett

#### 3.1 Generelt om arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett har i rettspraksis og teori blitt definert som ”retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør”.<sup>31</sup> Det betyr at arbeidsgiver har kompetanse til å treffe beslutninger i arbeidsforhold og til å treffe beslutninger som vedrører den daglige drift av virksomheten. Arbeidsgiver har rett til å treffe løpende beslutninger om det som er nødvendig for å produsere det aktuelle.<sup>32</sup> Videre betyr dette at arbeidsgiver har en rett til å organisere bedriften, herunder ved ansettelser og oppsigelser. Retten til å organisere bedriften relaterer seg til den overordnede virksomhetsledelse. Dette gjelder typisk spørsmål om hva som skal produseres, hvor produksjonen skal foregå og med hvilken arbeidskraft. For så vidt gjelder retten til ansettelse og oppsigelse relaterer dette seg til en rett arbeidsgiver har til å velge sine arbeidstakere. Dette er en sentral del av styringsretten. Arbeidsgiver har derfor også en rett til å bestemme blant annet lønn og andre forhold som har betydning i et arbeidsforhold. Det er gjennom arbeidsgivers rett til å fastsette lønn og inngå bonusavtaler i arbeidsforholdet at styringsretten kommer inn.

#### 3.2 Styringsrettens rettslige grunnlag

Arbeidsmiljøloven inneholder ingen bestemmelser om arbeidsgivers styringsrett. Men både lovgivning, rettspraksis og individuelle avtaler har tradisjonelt bygget på at arbeidsgiver har styringsrett i arbeidsforhold med mindre noe annet følger av lov, tariffavtale eller arbeidsavtale. Styringsretten regnes i dag som et alminnelig, sedvanerettslig grunnlag for

---

<sup>31</sup> Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) og Jakhelln (2007) s. 48.

<sup>32</sup> Fougner (2007) s. 160 flg.

den kompetanse arbeidsgiver har til å bestemme og kontrollere i et arbeidsforhold. Et eksempel som viser det, fremgår av Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) hvor det blant annet heter på side 1609:

”Arbeidsgiver har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men det må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått.”

På andre områder følger styringsretten også av lovgivningen. Dette fremgår blant annet av sjømannsloven § 39 og ferieloven § 6 nr. 1.<sup>33</sup>

I sjømannsloven § 39 er arbeidsgivers styringsrett uttrykt slik:

”En sjømann skal rette seg etter de ordrer som han mottar i tjenesten, og ved tydelig svar vise at han har forstått disse. Han skal vise omsorg for skip og last og i det hele utføre sin tjeneste påpasselig.”

Ferieloven § 6 nr. 1 bygger også på styringsretten og fastslår at dersom det ikke oppnås enighet om fastsetting av ferie, ”fastsetter arbeidsgiver tiden for ferien innenfor de grenser som følger av §§ 7-9.”

Arbeidsgivers styringsrett ble historisk sett anerkjent gjennom den første verkstedsoverenskomsten av 1907, som var et resultat av en kraftig fremvekst av fagforeninger på 1800- tallet. Lignende bestemmelser er ikke senere tatt inn i verkstedsoverenskomsten. Verkstedsoverenskomsten er for øvrig en tariffavtale mellom NHO og Norsk Industri på den ene siden og LO og Fellesforbundet på den andre siden. På tross av at styringsretten ikke lenger er tariffestet er det likevel sikker rett at tariffavtaler bygger på en forutsetning om arbeidsgivers styringsrett.<sup>34</sup> Dette kommer til uttrykk gjennom dommen inntatt i Rt. 1977 s. 902 (Hammerverksaken):

”... det er en forutsetning for en tariffavtale at styringsretten tilligger arbeidsgiveren ...”<sup>35</sup>

Avgjørelsen viser at tariffavtaler bygger ensidig på at styringsretten ligger hos arbeidsgiver.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Se sjømannsloven av 30. mai 1975 nr. 18 § 39 og lov om ferie av 29. april 1988 nr. 21 § 6 nr. 1.

<sup>34</sup> Øydegard og Fougner (2002) s. 553.

<sup>35</sup> Rt. 1977 s. 902 på side 914.

<sup>36</sup> Fougner (2007) s. 157.



### 3.3 Generelt om styringsrettens begrensninger

Utgangspunktet er således at arbeidsgiver har styringsrett. Det vil derfor aldri oppstå spørsmål om arbeidsgiver har styringsrett. Spørsmålet vil i stedet dreie seg om *rekkevidden* av styringsretten.

Styringsretten er undergitt mange og vidtgående begrensninger, som følge av reguleringer i blant annet arbeidsavtalen, lovgivning og tariffavtaler. I følge Jakhelln kan styringsretten derfor sies å aldri vært helt ”fri”.<sup>37</sup> I den forbindelse blir styringsretten ofte betegnet som en restkompetanse.<sup>38</sup> Med dette menes den kompetansen som blir igjen når de øvrige rettsnormene har satt grensene. Styringsretten kan derfor sies å være et ulovfestet rettsgrunnlag for arbeidsgivers beslutninger, men den kan være begrenset av øvrige rettsnormer, herunder individuell avtale, tariffavtale eller lov slik at beslutninger ikke kan gjennomføres med hjemmel i styringsretten. Av rettspraksis fremgår det at også ulovfestede saklighetskrav kan sette begrensninger for styringsretten.<sup>39</sup>

Arbeidsgivers behov for fleksibilitet og effektiv utnyttelse av arbeidskraften vil kunne gjøre at styringsretten på enkelte områder utvides, typisk når det gjelder arbeidets innhold. Kristen Andersen var blant de første til å definere styringsrettens grenser. Andersen har uttalt seg følgende om arbeidsgivers adgang til å foreta ensidige endringer i arbeidstakers arbeidsinnhold:

”Det bør nemlig være hevet over tvil at en arbeidsgiver ikke ensidig kan regulere en arbeidstakers arbeidsområde på en slik måte at dens grunnpreg blir et vesentlig annet enn det arbeidsavtalen i direkte eller indirekte form opereres med.”<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> Jakhelln (2007) s. 49.

<sup>38</sup> Evju (2001) s. 59, Jakhelln (2007) s. 49 og Fougner (2007) s. 157.

<sup>39</sup> Se Rt. 2001 s. 418 (Kårstø).

<sup>40</sup> Andersen (1967) s. 101.

Begrepet ”stillingens grunnpreg” kan synes å ha sin opprinnelse i den juridiske litteraturen ved Andersen, hvor han altså tar til ordet for at vesentlige endringer i stillingens grunnpreg ikke kan foretas i kraft av styringsretten. Styringsretten er ikke tilstrekkelig som rettsgrunnlag for vesentlige endringer. Andersen hevder at grunnpregsstandarden bygger på en forutsetning om at det er mulig å tolke seg frem til kjerneinnholdet i arbeidsoppgavene, som vil være rettsbeskyttet i den forstand at det ikke kan endres ensidig av arbeidsgiver.

Grunnpregsstandarden hadde et tynt rettskildemessig grunnlag da Andersen formulerte den i 1967. Den ble imidlertid godtatt i den juridiske teori. Frem til år 2000, var den å anse som gjeldende rett på området, men dommen inntatt i Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) sådde tvil om grunnpregsstandarden fortsatt kunne opprettholdes.<sup>41</sup> Underrettene har likevel lagt Andersens standpunkt til grunn selv etter Nøkkdommen.<sup>42</sup> Begrepet anses derfor sentralt for å forstå styringsrettens grenser.

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven forutsetter også at grunnpregsstandarden fortsatt gjelder i fastleggningen av arbeidets innhold. Det fremgår følgende av forarbeidene:

”... ved vurdering av grensene [for styringsretten] må [det] tas utgangspunkt i arbeidsavtalen. Spørsmålet er [...] om en eventuell endring av arbeidet ligger innenfor arbeidsavtalen. Hvorvidt arbeidsgivers ensidige endring av arbeidet er et brudd på arbeidsavtalen, må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Dersom avtalen ikke løser spørsmålet, er utgangspunktet at arbeidsgiver ikke ensidig kan endre stillingens grunnpreg.”<sup>43</sup>

I underrettspraksis er det, som tidligere nevnt, slått fast at arbeidsgiver ikke kan foreta endringer av arbeidets innhold som er av så vesentlig karakter at stillingens grunnpreg blir endret, den såkalte grunnpregsstandarden.<sup>44</sup> Høyesterett har imidlertid aldri begrunnet noen avgjørelse direkte i grunnpregsstandarden. Men likevel finnes premisser i en rekke

---

<sup>41</sup> Fougner (2007) s. 221.

<sup>42</sup> Se blant annet Hålogalands lagmannsretts avgjørelse LH-2002-1103 og RG 2000 s. 1050 (Borgarting).

<sup>43</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 241.

<sup>44</sup> Se blant annet LH-2002-1103 og RG 2000 s. 1050 (Borgarting).

avgjørelser som indikerer at grunnpregsstandarden legges til grunn i Høyesteretts drøftelser. Et eksempel som viser dette, fremgår av Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk). En kommune hadde truffet vedtak om at to maskinister som var mannskap på kommunens brannbåt skulle integreres i hovedbrannstyrken. Det fremgikk uttrykkelig av arbeidsavtalene at de var ansatt for å gjøre tjeneste som maskinister på brannbåten. Maskinistene hadde imidlertid også utført oppgaver ved behov som ikke var knyttet til driften av båten, herunder hadde de av og til deltatt ved brannutrykninger på land. Høyesterett mente at omleggingen av arbeidsinnholdet ville medføre ikke ubetydelige endringer i deres arbeidsoppgaver, men retten kom likevel til at endringen var rettmessig i kraft av kommunes styringsrett.

Ved fastleggingen av arbeidsgivers styringsrett la Høyesterett vekt på ”praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen”.<sup>45</sup> Det var oppstått et behov for en omlegging av arbeidsoppgavene og arbeidstakernes hovedoppgaver ville fortsatt bestå. Omleggingen ville derfor ikke medføre noen endring av arbeidsforholdets grunnpreg.

Dommen viser at arbeidsgiver har en nokså omfattende adgang til å gjennomføre endringer i *arbeidets innhold* i kraft av sin styringsrett. Avgjørelsen vil gjøre seg fullt ut gjeldende når det gjelder arbeidets innhold. Dommen kan ha betydning for endringer i bonus, men dette vil jeg komme nærmere inn på i punkt 4.

Videre vil jeg redegjøre generelt for individuell avtale som begrensning i arbeidsgivers styringsrett. Dernest vil jeg redegjøre for allmenne saklighetsnormer som begrensning, for til slutt å si noe kort om virksomheten i seg selv og tariffavtale som begrensninger.

---

<sup>45</sup> Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) på side 1609.

Som tidligere nevnt kan *avtale* om bonus enten fremgå av arbeidsavtalen eller som en egen avtale. Dersom avtale om bonus fremgår av en egen avtale, er dette å anse som et alminnelig tillegg til arbeidsavtalen, og vil normalt reguleres av reglene for arbeidsavtale.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 14-5 skal det inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Dette er en avtale som etablerer et arbeidsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Utgangspunktet er at innholdet i arbeidsavtalen er basert på prinsippet om avtalefrihet, til tross for at partene presumptivt har ulik forhandlingsstyrke. Men arbeidsmiljøloven § 14-6 oppstiller imidlertid visse minimumskrav til innholdet i arbeidsavtalen. Arbeidsavtalen kan derfor sies å etablere rettigheter og plikter for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Spørsmålet er dermed om arbeidsgiver kan foreta endringer i avtalebaserte rettigheter.

Det fremgår av forarbeidene at spørsmålet om hvorvidt arbeidsgivers ensidige endring av arbeidets innhold er et brudd på arbeidsavtalen, beror på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.<sup>46</sup> Dersom arbeidsavtalen ikke løser spørsmålet, vil utgangspunktet være at arbeidsgiver ikke ensidig kan endre stillingens grunnpreg. Dette støttes av to Høyesterettsdommer inntatt i Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) og Rt. 2001 s. 418 (Kårstø), som trekker opp visse rammer for styringsrettens grenser i relasjon til den individuelle arbeidsavtale. Dommen inntatt i Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) gjaldt spørsmålet om kommunen hadde hjemmel i arbeidsgivers styringsrett til å treffe vedtak om at mannskapet på en brannbåt skulle integreres i kommunens hovedbrannstyrke. Høyesterett svarte bekræftende – at de hadde hjemmel i styringsretten – og uttalte i den forbindelse at styringsrettens rekkevidde beror på en

”... tolkning og utfylling av mannskapets arbeidsavtaler. Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i

---

<sup>46</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 241.

bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.”<sup>47</sup>

Saken i Rt. 2001 s. 418 (Kårstø) gjaldt også rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett. Spørsmålet var om når arbeidstiden begynner og slutter for grupper av arbeidstakere ved Statoils anlegg på Kårstø. Avgjørelsen henviser til dommen fra 2000, og la til at styringsretten også begrenses av

”... mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.”<sup>48</sup>

Avgjørelsen legger altså begrensninger for arbeidsgivers styringsrett i form av *allmenne saklighetsnormer*. Saklighetskrav kan altså danne begrensninger i arbeidsgivers endringsadgang. Det følger av Høyesterettspraksis at arbeidsgivers endringsbeslutning må hvile på saklige hensyn.<sup>49</sup> Saklighetskravet har sitt rettslige grunnlag i lovgivning og tariffavtale, og det er et utfyllende prinsipp i arbeidsretten som har fått alminnelig tilslutning. Ofte legger partene saklighetskravet uten videre til grunn. Saklighetskrav er en grunnleggende og helt sentral begrensning i styringsretten.

Styringsretten er også begrenset til å gjelde endringer som ligger innenfor *virksomhetens forhold*. Ved at arbeidsforholdet er knyttet til virksomheten, kan ikke arbeidsgiver treffe beslutninger som medfører at arbeidstaker får plikter knyttet til andre rettssubjekter.<sup>50</sup> Tilsvarende gjelder for endringsbeslutninger som medfører at arbeidstaker skal utføre arbeidsoppgaver som ikke naturlig står i sammenheng med virksomhetens formål og oppgaver. Dette kan illustreres ved en avgjørelse inntatt i ARD 1945-48 s. 16.

---

<sup>47</sup> Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) på side 1609.

<sup>48</sup> Rt. 2001 s. 418 på side 427.

<sup>49</sup> Rt. 2001 s. 418 (Kårstø), Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 139.

<sup>50</sup> Fougner (2007) s. 176.

Industriselskapet Borregaard hadde behov for lossing utenfor virksomhetens eget område. Borregaard påla en av sine egne kranførere å hjelpe til med lossearbeidet på Greaker cellulosefabrikk, som var en fabrikk som Borregaard kjøpte tjenester av. For kranføreren betydde dette at han kom under ledelse av Greaker Cellulosefabrikk. Arbeidsretten underkjente pålegget med den begrunnelse at Borregaard var berettiget til å flytte en arbeider fra et arbeid til et annet, så fremt det foregår innenfor bedriftens arbeidsområde. Bedriften var altså ikke berettiget til å flytte en arbeider uten hans samtykke til arbeid hos en annen arbeidsgiver, slik at han kommer under dennes arbeidsledelse.

Avgjørelsen er et eksempel på hvor virksomheten, som eget rettssubjekt, er forhindret fra å foreta beslutninger mot arbeidstakerens samtykke i kraft av styringsretten.

Når det gjelder *tariffavtale* som begrensning i arbeidsgivers endringsadgang, vil dette blant annet være avhengig av tariffavtalens virkeområde. Virkeområdet til en tariffavtale vil variere etter hvilken bransje den skal gjelde for. Den retter seg mot bestemte virksomheter og bestemte kategorier arbeidstakere innenfor et bestemt område.<sup>51</sup> Se eksempelvis Verkstedsoverenskomsten (VO) mellom LO og NHO. I arbeidsforhold som reguleres av tariffavtale, vil tariffavtalens virkeområde representere en yttergrense for arbeidsgivers endringsadgang.

Ulike lønssystemer vil ofte være regulert i tariffavtale. Verkstedsoverenskomsten (VO) 2006-2008 § 4-3 illustrerer dette. Bestemmelsen fastsetter at dersom en bedrift skal ha et bonussystem, skal arbeidstakerne både ha en fast lønnsandel og en bevegelig andel, typisk bonus. Bonusen skal i slike tilfeller under enhver omstendighet tilfalle hele bedriften, avdeling eller en gruppe arbeidstakere i bedriften. VO åpner for at forskjellige former for bonussystemer kan avtales, men dette skal i så tilfelle gjøres skriftlig.

---

<sup>51</sup> Fougner (2007) s. 177.

### 3.4 Grensen mot endringsoppsigelse

En endringsbeslutning kan gjennomføres med hjemmel i lov, styringsrett eller avtale med arbeidstaker. Arbeidstakers stillingsvernsregler vil derfor gjelde som yttergrense for endringsadgangen med hjemmel i styringsretten.

Lovgiver har gitt visse regler som kan få betydning for arbeidsgivers endringsadgang i konkrete forhold. Bestemmelser som beskytter arbeidstaker i form av regler om oppsigelse og avskjed anses som yttergrenser for arbeidsgivers endringsadgang.

Etter norsk rett kan en arbeidstaker bare sies opp dersom det har saklig grunn i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7. En mulighet arbeidsgiver har til å endre en inngått bonusavtale er gjennom oppsigelse med tilbud om ny stilling med ny arbeidskontrakt, også kalt ”endringsoppsigelse”. Begrepet ”endringsoppsigelse” beskriver den situasjon at en arbeidstaker blir sagt opp med en ordinær oppsigelse etter § 15-7 som gis i kombinasjon med tilbud om ny arbeidskraft med endret innhold. Det er her et krav til ”saklig grunn” for en såkalt endringsoppsigelse, jf. § 15-7. Om det er saklig grunn til å fjerne bonusordningen, beror på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Arbeidsmiljøloven benytter ikke begrepet endringsoppsigelse, men begrepet er godt innarbeidet i teori og praksis.<sup>52</sup> Arbeidsgiver kan altså benytte seg av endringsoppsigelse ved endringer i arbeidsforholdet, som ikke kan besluttet ensidig i kraft av arbeidsgivers styringsrett.

---

<sup>52</sup> Rt. 2000 s. 1273, Rt. 2000 s. 1689, Rt. 1997 s. 1506, Jakhelln (2007) s. 521, Fougner (2007) s. 23 og Dege (2003) s. 54.

## **4 Arbeidsgivers endringsadgang av bonusavtalen der bonusavtalen er fastsatt i arbeidsavtalen**

### 4.1 Innledning

Fra tid til annen vil arbeidsgiver ha behov for å gjøre endringer i arbeidstakers inngåtte bonusavtaler. Dette kan ha sin begrunnelse i både praktiske og økonomiske motiver. De økonomiske begrunnelser arbeidsgiver har til å endre bonusavtaler, kan være alt fra et ønske om å øke bedriftens overskudd ved å redusere lønnskostnadene, til å forsøke å redde bedriften fra konkurs. I en vurdering av arbeidsgivers behov for endring, vil det være naturlig å se hen til bedriftens situasjon, samt til arbeidstakers interesser. Det vil kunne være nødvendig å endre bonusavtaler for å kunne imøtekomme endringer i konkurranse- og markedsforhold. Av praktiske hensyn vil det kunne være ønskelig å samle arbeidstakere i samme bonusordning, for å unngå å administrere parallelle systemer.

Styringsrettens omfang og rekkevidde lar seg ikke fastlegge enhetlig, men vil variere avhengig av det konkrete arbeidsforholds regulering.

I det videre er derfor hovedspørsmålet om arbeidsgiver ensidig kan endre en etablert avtale til arbeidstakerens ugunst. Det sentrale blir å vurdere styringsrettens omfang og rekkevidde for endringer i bonusavtaler.



## 4.2 Det avtalerettslige utgangspunkt

Det avtalerettslige utgangspunkt er at avtaler skal holdes – *pacta sunt servanda*.<sup>53</sup> Dersom partene har inngått en bonusavtale, kan denne derfor i utgangspunktet ikke endres ensidig i avtaleperioden uten samtykke fra den annen part.

Prinsippet om at avtaler skal holdes anses som en grunnpilar i avtaleretten. Prinsippet gjelder gjennom hele perioden hvor avtalen er gyldig og ikke misligholdt. Dette innebærer at partene normalt ikke kan angre seg ved å ikke oppfylle avtalen eller ensidig å endre avtalens innhold.<sup>54</sup> Konflikter oppstår som nevnt gjerne ved at arbeidsgiver endrer bonusavtalen uten varsel og/eller uten samtykke fra arbeidstaker. Dette vil kunne ha stor betydning for den enkelte arbeidstaker, som ofte vil ha forventninger om bonusutbetalinger og dertil planlagt sine investeringer og sin økonomi ut fra disse. Prinsippet om at avtaler skal holdes ivaretar tilliten til at avtaler oppfylles i praksis, som er helt nødvendig i samfunnslivet.

Arbeidsgivers adgang til å endre en inngått avtale må søkes i en fortolkning av avtalen. Avtalens ordlyd vil være et naturlig utgangspunkt for å undersøke adgangen til å endre innholdet i en inngått arbeidsavtale. I henhold til alminnelig avtalerett skal avtalens ordlyd tolkes i overensstemmelse med partenes felles mening. Høyesterett har tidligere uttalt at dersom ingen slik felles mening foreligger, skal avtalen tolkes etter en naturlig språklig forståelse i en arbeidsrettslig kontekst.<sup>55</sup> Ordlyden skal altså fortolkes i sammenheng med avtalens formål og bakgrunn. Utformingen av arbeidsavtalen og bonusavtalen vil derfor være av sentral betydning for arbeidsgivers muligheter til å påvirke avtalens forståelse og dertil styringsrettens rekkevidde.

---

<sup>53</sup> Woxholth (2006) s. 24.

<sup>54</sup> Woxholth (2006) s. 24.

<sup>55</sup> Rt. 2002 s. 1012, Fougner (2007) s. 183.

Det antas å være sikker rett at kontraktsvilkårene skal tolkes slik at resultatet fremstår som rimelig og fornuftig.<sup>56</sup> Det fremgår uttrykkelig av en avgjørelse avsagt av Arbeidsretten at avtaleforutsetninger må komme ”klart og utvetydig” til uttrykk i kontraktens ordlyd for å bli hensynstatt.<sup>57</sup> Dette tilsier at arbeidsgivers spillerom ved endringsbeslutninger som får direkte betydning for lønnen, er mindre enn ellers.<sup>58</sup> Uklarhetsregelen vil i den forbindelse kunne være et tolkningsmoment som kan anføres for en begrenset endringsadgang hva gjelder bonusavtaler. Rettspraksis og juridisk teori fremholder at hvor det er tvil om forståelsen av en avtale, skal avtalen fortolkes til ugunst for den som burde uttrykt seg klarere.<sup>59</sup> Risikoen for uklarheter plasseres altså hos den part som hadde sterkest oppfordring til å uttrykke seg klarere. Ved inngåelse av en arbeidsavtale med en klausul om bonus, eventuelt en egen bonusavtale, kan det lett oppstå tvil om bonusens innhold dersom den ikke er tilstrekkelig konkretisert. Da det er arbeidsgiver som normalt både har utformet bonusavtalen og som ønsker endring, vil det være naturlig at det er arbeidsgiver som må bære risikoen for eventuelle uklarheter i bonusavtalen. Dersom ikke arbeidsgiver har inntatt i arbeidsavtalen/bonusavtalen at det er muligheter for endring, eventuelt en tidsbestemt endringsadgang som går på eksempelvis mulighet for endring en gang i året, bør arbeidsgiver bære denne risikoen, og hans muligheter for endringsadgang reduseres.

Dersom arbeidstaker har en bonusavtale, som det kan knyttes rettsvirkninger til, vil arbeidsgivers ensidige endring av denne, i utgangspunktet medføre kontraktsbrudd. Kontraktsbruddet kan arbeidstaker angripe med alminnelige kontraktsrettslige sanksjoner, som for eksempel restitusjon av avtalevilkår, erstatning m.m.

---

<sup>56</sup> Hagstrøm (2003) s. 43.

<sup>57</sup> ARD 1916-17 s. 18.

<sup>58</sup> Fougner (2007) s. 191.

<sup>59</sup> Rt. 1992 s. 1105, Rt. 1979 s. 676. Se også Woxholth (2006) s. 433.

## 4.3 Rekkevidden av styringsretten

### 4.3.1 Generelt om styringsrettens rekkevidde i forhold til endring av bonusavtaler

I et arbeidsrettslig perspektiv er spørsmålet i hvilken grad arbeidsgiver ensidig kan endre en bonusavtale inngått med en arbeidstaker til tross for det avtalerettslige utgangspunkt.

Det arbeidsrettslige utgangspunkt er at arbeidsgiver har styringsrett innenfor de endringstilfeller som styringsretten gir hjemmel for. Som behandlet i punkt 3.3 vil arbeidsavtalen kunne gi begrensninger i arbeidsgivers styringsrett.

Spørsmålet jeg skal behandle i det videre er hvor langt styringsretten gir hjemmel til å endre inngåtte avtaler om bonus.

Utgangspunktet er at arbeidsgiver ikke kan foreta ensidige endringer i avtalte vilkår til ugunst for arbeidstaker. Dette innebærer at arbeidsgivers adgang til å foreta endringer i avtalte vilkår som det er naturlig å betrakte som vederlag for den ansattes arbeid, er undergitt strenge begrensninger.<sup>60</sup> Endringer i arbeidsavtalen krever derfor i utgangspunktet samtykke fra den annen part. Samtykke er bare i begrenset grad egnet til å ivareta arbeidsgivers fleksibilitetsbehov. Arbeidsgiver kan ha vanskeligheter med å innhente samtykke fra en arbeidstaker som ikke ønsker de aktuelle endringer gjennomført, da disse ofte vil være i hans disfavør. Videre kan innhenting av samtykke være både tungtvint og tidkrevende dersom endringene berører en rekke arbeidstakere. Arbeidsgivers styringsrett er derfor et effektivt virkemiddel for å ivareta bedriftens fleksibilitetsbehov og derved til å gjennomføre endringer mot arbeidstakers vilje.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Øydegard og Fougner (2002) s. 555.

<sup>61</sup> Jakhelln (2007) s. 49.

I rettspraksis er det flere ganger uttalt at momenter av betydning i en vurdering av styringsrettens rekkevidde kan være hva som er uttrykt i stillingsbetegnelsen, opplysninger i forbindelse med intervju og ansettelse, arbeidsreglementet kan inneholde opplysninger, tilsvarende med stillingsinstruksen.<sup>62</sup> Videre kan praksis i avtaleforholdet eller i bransjen gi veiledning. Virksomhetens art og samfunnsutviklingen for øvrig kan også være indikatorer på hvordan arbeidsavtalen skal forstås.<sup>63</sup> Når det gjelder bonusavtaler kan det tenkes at de forskjellige momentene får ulik gjennomslagskraft. Som oftest vil arbeidstakeren allerede være ansatt i bedriften i det bonusavtalen blir forelagt. Men det kan likevel tenkes at signaler om bonus kan fremkomme i enten stillingsbetegnelsen eller i forbindelse med intervju eller ansettelse.

Som jeg tidligere har nevnt, kan bonusavtaler både være vide og uspesifiserte, og man kan også tenke seg reguleringer som etter sin ordlyd hjemler en etterfølgende endringsadgang. Eksempelvis at det i bonusavtalen står at bonusen vil bli vurdert for eventuell regulering hvert kalenderår. Dette kan skape fortolkningsmessige problemer. Rekkevidden av styringsretten vil derfor bero på hvilket meningsinnhold som tillegges den enkelte regulering. Et eksempel på hvor arbeidsgiver hadde hjemlet en etterfølgende endringsadgang viser avgjørelsen fra Oslo tingrett 20. august 2002. Et av spørsmålene i saken var knyttet til bonusvilkårene. Arbeidstaker var ansatt som daglig leder i konsulentselskapet, Fabi kompetanse AS. I sin arbeidsavtale hadde han følgende bonusklausul, hvor bonusgrunnlaget var fastsatt etter en bestemt modell:

”Bonus er 15 % av bonusgrunnlaget.

Bonusavtalen reforhandles hvert år ved fremleggelse av årets budsjetter.”

I samsvar med arbeidsavtalen mottok arbeidstaker bonus for år 2000 på kr 135 907,-.

I år 2001 endret arbeidsgiver bonusordningen til å gjelde alle ansatte, og bonusen ble beregnet ut fra et nytt bonusgrunnlag. Arbeidstaker aksepterte ikke den nye ordningen, som medførte at han ville få en vesentlig redusert bonusutbetaling sammenlignet med år 2000.

---

<sup>62</sup> Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) og Rt. 2001 s. 418 (Kårstø).

<sup>63</sup> Eksempelvis Rt. 1981 s. 166.

Spørsmålet var om arbeidsgiver var berettiget til å ensidig endre bonusordningen til ugunst for arbeidstaker. Retten gav arbeidsgiver medhold – i mangel av konkret avtale – i at bonusordningen kunne ensidig endres av arbeidsgiver i kraft av styringsretten. Arbeidsgiver hadde kompetanse til å kunne fastsette bonusen for 2001 og senere år i kraft av sin styringsrett. Det fremgikk klart av arbeidsavtalen at bonusen på 15 % kun gjaldt for år 2000; intet var avtalt for år 2001 og etterfølgende år. I følge avtalen skulle dette forhandles om hvert år ved fremleggelse av årets budsjett.

Arbeidsgiver hadde i denne saken inntatt en endringsklausul, som medførte at arbeidsgiver var berettiget til å kunne ensidig endre bonusordningen. Det fantes dermed ikke noe rettslig grunnlag for krav på tilsvarende gunstig bonusordning for 2001.

I fravær av entydige holdepunkter for styringsrettens rekkevidde hva gjelder endring av bonusavtaler, hvor det ikke i avtalen er hjemlet en endringsadgang, blir det sentrale spørsmålet – i samsvar med alminnelig fortolkningslære – hvilke berettigede eller rimelige forventninger bonusavtalen gir grunnlag for.<sup>64</sup> For noen arbeidstakere kan selv små endringer i bonusavtalen få store konsekvenser. Et naturlig utgangspunkt vil være arbeidsavtalens angivelse av lønn, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer, hvilket skal foreligge i den skriftlige arbeidsavtale, jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav c). Arbeidsavtalens angivelse av lønn kan derfor danne grunnlag for visse forventninger om lønssystemet, og derved for hva som må anses bindende avtalt.

Det kan tenkes flere typer endringer av bonusavtaler. En form for endring kan være en endring i negativ favør for arbeidstaker. Denne formen for endring kan gå så langt at det ikke lenger vil være noen reell bonusavtale, slik at man i stedet snakker om opphør av bonusavtalen.

En annen form for endring kan være at arbeidsgiver ensidig endrer avtalen, men at endringen ikke stiller arbeidstaker nødvendigvis i en dårligere situasjon, men i en *annen*

---

<sup>64</sup> Woxholth (2006) s. 31 og 402.

*type* situasjon. Som nevnt finnes ulike typer bonusavtaler. Det kan tenkes at arbeidsgiver går fra individuelle bonusavtaler med sine ansatte til en bedriftsbasert bonusordning basert på hvordan bedriften gjør det gjennom hele året. Bonusen er i slike tilfeller ikke lenger avhengig av den enkeltes arbeidsinnsats, men den er nå avhengig av en hel gruppes arbeidsinnsats. Et annet eksempel som kan tenkes er at arbeidsgiver i stedet for en kontant bonusutbetaling endrer til en opsjonsordning, eller tilbud om kjøp av bedriftens aksjer – en endring arbeidstaker motsetter seg. Dege omtaler så vidt spørsmålet vedrørende slike endringer og tar til ordet for at:

”[det] må være tillatt å innføre et akkordssystem med vanlig oppsigelsesfrist for det gamle, eller en annen form for prestasjonssystem, selv om det for enkelte vil kunne medføre lavere lønn hvis denne enkelte utfører arbeid av så lav kvalitet / tempo at han/hun ligger betydelig under sine kolleger”.<sup>65</sup>

Dege åpner for muligheten til å endre innholdet av en inngått avtale, som kan medføre lavere lønn for enkelte arbeidstakere – uten noen videre begrunnelse eller drøftelse.

Spørsmålet er om en slik endring i bonusavtaler ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett.

#### 4.3.2 Nærmere om endringsadgangen i forhold til inngåtte bonusavtaler

Temaet i dette punktet er endringsadgangen i forhold til bonusavtaler som er konkret inngått og som ikke kan tolkes slik at det foreligger endringsadgang i selve avtalen.

Jeg har ikke funnet rettspraksis som tar stilling til arbeidsgivers endringsadgang på slike bonusavtaler. Tilsvarende problemstilling vedrørende endringer i arbeidstakers arbeidsoppgaver har gjentatte ganger vært gjenstand for drøftelse av domstolene, og kan til en viss grad belyse vår problemstilling.

---

<sup>65</sup> Dege (1995) s. 310.

Avgjørelsen i Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) gjaldt spørsmålet om rekkevidden av arbeidsgivers endringsadgang. To skipsmaskinister ble ansatt som maskinister på kommunens brannbåt med lønn og grad som brannmestre. Kommunen fattet vedtak om at mannskapet på brannbåten skulle integreres i kommunens hovedbrannstyrke. Spørsmålet i saken var om kommunen var berettiget til å treffe et slikt vedtak med hjemmel i arbeidsgivers styringsrett. Høyesterett ga kommunen medhold i at de hadde hjemmel i styringsretten, og uttalte at:

”Retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet må skje *innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått.*”

Høyesterett fant at arbeidstakerne måtte finne seg i ikke ubetydelige endringer i arbeidsoppgavene, men de ville få beholde lønn og grad som brannmestre.

Dommen viser imidlertid at arbeidsgiver har en nokså vid adgang til å foreta *endringer i arbeidstakernes arbeidsoppgaver*, uten at stillingens grunnpreg endres. Retten kom til samme resultat i to andre avgjørelser.

I en avgjørelse avsagt av Frostating lagmannsrett inntatt i NAD 1987 s. 440, var det spørsmål om avskjed av en verksmester på et bilverksted før oppsigelsesfristens utløp var rettmessig. Verkstedet var kommet i en vanskelig økonomisk situasjon, som medførte en omlegging av verksmesterens arbeidsoppgaver. Verksmesteren motsatte seg å lære opp en kundemottaker ved reklamasjoner, utskrivning av arbeidsordrer og fordelingen av arbeidet i verkstedet. Retten kom til at arbeidsgiver måtte ha adgang til en slik omlegging av de ansattes arbeidsoppgaver, under forutsetning av at ”hans faglige ansvarsområde og økonomiske vilkår var uforandrede”. Retten kom altså til at grunnpreget var i behold.

Tilsvarende ble resultatet i en avgjørelse avsagt av Tromsø byrett inntatt i NAD 1986 s. 586. En syerske arbeidet med gardinsøm. Arbeidsgiver overførte henne til dynesøm, noe arbeidstaker motsatte seg. Etter en helhetsvurdering kom retten til at arbeidet med gardinsøm og dynesøm var likeartet og innenfor grunnpreget.

Endringene medførte altså ikke at arbeidsgiver hadde gått utenfor ”rammen av det arbeidsforhold som er inngått”.

Riktignok er det forskjeller mellom hvordan arbeidstakers arbeidsoppgaver og bonusavtaler skal behandles, men det kan likevel være forsvarlig å trekke noen paralleller i denne sammenheng. En konsekvens av at et arbeidsforhold er et rettsforhold er den plikt- og rettighetskonstellasjonen som et arbeidsforhold preges av. Arbeidstakeren skal utføre det arbeid som er avtalt til en bestemt tid på en bestemt plass. Dette omtales normalt som arbeidstakers arbeidsplikt.<sup>66</sup> Bonus er en slags belønning for arbeidsinnsats, eventuelt belønning for å ha bidratt til at bedriften har fått et positivt resultat. Arbeidsgiver avgjør ut fra sine egne og bedriftens behov hvilke oppgaver som skal utføres, og arbeidsgiver avgjør også hvorvidt arbeidstaker skal ha bonus, eventuelt hvordan bonus. Arbeidsplikten og avlønning er derfor to vesentlige sider ved et arbeidsforhold.

Når det gjelder *endringer i bonusavtaler*, viser dommene at arbeidsavtalen vil legge rammene for arbeidsforholdet. Utenfor denne rammen, vil arbeidsgivers styringsrett være svært begrenset. Arbeidstakers behov for sikkerhet og forutberegnelighet vil som regel være større hva gjelder økonomiske vilkår enn behovet for forutberegnelighet i arbeidsinnhold normalt vil være. Det vil kunne være viktigere for en arbeidsgiver å ha større frihet når det gjelder innholdet i de ansattes arbeidsoppgaver enn hva som vil være tilfellet for bonus.

Selv om bonus normalt kommer i tillegg til fast lønn, vil bonus i utgangspunktet være å anse som lønn. Det finnes ingen legaldefinisjon av lønnsbegrepet, men en vanlig forståelse er at ”lønn er vederlag for utført arbeid eller godtgjørelse for en arbeidsinnsats”.<sup>67</sup> Det kan derfor sies at så lenge bonusutbetalingen kan sies å ha sammenheng med egeninnsats, så kan bonus være å anse som lønn.<sup>68</sup> Bonus og lønn behandles på lik måte etter ferieloven, arbeidsmiljøloven og dekningsloven.<sup>69</sup> Etter § 9-3 i dekningsloven har arbeidstaker fortrinnsrett fremfor andre fordringshavere ved konkurs. Fortrinnsretten gjelder krav på

---

<sup>66</sup> Jakhelln (2007) s. 262.

<sup>67</sup> Jakhelln (2007) s. 336.

<sup>68</sup> Jakhelln (2007) s. 336.

<sup>69</sup> Lov om fordringshavernes dekningsrett av 8. juni 1984 nr. 59 § 9-3.



”lønn og annet arbeidsvederlag”. Bonus vil derfor som hovedregel være med i beregningsgrunnlaget for blant annet feriepenger og pensjon. Unntak kan likevel fremkomme hvor arbeidsgiver har tatt et konkret forbehold om at bonus *ikke* skal være med i beregningsgrunnlagene.

En avgjørelse fra Asker og Bærum herredsrett inntatt i RG 1993 s. 241 viser at selv bilgodtgjørelser anses som et tillegg til fast lønn. I saken hadde partene avtale om at arbeidstakeren skulle ha bilgodtgjørelse for kjøring mellom hjem og arbeidssted. Arbeidsgiver sa ensidig opp denne avtalen med den konsekvens at arbeidstaker måtte akseptere en lønnsreduksjon på 30 %. Spørsmålet i saken var om oppsigelsen var usaklig. Retten kom til at arbeidsgiverens ensidige oppsigelse av avtalen innebar en så vesentlig endring av ansettelsesvilkårene at den ble ansett som en oppsigelse av stillingen. Oppsigelsen var med andre ord usaklig. Retten la vekt på at arbeidstaker fikk en lønnsreduksjon på 30 %, som en følge av at bilgodtgjørelsen falt bort. Dette innebar således et brudd på arbeidstakers forutsetninger for å si ja til stillingen. Arbeidsgiver hadde ikke i tilstrekkelig grad vurdert de økonomiske konsekvensene som endringen ville medføre for arbeidstaker. Retten påpekte også at arbeidsgiver har bevisbyrden for at slike endringer var nødvendige ut fra selskapets økonomiske situasjon.

Evju i ”Endring av tjenstepensjon m.m.” gjør et skille mellom såkalte ”sidegoder” og ”hovedvilkår”.<sup>70</sup> Han forklarer ikke nærmere hva han mener med ”sidegoder”, men bruker pensjonsvilkår som eksempel. Med hovedvilkår sikter han til lønn og arbeidstid, som vil være noe av det viktigste for arbeidstaker med hensyn til forutberegnelighet. Videre hevder han at det vil kunne være et noe større spillerom for ensidig endringsadgang i forhold til sidegoder enn i forhold til hovedvilkår. Det samme skillet kan skimtes i mine drøftelser, dog ikke med de betegnelser. Betragtningen til Evju støttes av en avgjørelse inntatt i RG 1988 s. 144 (Gulating). Saken omhandlet en sjåfør som var ansatt i et billag, og kjørte en godsroute på en bestemt strekning. På grunn av stadige forsinkelser på ruten ble sjåføren overført til annet sjåførarbeid med den begrunnelse at forsinkelsene var uheldig av konkurransehensyn og av hensyn til korrespondansen med andre ruter. Sjåføren fortsatte imidlertid å kjøre sin opprinnelige godsroute i tre dager, og deretter uteble han i tre dager.

---

<sup>70</sup> Evju (2001) s. 59.

Resultatet var at han ble avskjediget. Spørsmålet var om avskjedigelsen var rettmessig. Billaget fikk medhold i at det lå innenfor styringsretten å overføre sjåføren til annet sjåførarbeid, og avskjedigelsen var derfor rettmessig. I sin vurdering uttalte lagmannsretten at:

”så lenge en arbeidstaker beholder sin stilling og lønn, tilligger det i utgangspunktet arbeidsgiveren å bestemme når, hvor og hvordan arbeidet skal utføres.”

En lignende betraktning er inntatt i RG 2000 s 1050 (Borgarting) hvor retten uttalte direkte at ”det er imidlertid enighet om at arbeidsgiveren ikke ensidig kan frata arbeidstakeren vedkommendes lønn eller tittel”.

Arbeidsgiver hadde fratatt en arbeidstaker en rekke administrative oppgaver. Arbeidstaker hadde i utgangspunktet en underordnet stilling, og denne var aldri formelt blitt omgjort. Arbeidstaker hevdet forgivevis at arbeidsgiveren hadde gått utover styringsretten ved å frata henne de administrative oppgavene.

Dette var også det essensielle i Nøkkdommen, Rt. 2000 s. 1602. Fellestrekk ved disse avgjørelsene er at arbeidsgivers endringsadgang hva gjelder lønn og stilling er meget begrenset. Hva gjelder andre forhold ved arbeidsplikten, viser avgjørelsene at styringsretten er videre.

I forlengelsen av Evju sine betraktninger vedrørende ”hovedgoder” og ”sidegoder”, kan det skimtes et lignende skille i en avgjørelse avsagt 7. oktober 2008 av Trondheim tingrett.<sup>71</sup> Fokus bank avviklet sin ytelsesbaserte pensjonsordning, og overførte medlemmene til en innskuddsbasert pensjonsordning. Medlemmene gikk til sak mot banken med påstand om at banken pliktet å stille medlemmene i samme pensjonsrettslige og økonomiske situasjon som om de fortsatt var medlemmer av den ytelsesbaserte pensjonsordningen. Retten ga

---

<sup>71</sup> Dommen er i skrivende stund ikke rettskraftig, da det 4. november d.å. ble klart at arbeidstakerne anker til lagmannsretten.

banken medhold i at det var innenfor styringsretten å avvikle den ytelsesbaserte pensjonsordning og overføre medlemmene til innskuddspensjonsordningen.

Retten uttalte at pensjon var en del av lønssystemet i banken, og utvilsomt et gode, men av en annen type enn ordinær lønn og arbeidstid. Pensjon var i personalhåndboken omtalt under overskriften ”bankens sosiale goder”, sammen med bedriftshelsetjeneste, ulike forsikringsordninger for de ansatte, sosiale og faglige arrangementer og bedriftsidrett. Det kan synes som at dommen gjør et skille hvorav pensjon er et ”sidegode” og lønn og arbeidstid er ”hovedvilkår”, og dette innvirker på styringsrettens rekkevidde.

Som jeg tidligere har nevnt, kan bonusavtaler ses på som en egen særavtale i tillegg til arbeidsavtalen. Bonus er under enhver omstendighet en utbetaling som tilkommer i tillegg til fast lønn. Både denne dommen og Dege i ”Rettigheter og plikter i arbeidsforhold” tar til ordet for at slike særavtaler ikke ensidig kan bortfalle. Man må i så fall ty til endringsoppsigelse av særavtalen.<sup>72</sup>

Et spørsmål kan være om den endrede bonusavtalen kan sies å være innholdsmessig likeverdig den opprinnelige bonusavtalen, det vil si hvorvidt arbeidstaker kan sies å være i samme økonomiske situasjon etter endringen som før endringen av bonusavtalen og om arbeidsgiver kan endre avtalen i et slikt tilfelle. Endringsadgang her støttes av NAD 1984-1985 s. 437 (Eidsivating), hvor det var snakk om endring av provisjonsavlønning for selgere.

Inntil august 1981 var selgerne avlønnnet ved ren provisjonslønn, avregnet hver måned. Fra august 1981 gikk bedriften over til å utbetale provisjon med et fast beløp per måned, basert på omsetningen i de foregående 11 måneder. Ordningen skulle gjelde for ett år fremover, og eventuell økt omsetning skulle legges til grunn slik at provisjonslønnen ble forhøyet for det påfølgende år. Fra august 1982 gikk imidlertid bedriften over til det tidligere provisjonslønningssystem, og de ansatte fikk dermed ikke utbetalt provisjon for omsetningsøkningen i tidsrommet 15. august 1981 til 15. august 1982.

---

<sup>72</sup> Dege (2003) s. 295.

Avtalen regulerte ikke hvordan det skulle forholdes hvis den ble opphevet etter allerede ett år.

Lagmannsretten la til grunn at spørsmålet måtte løses ved en utfylling av avtalen, og kom til at bedriften ikke kunne ensidig regulere spørsmålet. I likhet med byretten tok lagmannsretten selgernes krav om provisjon av omsetningsøkning til følge. Lagmannsretten la vekt på at bedriften ensidig hadde fastsatt ordningen, og at bedriften derfor burde uttrykt seg klarere.

Et annet eksempel som viser at det kan være relevant å legge vekt på hvorvidt endringen medfører en likeverdig løsning er Rt. 1964 s. 1345 (Jordmor). I Rt. 1964 s. 1345 (Jordmor) drøfter Høyesterett grensen for arbeidstakers arbeidsplikt.

En arbeidstaker var ansatt som jordmor ved sykehusets fødeavdeling. Fødeavdelingen ble nedlagt på grunn av utilstrekkelig jordmorhjelp. Dette resulterte i at den frigjorte sengekapasiteten ble tatt i bruk til kirurgiske pasienter og sykehuset fikk økt behov for sykepleierhjelp. For å avhjelpe dette behovet ble jordmoren overflyttet til assistentsøstertjeneste. Høyesterett ga jordmoren medhold i at hun ikke var forpliktet til å utføre denne tjeneste. Begrunnelsen for resultatet var at arbeidet som jordmor ”adskilte seg markert fra sykepleierarbeidet, slik at det ikke gjaldt overføring til et likeartet arbeid”.<sup>73</sup>

Det var altså ikke tale om likeartet arbeid, og hun hadde tidligere søkt seg fra å være avdelingssøster til jordmorstillingen på tross av at hun som jordmor fikk lavere lønn. Det er naturlig å forstå avgjørelsen slik at en arbeidstaker kun er pliktig å utføre likeartet arbeid. Dette synspunktet støttes imidlertid også av flere andre dommer, dog av underrettspraksis, men synspunktene kan likevel tillegges en viss vekt.<sup>74</sup>

Dommene viser at det vil kunne være forsvarlig med en grunnpregsbetraktning også i forhold til endring av bonusavtaler. Hvis arbeidsgivers forandring i bonusavtalen kan betraktes som ”vesentlig”, så kan gode grunner anføres for at arbeidsgiver har satt seg

---

<sup>73</sup> På side 1347 i dommen.

<sup>74</sup> Eksempelvis RG 2003 s. 501 (Gulating), RG 2003 s. 18 (Stavanger), RG 1961 s. 348 (Bergen).

utover rammen av hva som er inngått, og man kan vurdere det i stedet som en oppsigelsessak etter arbeidsmiljøloven § 15-7, jfr. Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk). ”Vesentligheten” må ses i forhold til arbeidstakers situasjon. Dette betyr at endringen er en overskridelse av styringsrettens grenser. Vesentlige endringer av avtalevilkårene kan derfor medføre at arbeidsgiver har gått utenfor styringsrettens grenser. Dette støttes av en avgjørelse avsagt av Gulating lagmannsrett. I RG 1972 s. 280 (Gulating) hadde fem kommunale tjenestemenn gunstige leiekontrakter. Lagmannsretten fant at disse avtalene var en del av de ansattes tjenestevilkår, og således at kommunen ikke ensidig kunne bryte disse vilkår så lenge de ansatte var i sine stillinger i kommunen. Lagmannsretten uttalte i den forbindelse at:

”Det avgjerande er [...] at retten ser leigevilkåra som ein del av tenestevilkåra. Når då endringane av leigevilkåra er så vesentlege som her, vil det seia at kommunen einsidig har vilja innføra andre og nye tenestevilkår. Men det kan kommunen sjølvstilt ikkje gjera.”<sup>75</sup>

Jordmor- avgjørelsen viser i likhet med de øvrige avgjørelser at stillingen og lønnsvilkårene utgjør så sentrale deler av arbeidsforholdet at de representerer skranker for arbeidsgivers endringsadgang.

Dege har oppstilt noen lignende betraktninger vedrørende endringer i arbeidstid, hvor styringsretten også anses å være nokså snever.<sup>76</sup> Arbeidstid og lønn kan synes å være blant det viktigste for en arbeidstaker i et arbeidsforhold. Det kan begrunnes i at det er i arbeidstiden som arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til disposisjon. Det er arbeidstakers ytelser i arbeidstiden som arbeidstaker får betalt for. På lik linje med endringer i lønn, kan endringer i arbeidstiden få store konsekvenser for arbeidstaker. Som et utgangspunkt vil det være innenfor styringsrettens grenser å nedsette en arbeidstakers arbeidstid, dersom det ikke medfører reduksjon i lønn. Dette støttes av en avgjørelse avsagt av Stavanger byrett inntatt i LARD 1980 s. 81. Den daglige arbeidstid ble skåret ned fra 3 ½ time til to timer.

---

<sup>75</sup> RG 1972 s. 280 (Gulating) på side 282.

<sup>76</sup> Dege (1995) s. 280.

Retten kom til at arbeidsgiver ikke hadde ensidig rett til å nedsette arbeidstiden og dermed lønnen. Avgjørelsen viser at det er nær sammenheng mellom arbeidstid og lønn, slik at styringsrettens grenser ikke vil være nevneverdig forskjellig.

Vernehensynene står sterkt på arbeidsrettens område, hovedsakelig på grunn av at rettsområdet er preget av hensynet til vern av arbeidstaker, som skyldes partenes manglende jevnbyrdighet. Hensynet til vern av arbeidstaker kommer blant annet til uttrykk i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse, jf. § 1-1. Selv om bestemmelsen primært er ment som veiledning ved tolkningen av arbeidsmiljøloven, gir den uttrykk for ”regelverkets hensyn og forutsetninger” som også må kunne tillegges vekt ved tolkningen av avtaler inngått under lovens anvendelsesområde.<sup>77</sup> En ubegrenset rett til å foreta ensidige tilpasninger eller endringer kan foranledige betydelig usikkerhet i et arbeidsforhold. Dette kan tale for at endringsadgangen i kraft av styringsretten i slike tilfeller er begrenset, og at man foretar en innskrenkende tolkning av den avtalen som foreligger – oftest i arbeidsgivers disfavør. Vernehensynene vil imidlertid ikke utgjøre et avgjørende argument mot adgang til endringer i bonusavtaler. Disse kan snarere være av sentral betydning for hvor *omfattende* endringer arbeidsgiver kan foreta.

#### 4.4 Oppsummering

Bonus er å anse som lønn, og vil derfor være et hovedvilkår i arbeidsavtalen. Lønn er en ytelse som i norsk rett er sterkt beskyttelsesverdig. Det har sammenheng med det sterke vernet en arbeidstaker har etter arbeidsmiljøloven.

Mye kan tale for at arbeidsgivers adgang til å endre bonusvilkår med hjemmel i styringsretten til ugunst for arbeidstaker er sterkt begrenset. Arbeidsgivers styringsrett er altså ikke et tilstrekkelig rettsgrunnlag for slike endringer.

---

<sup>77</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68.

Det kan likevel tenkes at arbeidsgivers muligheter til endring av innholdet i en bonusavtale ikke er helt avskåret i tilfeller hvor det *økonomiske resultatet* ikke blir særlig endret. Det kan typisk være tilfellet hvor bonusvilkårene endres fra å være individuelt basert til å bli gruppebasert.

Det vil være forskjeller i endringsadgangen hva gjelder endringer som innebærer en *justering* av vilkårene og endring av bonusavtalen på en slik måte at den blir illusorisk. En justering av vilkårene vil kunne tenkes å være mulig, hvor justeringen er minimal. Annerledes kan det stille seg for endringer av slik karakter at bonusavtalen som sådan opphører. I slike tilfeller må arbeidsgiver antagelig ty til endringsoppsigelse, hvorav det stilles krav til saklig grunn for endringen.

## **5 Arbeidsgivers endringsadgang av bonusavtaler som ikke er fastsatt i konkret avtale**

### 5.1 Innledning

Da det er arbeidsgivers ønske om å belønne arbeidstakers innsats for å bedre produktivitet i bedriften som utgjør bakgrunnen for bonusordningen, kan det umiddelbart synes naturlig at det innen bonusordningens ytterrammer må være opp til arbeidsgiver å avgjøre hvordan bonusordning bedriften skal ha og eventuell hvor stor bonusordningen skal være dersom det ikke foreligger inngått avtale om ordningen. Spørsmålet blir om arbeidsgiver står helt fritt til å endre en bonusordning som er etablert gjennom praksis ved bedriften.

Det kan tenkes *minst* to tilfeller av bonusordninger som er etablert gjennom praksis. Det kan enten være bonusordninger som er nedfelt i arbeidsavtalen, hvor det henvises til ”bedriftens til enhver tid gjeldende bonusordning”, eller bonusordningen kan være etablert gjennom praksis, uten å ha et avtalefestet grunnlag. For begge tilfeller vil det sentrale spørsmål være om arbeidsgiver har rett til å endre ordningene i kraft av styringsretten.

Jeg vil først redegjøre for bonusordninger som det er henvist til gjennom arbeidsavtalen (punkt 5.2), for deretter å vurdere bonusordninger som er etablert gjennom praksis (punkt 5.3). Dernest vil jeg vurdere hvilken betydning arbeidstakers berettigede forventninger har i spørsmålet om rettmessigheten av arbeidsgivers ensidige endring av bonusordningen (punkt 5.4). Tilsvarende vil jeg drøfte betydningen av ulovfestede saklighetskrav i punkt 5.5, før jeg i punkt 5.6 kommer med noen oppsummerende hovedlinjer.



## 5.2 Gjeldende ordning

Det arbeidsrettslige utgangspunkt er at forhold som er spesielt nevnt i en arbeidsavtale, skal anses som en rettighet, eventuelt plikt, for arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidsavtalen er således utgangspunktet for arbeidstakers rettigheter.

Eksempel på hvor det i arbeidsavtalen er henvist til bedriftens gjeldende bonusordning:

”Avlønning stor kr X pr. år. I tillegg vil arbeidstaker delta i den til enhver tid gjeldende bonusordning.”

Arbeidstaker blir i et slikt tilfelle medlem i bedriftens gjeldende bonusordning. Et slikt medlemskap vil derfor være å anse som en del av den enkelte arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår. Fra en arbeidsrettslig synsvinkel er spørsmålet om bedriften kan endre eller avvikle en etablert bonusordning til ugunst for arbeidstakerne.

Ordlyden i ”den til enhver tid gjeldende ordning” kan indikere at det faktisk eksisterer en bonusordning å være medlem i. Dette vil kunne bety at arbeidsgiver ikke ensidig kan *avvikle* den gjeldende bonusordning. På den annen side bygger en slik bonusordning ofte på ensidig beslutning fra arbeidsgiver; bedriften oppretter bonusordningen til gunst for sine arbeidstakere.

Hva gjelder samme problemstilling om kollektive pensjonsordninger, tar Hammerich utgangspunkt i at spørsmålet må løses på individuelt nivå, det vil si ved tolkning av den enkeltes arbeidsavtale samt eventuelle andre rettsstiftende faktorer.<sup>78</sup> Det synes fornuftig å innta det samme utgangspunkt for endringer i gjeldende bonusordninger. Ved begge typer ordninger, gjeldende bonus- og pensjonsordninger, har bedriften forpliktet seg overfor medlemmene av ordningene som gruppe.

---

<sup>78</sup> Hammerich (2003) s. 134.

Arbeidsavtalen må under enhver omstendighet tolkes for å finne ut hva som ligger i henvisningen til bedriftens gjeldende bonusordning. Utgangspunktet må være at forhold som er spesielt nevnt i en arbeidsavtale er ment å være av en annen karakter enn en uforpliktende orientering. Dette taler for at slike klausuler, som for eksempel ”medlem i til enhver tid gjeldende bonusordning” som fremkommer av arbeidsavtalen, er ment som en rettighet som tilkommer arbeidstaker, og således en plikt for arbeidsgiver til å opprettholde bonusordningen. Men spørsmålet om bedriften er forpliktet til å opprettholde eksisterende bonusordning, kan ikke besvares generelt. Et slikt spørsmål vil ikke være sammenfallende med spørsmål om hvilke rettigheter arbeidstakerne kan utlede av en slik gjeldende bonusordning, men det kan være sammenfallende. Hvis man kommer til at arbeidstakerne har et rettskrav på opprettholdelse av bonusordningen, kan det anføres gode grunner for at ytelsene ikke kan settes så lavt at medlemskapet blir illusorisk.<sup>79</sup>

Styringsretten kan, som tidligere omtalt, være begrenset ved avtale.<sup>80</sup> Bedriften kan derfor forplikte seg overfor sine arbeidstakere til ikke å endre eller avvikle gjeldende bonusordning. En forpliktelse om å ikke foreta endringer eller avvikling av bonusordning, kan ses på som en innskrenkning av bedriftens kompetanse.<sup>81</sup> Dersom det ikke foreligger en slik avtale, kan det ikke legges til grunn uten videre at bedriften er forpliktet til å ikke foreta endringer. Utgangspunktet er at det vil ha formodningen mot seg at profesjonelle arbeidsgivere har innskrenket sin rett til å foreta endringer i bonusordningen. Det kan ikke på generelt grunnlag sies at den omstendighet at arbeidsgiver har opprettet en bonusordning til fordel for sine arbeidstakere, ikke kan medføre at bedriften har forpliktet seg til senere å ikke endre ordningen. Det kan begrunnes i at langt færre arbeidsgivere trolig ville ha opprettet bonusordning hvis beslutningen var fastsatt for evig og ikke kunne endres. Det vil også kunne være uheldig for arbeidstakerne hvis det medfører at bedrifter ikke vil ha noen bonusordning på det grunnlag. Det vil derfor ikke være tilstrekkelig å påstå at arbeidsgiver

---

<sup>79</sup> Hammerich (2003) s. 134.

<sup>80</sup> Se punkt 3.3.

<sup>81</sup> Hammerich (2003) s. 135.

har forpliktet seg til ikke å foreta endringer ved at arbeidstakerne kan peke på en rett til en bonusordning i sine arbeidsavtaler.

Et moment i vurderingen av om bedriften kan endre/avvikle bonusordningen, er hvordan bonusordningen og dens innhold er kommunisert til arbeidstakerne. Alt fra avtaleformuleringer, beskrivelser i personalhåndbøker, løfter eller lignende tilsagn som kommer til uttrykk på allmannamøter, overfor tillitsvalgte eller fagforeninger osv., kan alle anses å binde bedriften. Alle mulige rettsstiftende forhold må tolkes og ses i sammenheng.<sup>82</sup>

Dette fremkommer av dom inntatt i Rt. 2002 s. 1576 (Hakon). Dommen omhandler bedriftens pensjonssystem, men gode grunner taler for at dommen også har betydning for bonusordninger. Saken gjaldt spørsmålet om en bedrift var forpliktet til å opprettholde en kollektiv pensjonsforsikring etter fusjonering. I de nyansattes arbeidsavtale var det gjort denne henvisningen til bedriftens pensjonsordning: ”Fri tilleggspensjon etter bedriftens regler for kollektiv pensjon”. Høyesterett kom til at bedriften sto fritt til å avvikle pensjonsordningen. Retten begrunnet sin avgjørelse med flere grunner. Dels at pensjonsordningen var etablert ensidig av bedriften og i sin helhet har vært finansiert av bedriften. Videre hadde ikke pensjonsordningen vært trukket frem av bedriften i forhandlinger med arbeidstakersiden. Pensjonsordningen hadde heller ikke kunnet influere på lønnsforholdene. Pensjonsordningen hadde ikke vært vist til i rekrutteringsøyemed, ei heller blitt informert om til nyansatte eller vært omtalt i bedriftens personalhåndbok. Høyesterett uttalte at arbeidstakerne riktignok kunne nære en forventning om at pensjonsordningen ville bli opprettholdt, men retten lot ikke denne forventningen få nevneverdig betydning i vurderingen av om bedriften var å anse som bundet til å opprettholde pensjonsordningen.

---

<sup>82</sup> Hammerich (2003) s. 136.

Retten anser altså henvisningen til bedriftens pensjonsordning som en ren orientering, hovedsakelig på grunn av at ordningen var etablert av bedriften selv og finansiert i sin helhet av bedriften.

Det går således et skille mellom henvisninger som anses som informasjon og henvisninger som kan ses på som en rettighet arbeidstakerne har. Dette skillet har betydning for arbeidsgivers endringsadgang. Dersom henvisningen er å anse som en ren orientering eller informasjon vil ikke arbeidsgivers ensidige endringsadgang være nevneverdig begrenset. Annerledes vil det være for henvisninger som kan være en rettighet, hvor bedriften vil være avskåret fra å endre ordningen uten videre.<sup>83</sup>

Dersom bonusordningen er opprettet i samråd med arbeidstakerne, for eksempel etter foregående forhandlinger, vil utgangspunktet for vurderingen blir det samme. Etter en konkret vurdering kan det at bonusordningen er etablert i samråd med arbeidstakerne føre til at bedriften anses forpliktet. Spesielt vil dette være tilfellet hvor opprettelsen av bonusordningen er en del av bedriftens lønnsforhandlinger med arbeidstakerne.<sup>84</sup>

Ved den nærmere vurdering av om det foreligger en plikt for arbeidsgiver til å opprettholde bonusordningen, kan det legges vekt på om arbeidsgiver har tatt forbehold om å skulle anses forpliktet, eventuelt hvor klart dette er blitt gjort. Man kan i tillegg til arbeidsavtalen, se hen til hvordan ordningen har blitt praktisert, både overfor den enkelte arbeidstaker og overfor arbeidstakerne som gruppe, typisk om bonusordningen har vært gjenstand for drøftelser med arbeidstaker, gjennom arbeidsgivers uttalelser eller skriftlige meddelelser.<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> Jakhelln (2007) s. 114.

<sup>84</sup> Hammerich (2003) s. 136.

<sup>85</sup> Evju (2001) s. 54 flg.

I en nylig avsagt dom av Trondheim tingrett 7. oktober 2008<sup>86</sup> mellom Fokus bank og arbeidstakerne var spørsmålet om det var innenfor arbeidsgivers styringsrett å avvikle ytelsesbasert pensjonsordning og overføre medlemmene til innskuddspensjonsordning, eller om det i 2003 var inngått avtaler til ytelsesbasert pensjonsordning.

Faktum i saken var at de ansatte i Fokus bank var medlemmer av konsernpensjonskassen med en lukket ytelsesbasert pensjonsordning. Banken avvirket i kraft av styringsretten den ytelsesbaserte pensjonsordningen og overførte medlemmene til en innskuddsbasert pensjonsordning. Dette medførte at medarbeiderne fikk mindre utbetalt etter den nye ordningen. Retten uttalte at medarbeiderne ikke hadde et rettskrav på at den ytelsesbaserte ordningen ble videreført. Etter en samlet vurdering med størst vekt på at pensjonsordningen var beskrevet i personhåndboken, vedtektene, og gjennom bankens informasjonsskriv, kom retten til at banken hadde endringsadgang i kraft av styringsretten.

Evju mener at det også i vurderingen av om det foreligger en plikt for arbeidsgiver til å opprettholde en bestemt bonusordning, vil kunne legges vekt på hensynet til bedriftens økonomi og de økonomiske virkninger ved de ulike løsninger.<sup>87</sup> På den annen side vil dette måtte avveies mot hensynet til arbeidstaker og deres sikkerhet for de ytelser som de måtte ha krav på.

Flere avgjørelser viser at det er av stor betydning hvordan henvisningen til bedriftens bonusordning formuleres og hvilke begreper som benyttes. Det fremgår av en avgjørelse avsagt av Borgarting lagmannsrett, inntatt i LB-1998-1510, at arbeidsgiver får ”et større spillerom for skjønn” ved å benytte begrepet ”bonusordning” fremfor å inngå individuelle bonusavtaler. Spørsmålet i saken var om en ansatt hadde krav på utbetaling av bonus i arbeidsforhold. Saken omhandlet en arbeidstaker som var ansatt i et meglerfirma, og som hadde mottatt brev om tildeling av bonus, hvor det stod at ”arbeidstakeren er medlem av bankens bonusordning”. Han sa opp sin stilling før bonus var utbetalt. I tildelingsbrevet hadde arbeidsgiver tatt forbehold om at bonusutbetalingen var avhengig av at

---

<sup>86</sup> Dommen er anket.

<sup>87</sup> Evju (2001) s. 58.

arbeidstakeren var i full jobb i uoppsagt stilling på utbetalingstidspunktet. Arbeidstakeren hevdet forgjeves at arbeidsgiver ikke kunne stille et slikt vilkår. Lagmannsretten begrunnet avgjørelsen med at arbeidstakeren kjente til vilkåret, vilkåret var vanlig i bransjen og vilkåret var saklig begrunnet. Retten uttalte videre at bonus er et egnet virkemiddel til å sikre størst mulig stabilitet og en bonusordning kan også ha en rekrutteringseffekt for virksomheten.

I følge avgjørelsen slipper arbeidsgiver å forhandle med sine arbeidstakere om hvilke tildelingsprinsipper som skal gjelde for ordningen ved å benytte begrepet ”bonusordning” fremfor ”bonusavtale”. Forhandlingen mellom partene konsentreres i stedet om hvor stor andel av overskuddet bonusordningen skal omfatte. Dette tilsier at en henvisning til bedriftens bonusordning gir arbeidsgiver en større endringsadgang enn i forhold til en individuell bonusavtale. Men hvor stor endringsadgangen er, kan være vanskelig å svare på.

I tilfeller hvor den gjeldende bonusordning ikke er nærmere beskrevet, vil ordningens innhold hovedsakelig være basert på arbeidsgivers skjønn. Mest nærliggende vil likevel være at ordningens innhold er tilnærmelsesvis likt de tidligere år. Gode grunner kan derfor anføres for at endringsadgangen er nokså snever. Helt fritt skjønn kan arbeidsgiver derfor ikke sies å ha i fastsettelsen av bonusordningens innhold. Dette støttes av en dom avsagt av Høyesterett 29. september 2008<sup>88</sup> vedrørende om StatoilHydro var avtalerettslig forpliktet til å foreta innbetalinger som setter selskapets pensjonskasse i stand til å oppregulere pensjoner under utbetaling i samme forhold som folketrygdens grunnbeløp endres for samme periode. Statoil hadde fra 1974 en kollektiv pensjonsforsikring, som i 1990 ble videreført ved en egen pensjonskasse. I disse ordningene inngikk bestemmelser om G-regulering av de løpende pensjoner. Høyesterett tok utgangspunkt i at avtalene etter sin art ikke var egnet til avtaleregulering på individnivå og p.g.a. avtalenes art, måtte det forventes at det ville være nødvendig å gjøre tilpasninger. Høyesterett kom derfor til at det å forlate

---

<sup>88</sup> HR-2008-1664-A.

prinsippet om at de løpende pensjoner skulle G- reguleres lå innenfor Statoils endringskompetanse.

Det sentrale er at det fremgikk i ansettelsesavtalene og i rekrutteringsprosessen at StatoilHydro hadde en ”særlig god pensjonsordning”. Høyesterett kom derfor til at StatoilHydro hadde rett til å endre ordningen slik at ordningen også etter endringen fremstilte seg som ”særlig god”. Det kan synes som at endringer som undergraver en slik karakteristikk ikke ville blitt godkjent av Høyesterett, med mindre sterke hensyn tilsier en slik endring.

En lignende betraktning hva gjelder bil, pensjon og gruppelivsforsikring støttes av Dege.<sup>89</sup> Han tar til ordet for at i tilfeller hvor arbeidstaker deltar i den ”til enhver tid *eventuelle* ordning for bil, pensjon m.v.”, så vil det være innenfor arbeidsgivers styringsrett å endre denne ordningen dersom de ulovfestede saklighetskravene er oppfylt. Dette alminnelige kravet til saklighet antas å ikke være så strengt som saklighetskravet for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7.<sup>90</sup> Det vil imidlertid kunne være utenfor styringsretten å endre ordningen der arbeidstaker vil bli ”meldt inn i selskapets gruppelivsforsikring ved ansettelse”. Tilsvarende der arbeidstaker etter nærmere avtale vil bli ”innmeldt i en kollektiv pensjonsforsikring”.<sup>91</sup> Dege hevder at dette er å anse som rettigheter som tilkommer arbeidstaker, som ikke i sin helhet kan falle bort, men han forsvaret en endringsadgang begrenset til at ordningen ikke skifter karakter. Han hevder at en slik vurdering vil kunne ta utgangspunkt i en ”grunnpreg- betraktning”, hvor man vurderer om rettigheten er vesentlig endret.

Etter dette kan mye tale for at arbeidsgiver ikke kan *avvikle* den gjeldende bonusordning, hovedsakelig fordi bonusordningen er å anse som en del av den enkelte arbeidstakers lønn- og arbeidsvilkår. For så vidt gjelder *endringer* i den gjeldende bonusordning kan det synes

---

<sup>89</sup> Dege (2003) s. 295.

<sup>90</sup> Fougner (2007) s. 167.

<sup>91</sup> Dege (2003) s. 295.

at endringsadgangen beror på hvordan bonusordningen er formulert og presentert for arbeidstaker. I tilfeller hvor bonusordningen fremstår som en rettighet, kan mye tale for at endringsadgangen strekker seg til mindre endringer, slik at ordningen ikke blir nevneverdig forskjellig fra de tidligere år.

### 5.3 Etablert praksis

For tilfellet at bonusutbetalingene er blitt en del av bedriftens faste praksis – typisk at arbeidsgiver har utbetalt bonus etter en fast ordning over en viss tid – er spørsmålet om bonusordningen har blitt en rettighet for arbeidstakerne, som arbeidsgiver ikke ensidig kan endre vesentlig eller bringe til opphør.

Hvorvidt bestemte handlingsmønstre går over til å bli en fast ordning ved bedriften, avhenger av flere momenter. Dette kan eksempelvis være hvor gammel ordningen er, hvor konsekvent den er blitt fulgt, og i hvilken grad den er blitt oppfattet som en fast ordning av arbeidstakerne.

I denne sammenheng vil arbeidstakers forventning om å bli tilordnet rettigheten eller rettsposisjonen være av sentral betydning. Forventninger av denne type kan være berettigede eller mindre berettigede. Det er i utgangspunktet kun arbeidstakers berettigede forventninger som i dette tilfellet er grunn til å beskytte. Arbeidstakers berettigede forventning må avgjøres etter en helhetsvurdering i hvert enkelt tilfelle. Det typiske for en slik situasjon er at arbeidsgiver har skapt en forventning hos arbeidstaker ved å utbetale bonus. Et eksempel kan være at det betales en bonus ved hver jul basert på bestemte kriterier. Hvor mange år som er tilstrekkelig til å kunne si at bonusutbetalingen har blitt en fast praksis kan være uklart, men må baseres på en helhetsvurdering.



Arbeidstakers forventning knytter seg således mot hva arbeidsgiver faktisk har gjort, og hva arbeidsgiver har unnlatt å gjøre både før og etter bonusutbetalingen, eventuelt hvordan arbeidsgiver har formulert seg i forbindelse med bonusutbetalingen. Hvis arbeidstaker har en rimelig forventning om å fortsette å motta samme type bonus som tidligere år, må det legges til grunn at dette ikke kan fratras arbeidstaker ensidig.

Hvor sterkt praksisen står, beror blant annet på hvor balansert praksisen fordeler rettigheter og plikter i arbeidsforholdet. Dess lenger ordningen har blitt praktisert, dess større vekt og gjennomslagskraft får den. Dette tilsier at jo mer fast og etablert bonusordningen er, jo mindre er arbeidsgivers endringsadgang. Et argument som kan tilsi at arbeidsgiver ikke ønsker å avtafeste en bonusordning med sine ansatte, men heller velger en ordning hvor det tilsynelatende er opp til arbeidsgiver å bestemme bonusutbetaling, kan være at det å forplikte seg overfor sine ansatte medfører redusert fleksibilitet, idet enhver justering av bonusavtalen ville forutsette samtykke fra vedkommende arbeidstaker.

I Rt. 2008 s. 856 (Theatercafeen) lot ikke Høyesterett en langvarig praksis – på omtrent 70 år – få avgjørende betydning for om arbeidsgiver hadde rett til å pålegge servitørene å dele tips de mottok med kokker, hovmestre og andre som arbeidet i restauranten.

Faktum i saken var at en restaurant hadde besluttet at servitørene skulle pålegges å dele tips de mottok med andre som arbeidet i restauranten, så som kokker, hovmestre og andre. Spørsmålet var om servitørene måtte godta pålegget som arbeidsgiveren hadde pålagt dem i kraft av sin styringsrett. Høyesterett fant etter en helhetsvurdering at pålegget lå innenfor arbeidsgivers styringsrett. Den langvarige praksisen – at servitørene over en periode på omtrent 70 år hadde beholdt tipsene udelt – var ikke tilstrekkelig til å gi servitørene medhold, sammenholdt med at en rett til å beholde tipsene udelt ikke var en del av arbeidsavtalene for servitørene. Servitørenes forventninger om at ordningen ville fortsette å bestå var ikke beskyttet som avtalevilkår.

Dommen viser at arbeidsgiver har adgang i kraft av sin styringsrett til å endre ordninger i bedriften som har eksistert i meget lang tid. I likhet med den type bonusordning som det her er snakk om, omhandlet avgjørelsen en ordning i bedriften som ikke var omtalt i arbeidsavtalene. For ordninger som har eksistert i lang tid og dannet forventninger hos

arbeidstakerne, vil derfor mye tale for at ordningen ikke kan avvikles. Dette skillet mellom avvikling og endring gjør også Høyesterett i den nevnte avgjørelsen, Rt. 2008 s. 856.

En bonusordning basert på langvarig praksis vil ikke nødvendigvis ha detaljerte vilkår som bonusen måles etter. Bonusen vil ofte kunne være basert på arbeidsgivers frie skjønn, og et ønske om å belønne sine ansatte på denne måten, i tillegg til å utbetale fast lønn.

Eksempel:

Arbeidstaker har mottatt kr 10 000,- i bonus hver desember de siste 10 år. Arbeidstaker har en forventning om også å motta bonus i år 11. Problemstillingen knytter seg til hvorvidt arbeidstaker kan sies å ha ervervet en rett på bonus i desember, og i tilfelle kr 10 000,-.

Problemstillingen vil ikke kunne besvares generelt, men vil bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Arbeidstaker vil naturlig nok ha en forventning om bonus i et slikt tilfelle, og hvilken betydning denne forventningen kan ha vil jeg komme nærmere inn på i punkt 5.4.

I en bonusordning som baseres på fritt skjønn, vil arbeidsgiver generelt ha stor endringsadgang. Hvorvidt han rettmessig kan la være å utbetale bonus i år 11, er heller tvilsomt. Men hvorvidt arbeidstaker har ervervet et krav på kr 10 000,- i bonus, vil gode grunner kunne anføres for at ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å bestemme og tilligger hans skjønn. Dette viste seg i avgjørelsen Rt. 2008 s. 856 (Theatercafeen), hvor Høyesterett la vekt på at ordningen om fordeling av tips ikke var omtalt i servitørens arbeidsavtaler. Problemet i saken var ikke om arbeidsgiver kunne forby servitørene å motta tips, men om de måtte dele tipsen. Gode grunner kan tale for at resultatet hadde blitt et annet hvis det hadde dreid seg om å forby servitørene å motta tips, da dette var en ordning som var praktisert i over 70 år.

I hvilken grad arbeidsgiver har adgang til å endre en bonusordning basert på langvarig praksis ved bedriften kan vanskelig besvares generelt. Fordi en slik bonusordning hovedsakelig er basert på arbeidsgivers skjønn, vil endringsadgangen kunne være større

enn for ordninger som er nedfelt i arbeidsavtalen. Imidlertid har det dannet seg forventninger hos arbeidstaker. Arbeidstakers forventninger kan derfor tenkes å legge begrensninger på hvor store endringer som kan foretas i kraft av styringsretten.

#### 5.4 Betydningen av berettigede forventninger ved fastleggelsen av styringsrettens rekkevidde

Berettigede forventninger er et relevant og viktig moment i vurderingen av styringsrettens rekkevidde, både når det gjelder gjeldende bonusordninger i bedriften og bonusordninger basert på langvarig praksis ved bedriften. Arbeidstakers forventninger kan knytte seg til forhandlinger *før* tiltredelse/ansettelse, eksempelvis forventninger som oppstår i en intervjusituasjon, og *under* ansettelsesforholdet. For min redegjørelse om temaet, vil det ikke ha betydning når forventningene oppstår. Det sentrale er at forventninger har oppstått.

Man kan tenke seg at arbeidstaker har mottatt 10 % av bedriftens overskudd hvert år i de siste 15 årene, og arbeidstaker har derfor fått forespeilet seg at det eksisterer en etablert bonusordning i bedriften. Bonusen har vært på størrelsesorden kr 50 000,- pr. år. Arbeidstaker har derfor opparbeidet seg gjennom 15 år forventninger om at en bonusordning har blitt etablert. Det sentrale er altså å fastlegge hvilken betydning arbeidstakers forventninger kan tillegges i vurderingen av arbeidsgivers endringsadgang.

At en person har en ”berettiget forventning” kan etter en vanlig språklig forståelse bety at vedkommende har et kvalifisert håp eller en formodning om noe. Dersom en arbeidstaker for eksempel skal få bonus tilsvarende kr X, fordi han har inngått en bindende bonusavtale, vil vedkommende ha en forventning om å få bonus i henhold til den inngått bonusavtale. Hvis arbeidstaker likevel skulle få bonus tilsvarende kr Y, vil det kunne føre til at vedkommende får rettigheter som en følge av at vedkommende ikke har fått som forventet.

Woxholth har tatt til ordet for at det eksisterer et ”forventningsprinsipp” i norsk rett.<sup>92</sup> Hva som forstås med en berettiget forventning vil i følge Woxholth variere med hvilket rettsområde man er på, og vil derfor måtte avgjøres konkret med grunnlag i en helhetsvurdering.

Hov på sin side oppstiller et prinsipp om beskyttelse av berettigede forventninger.<sup>93</sup> Han hevder at mange regler i norsk rett er utformet ut fra et ønske om å beskytte en godtroende parts forventninger. Regelen om objektiv tolkning vil være et utslag av dette prinsippet. Hva som menes med en ”godtroende parts forventninger” og ”berettigede forventninger” er likevel noe uklart.

På arbeidsrettens område, spesielt hva gjelder lønn, vil partenes forventninger være relevante momenter i en vurdering av om rettigheten kan anses ervervet. Det vil bare være arbeidstakers berettigede forventninger som kan føre til etablering av rettigheter. Hva som vil være en berettiget forventning, vil bero på en konkret helhetsvurdering.

Det gjelder ikke noe generelt, lovfestet forventningsprinsipp i norsk rett, men Høyesterett har benyttet berettigede forventninger som et sentralt moment i enkelte skjønnsmessige helhetsvurderinger.<sup>94</sup> I arbeidsrettslig sammenheng vil hensynet til arbeidstakers berettigede forventninger være av sentral betydning, spesielt hva gjelder lønn og bonus. Arbeidstakere anses presumptivt som den svakere part i et arbeidsforhold, og vil derfor normalt være mer beskyttelsesverdige. Arbeidsgiver anses som den profesjonelle i arbeidsforholdet; mer kyndig, større kunnskap, og økonomisk sterkere. Det anses som generelt viktig i norsk rett å beskytte forventninger som er skapt hos adressaten. Domstolene har i flere avgjørelser godtatt endringer i eksempelvis arbeidets innhold med den begrunnelse at stillingen som sådan og lønnsvilkårene ikke er endret. Overordnet kan

---

<sup>92</sup> Woxholth (2006) s. 31.

<sup>93</sup> Hov (2002) s. 45.

<sup>94</sup> Se eksempelvis Rt. 1999 s. 922 og Rt. 2003 s. 1132.

dette igjen begrunnes i forutberegnelighet og arbeidstakers forventninger. Det at arbeidstaker og arbeidsgiver har en skriftlig arbeidsavtale, danner i seg selv forventninger fra begge parters side.

At domstolene vektlegger partenes berettigede forventninger, er det lite tvil om. Det viser seg blant annet i Rt. 2002 s. 1576 (Hakon), hvor det var spørsmål om en bedrift var forpliktet til å opprettholde en kollektiv pensjonsforsikring etter fusjonering. Om forventninger uttaler Høyesterett på side 1582:

”Riktignok kunne arbeidstakerne nære en forventning om at ordningen, som hadde løpt siden 1978, ville bli opprettholdt, slik den også var blitt ved en tidligere fusjon. Men denne forventningen kan ikke i seg selv føre til at bedriften anses bundet.”

Etter en konkret vurdering kom Høyesterett til at bedriften ikke var forpliktet. Selv om arbeidstakernes forventninger ikke ble tillagt nevneverdig betydning *i denne saken*, er den et eksempel på at arbeidstakers forventning er et relevant moment.

Tilsvarende viser en dom avsagt 20. august 2002 av Oslo tingrett. Heller ikke her var arbeidstakerens forventning sterk nok til at den fikk gjennomslag, men den ble tillagt som et moment i en helhetsvurdering.

Daglig leder i en bedrift – Fabi Kompetanse AS – ble i følge Høyesterett usaklig oppsagt pga. nedleggelse og avvikling av avdelingskontoret hvor han holdt til. Arbeidstaker krevde lønn og feriepenger utover oppsigelsestiden, bonus samt krav på erstatning. Bonusavtalen for år 2000 gikk ut på 15 % av et gitt bonusgrunnlag, og denne avtalen skulle reforhandles hvert år ved fremleggelse av årets budsjetter. I kraft av sin styringsrett endret arbeidsgiver bonusordningen for 2001 til å gjelde alle ansatte, som medførte en dårligere bonusordning for vedkommende arbeidstaker, som ikke aksepterte den nye bonusordningen. Når det gjaldt bonuskravet, presiserte retten at den opprinnelige bonusavtalen kun gjaldt for år 2000. Bonus for år 2001 og etterfølgende år var ikke avtalt.

At arbeidstaker hadde forventninger og forhåpninger om en tilsvarende gunstig bonusordning i år 2001, ble ikke tillagt noen spesiell betydning *i denne saken*. Noe rettslig

grunnlag for krav på dette forelå verken i arbeidsavtalen, partenes forutsetninger eller på annen måte. Retten ga derfor arbeidsgiver medhold i at han kunne fastsette bonusen for 2001 og senere år i kraft av sin styringsrett – i mangel av annen konkret avtale.

Det er således ingen tvil om at arbeidstakers berettigede forventninger tillegges vekt i spørsmålet om arbeidsgiver har endringsadgang på bonusordninger. Rettspraksis viser imidlertid at det skal en del til før forventningene har gjennomslagskraft. Å fastlegge konkret hvilken betydning forventninger har, annet enn at det tillegges vekt, er derfor vanskelig. Betydningen av forventningene kan derfor variere etter de konkrete omstendighetene i saken.

## 5.5 Betydningen av saklighetskrav ved fastleggelsen av styringsrettens rekkevidde

I forbindelse med styringsrettens grenser, fastslo Høyesterett i Rt. 2002 s. 418 (Kårstø) på side 427 at:

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

Saklighetskravet innehar både en materiell og en prosessuell begrensning.<sup>95</sup> Den materielle begrensningen betyr at arbeidsgiver skal ha et forsvarlig, faktisk grunnlag ved utøvelse av styringsretten. Arbeidsgiver må ikke ta utenforliggende, usaklige hensyn, det vil si at endringene må ha saklig grunn/være saklig motivert. Det betyr at forskjellsbehandling ikke er tillatt med mindre det har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende og er nødvendig for å oppnå formålet, jf. arbeidsmiljøloven § 13-3 første ledd.

---

<sup>95</sup> Fougner (2007) s. 273.

Den prosessuelle begrensningen innebærer at endringsbeslutningen må hvile på en forsvarlig saksbehandling. Endringene må være gjennomført etter en forsvarlig saksbehandling. I en arbeidsrettslig kontekst innebærer saklighetskravet at arbeidsgiver skal drøfte med arbeidstakerne før beslutning treffes. Det er gjennom drøftelser at arbeidsgiver får innblikk i arbeidstakernes synspunkter om den eventuelle endringen. Det er derfor normalt et krav at viktige beslutninger drøftes med de ansatte på forhånd.<sup>96</sup> Man kan si at jo mer inngripende beslutningen vil være for arbeidstakerne, desto større er kravet til arbeidstakernes medvirkning gjennom drøfting. Endringsbeslutninger til ugunst for en arbeidstaker hva gjelder lønn vil kunne ha store konsekvenser for arbeidstakers økonomi. Frarøvelse av en forventet bonusutbetaling vil derfor være en meget inngripende beslutning overfor arbeidstaker. Hensynet til å redusere de negative virkninger for arbeidstakeren tilsier derfor at endringsbeslutninger ikke kan gjennomføres før grunnlaget for beslutningen er forsvarlig utredet.<sup>97</sup>

Det kan tenkes at arbeidsgiver beslutter å fjerne bedriftens bonusordning for en avdeling, men velger å beholde den for en annen avdeling. Tilsvarende kan det gjelde for noen arbeidstakere i samme avdeling, mens ikke for alle. Etter det som er sagt ovenfor, må arbeidsgiver ha begrunnet sin beslutning ut fra saklige hensyn. En slik beslutning kan grense mot ulovlig forskjellsbehandling. Arbeidsgiver kan derfor i utgangspunktet ikke endre bedriftens bonusordning bare for noen arbeidstakere, men ikke for alle. For at forskjellsbehandlingen skal være tillatt må den, som sagt, ha et saklig formål, ikke være uforholdsmessig inngripende og nødvendig for å oppnå formålet, jf. arbeidsmiljøloven § 13-3 første ledd. Arbeidsgiver kan derfor klart ikke begrunne sin beslutning med at den ene avdelingen består av kamerater, som fortjener litt ekstra. Bedriftens økonomiske situasjon vil derimot være et relevant moment i vurderingen av om endringen er saklig. Dersom endringen i bonusordningen er nødvendige fordi bedriften ikke har råd til å opprettholde ordningen, vil dette være et saklig moment. Imidlertid er det slik at

---

<sup>96</sup> Fougner (2007) s. 170.

<sup>97</sup> Fougner (2007) s. 273.

arbeidsgiver vil ha bevisbyrden for at endringen var nødvendig ut fra økonomiske betraktninger.<sup>98</sup>

Saklighetskrav kan etter dette spille en vesentlig rolle ved fastleggelsen av styringsrettens grenser og hvor langt arbeidsgiver kan gå i sine endringer i bonusordningene. Saklighetskravet som ble oppstilt i forbindelse med styringsrettens grenser i Rt. 2001 s. 418 (Kårstø) er ingen ordensforskrift. Med dette menes at saklighetskravet kun er ”en beskrivelse av de minimumskrav endringsbeslutningen må tilfredsstillere for at den skal stå seg”.<sup>99</sup> Dette medfører at man ser til saksbehandlingen i sin helhet for å vurdere om den tilfredsstillere kravet til saklighet. En beslutning om å endre bonusordningen for noen arbeidstakere, men ikke for alle, medfører ikke nødvendigvis at beslutningen blir tilsidesatt ut fra saklighetskravet. Andre grunnlag kan likevel tenkes å medføre at endringsbeslutningen tilsidesettes, for eksempel arbeidstakers berettigede forventninger.

## 5.6 Oppsummering

Dersom det er snakk om en bonusordning som er etablert mer eller mindre ensidig av bedriften uten avtale med arbeidstakerne, vil det *at* det er etablert en slik ordning og at den er blitt praktisert i bedriften, lett innebære at arbeidsgivers endringsadgang blir mindre. En bonusordning innebærer et gode for arbeidstaker. Dette medfører at ordningen vanskelig kan *oppheves* ensidig.<sup>100</sup>

Når det gjelder *endringer* i bedriftens gjeldende bonusordning, vil arbeidsgiver kunne ha en relativt vid endringsadgang. Dette vil spesielt være tilfellet hvor det er henvist til en generell ordning i arbeidsavtalen, og ordningen er opprettet ensidig av bedriften og hvor

---

<sup>98</sup> Se RG 1993 s. 241 (Asker og Bærum).

<sup>99</sup> Fougner (2007) s. 281.

<sup>100</sup> Evju (2001) s. 54 flg.



det er tale om overføring til en tilnærmet lik bonusordning. Vurderingen må således dreie seg om arbeidstakers økonomiske situasjon før og etter endringen. Der hvor arbeidstaker stilles vesentlig dårligere økonomisk etter endringen, har arbeidsgiver følgelig ikke nevneverdig rom for å foreta endringer i bonusordningen.

For det tilfellet at det har utviklet seg en fast praksis vedrørende bonusutbetalinger, vil antagelig innebære at endringsadgangen kan være enda noe større, hovedsakelig fordi ordningen er basert på arbeidsgivers skjønn. Mye kan likevel tale for at den økonomiske situasjonen for arbeidstaker kan sette begrensninger.

## **6 Avsluttende bemerkninger**

Bonusdiskusjoner oppstår ofte i forbindelse med opphør av arbeidsforhold. Bonusoppgjøret blir dermed i mange tilfeller en del av det samlede sluttoppgjøret. Et eksempel er saken mellom Kaupthing bank og Sissener, hvor uenigheten oppstod da Sissener trakk seg fra sin stilling fordi bonusbetingelsene til bankens medarbeidere ble endret. Saken gjelder altså krav på godtgjørelse/erstatning i forbindelse med avslutning av arbeidsforholdet. Saken er berammet i januar 2009 i Oslo tingrett. En annen lignende sak, som også dreier seg om uenigheter vedrørende bonus, er en sak mellom Erling Trulssøn Astrup og Kaupthing bank. Saken er berammet til februar 2009 i Oslo tingrett.

Bonusavtaler kan være den mest krevende form for lønnsfastsettelse. Fastsettelse av bonus krever både systematikk i utformingen og samarbeid mellom bedriften og arbeidstaker. Avhandlingen viser, spesielt hva gjelder de individuelle bonusavtaler, at bonusavtalens ordlyd er meget sentral. Det er derfor viktig med et høyt presisjonsnivå i utformingen av bonusavtaler. Ved et høyere presisjonsnivå i utformingen av bonusavtaler, kan bonusutbetalingene kunne sikres bedre, og gi økt forutberegnelighet både for arbeidstaker og arbeidsgiver.

Under arbeidsforholdets gang blir partene stort sett enige om spørsmålene knyttet til bonus. Derfor er det ikke mye rettspraksis om bonus.

Arbeidsretten er et rettsområde med et betydelig innslag av preseptorisk lovgivning. Dette medfører begrensninger for arbeidsgivers adgang til å utvide styringsretten ved avtale. Derfor vil arbeidsgivers muligheter for å ivareta eget fleksibilitetsbehov være nokså begrenset på dette området.

Arbeidsgiver vil ensidig kunne beslutte endringer i kraft av styringsretten innenfor de rammer som arbeidsavtalen trekker opp. I utgangspunktet er dette et spørsmål om tolkning og utfylling av arbeidsavtalen, også tatt i betraktning samfunnets generelle utvikling.<sup>101</sup>

Når det gjelder endringer av bonusavtaler, viser avhandlingen at arbeidsgivers endringsadgang er svært begrenset ved fravær av særskilt avtaleregulering. Det kan skyldes at lønnsvilkår generelt gjelder omstendigheter i et arbeidsforhold, hvor arbeidstakers behov for sikkerhet, forutberegnelighet og vern i alminnelighet er størst.

Endringsadgangen hva gjelder de ulike bonusordninger i bedriften, er som det fremkommer i kapittel 5, relativt begrenset så lenge arbeidstakerne har en rettighet til bonusordningen.

Bonusordninger kan være et nyttig virkemiddel for arbeidsgivere som ønsker å tiltrekke seg de beste arbeidstakere i en markedssituasjon som preges av lav arbeidsledighet. I dagens markedssituasjon, hvor arbeidsledigheten kan komme til å øke nokså mye, og bedriftene generelt har vanskeligheter, vil bonusavtaler lett kunne bli en stor utgiftspost for en bedrift som allerede sliter økonomisk i et problemfylt marked.

---

<sup>101</sup> Se Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk).

## 7 Kilder

### Bøker:

Andersen, Kristen. *Fra arbeidslivets rett*. Oslo, 1967.

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

Dege, Jan Tormod. *Arbeidsrett: Rettigheter og plikter i arbeidsforhold*. Oslo, 2003.

Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære*. 5. utgave ved Jan E. Helgesen. Oslo, 2001.

Evju, Stein. *Endring av tjenestepensjon m.v.* I: *Moderne forretningsjus* av Bråthen og Gjems-Onstad (red.). Oslo, 2001.

Fougner, Jan. *Endring i arbeidsforhold. Styringsrett og arbeidsplikt*. Oslo, 2007.

Hagstrøm, Viggo, i samarbeid med Magnus Aarbakke. *Obligasjonsrett*. Oslo, 2003.

Hammerich, Peter og Klaus Henrik Wiese-Hansen. *Kollektive og individuelle pensjonsavtaler*. Oslo, 2003.

Hov, Jo. *Avtaleslutning og ugyldighet. Kontraktsrett I*. Oslo, 2002.

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. Oslo, 2007.

Woxholth, Geir. *Avtalerett*. Oslo, 2006.

**Artikler:**

Linderud, Espen. *Krangler om bonus I*: Dagens Næringsliv. 5. august 2008.

Øydegard, Johan Kr. og Jan Fougner. *Styringsretten som grunnlag for å endre arbeidets innhold*. I: Tidsskrift for rettsvitenskap. Årg. 115 (2002), s. 550-584.

**Publiserte masteravhandlinger:**

Carlstedt, Cecilie. *Fleksibilitet i arbeidsforhold*. Spesialoppgave, Universitetet i Oslo, 2006.

Roksund, Herman. *Arbeidsgivers adgang til å endre de ansattes pensjonsordning*. Spesialoppgave, Universitetet i Oslo, høst 2006.

**Lovregister:**

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

Lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 nr. 1.

Sjømannslov av 30. mai 1975 nr. 18.

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4. OPPHEVET.

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

Lov om fordringshavernes dekningsrett (dekningsloven) av 8. juni 1984 nr. 59.

Lov om ferie av 29. april 1988 nr. 21.

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

**Forarbeider:**

NOU 2004:5 *En arbeidslov for trygghet, inkludering og vekst.*

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

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

**Rettspraksis:**

**Høyesterett:**

Rt. 1964 s. 1345 (Jordmor)

Rt. 1977 s. 902 (Hammerverk)

Rt. 1979 s. 676

Rt. 1981 s. 166

Rt. 1992 s. 1105

Rt. 1995 s. 1

Rt. 1997 s. 1506

Rt. 1999 s. 922

Rt. 2000 s. 1273

Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk)

Rt. 2000 s. 1689

Rt. 2001 s. 418 (Kårstø)

Rt. 2002 s. 1012

Rt. 2002 s. 1576 (Hakon)

Rt. 2003 s. 1132

Rt. 2008 s. 856 (Theatercafeen)

HR-2008-1664-A

### **Underrettspraksis:**

RG 1972 s. 280 (Gulating)

NAD 1984-1985 s. 437 (Eidsivating)

NAD 1987 s. 440 (Frostating)

RG 1988 s. 144 (Gulating)

LB-1998-1510 (Borgarting)

RG 2000 s. 1050 (Borgarting)

RG 2003 s. 501 (Gulating)

LH-2002-1103 (Hålogaland)

RG 1961 s. 348 (Bergen)

NAD 1986 s. 586 (Tromsø)

RG 1993 s. 241 (Asker og Bærum)

20. august 2002 (Oslo)

RG 2003 s. 18 (Stavanger)

7. oktober 2008 (Trondheim)



ARD 1916-17 s. 18

ARD 1945-48 s. 16

LARD 1980 s. 81

**Tariffavtaler:**

Verkstedsoverenskomsten 2006-2008: Tariffavtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk industri på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side.

