

Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv*

Av Stein Evju⁺

Innhold

1	Introduksjon	3
2	Arbeidsrettens basis. Det avhengige lønnsarbeid	4
2.1	Arbeidsrett som disiplin; røttene	4
2.2	Arbeidsavtalen som kontrakt sui generis – avhengighet og underordning	6
2.3	Ensidig og gjensidig avhengighet	8
2.4	Sammenfatning: en bakgrunn	9
3	Styringsretten – en normativ grunnforestilling	10
3.1	Karakteristikk og kjennetegn	10
3.2	Grunnforestillingens grunnlag – et teoriperspektiv	11
4	Styringsretten som rettsfigur - karakteristikk	14
4.1	Innledning	14
4.2	Begrepet om «styringsretten» i norsk doktrin	15
4.3	Den rettslige karakter – «styringsrett» som kompetanse	16
4.4	Videre om kompetanseperspektivet	17
5	Rettsgrunnlag og rekkevidde – styringsrettens begrensninger	18
5.1	Alment om rettsgrunnlaget	18
5.2	Rekkevidden – styringsretten som «restkompetanse»	19
5.3	Ytterligere begrensninger – saklighetskrav	22
6	Avslutning. Et teoriperspektiv og to paradokser	24
	Henvisninger	27

1 Introduksjon

Forestillingen om «arbeidsgivers styringsrett» er viktig i arbeidsretten. I et historisk perspektiv står den sentralt, og den er viktig for utviklingen av rettsområdet. Men den har også praktisk betydning i aktuelle sammenhenger. Forestillingen om «styringsretten» er knyttet til grunnforestillinger om rettsområdet. Dette er utgangspunktet for de følgende betraktninger.

⁺ Stein Evju (f. 1946) er cand.jur. (1975). Han er professor i arbeidsrett og forretningsjus ved Handelshøyskolen BI siden 2001; tidligere formann i Arbeidsretten 1984-2000 og professor II ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo, 1990-2000.

^{*} Fremstillingen er en bearbejdet versjon av min tiltredelsesforelesning ved Handelshøyskolen BI 30. mars 2001, som på endel punkter bygger videre på tidligere, dels også upubliserte, arbeider.

Arbeidsretten er et rettsområde i endring. Det er intet nytt. Rettsområdet har vært i stadig – men ikke dermed sagt lineær – utvikling fra først av, og er det fortsatt. Også derfor kan det være grunn til å kaste et blikk på noen av rettsområdets grunntrekk og grunnforestillinger. Dette er emnet i det følgende. Først skal jeg, helt kort, trekke frem noen av de historisk sett grunnleggende utgangspunkter for arbeidsretten som rettsområde. Med det som bakgrunn tar jeg så opp «styringsretten». Det gjøres ikke gjennom diskusjon av enkeltspørsmål om «styringsrettens» rekkevidde og grenser i spesielle typesituasjoner. Siktemålet her er et annet: Det er å bidra til den hjemlige debatt med en analyse av «styringsretten» som rettsfigur med et teoretisk perspektiv som utgangspunkt, og tilnærmingen er følgelig generelt orientert.

2 Arbeidsrettens basis. Det avhengige lønnsarbeid

2.1 Arbeidsrett som disiplin; røttene

Arbeidsrett er et eget rettsområde. Som juridisk disiplin er et rettsområde, enkelt sagt, summen av de rettsnormer som hører sammen. Hva som skal anses å «høre sammen», er imidlertid ikke gitt *a priori*; det vil bero på hvilket perspektiv man anlegger. Enhver juridisk disiplin beskjeftiger seg med et utsnitt av den menneskelige livsverden. Det gjelder også arbeidsretten. Dens omfang og grenseflater mot andre rettsområder skal jeg imidlertid ikke gå inn på. I denne sammenheng er det sentrale utgangspunktet og kjernen:

Det konstituerende utgangspunktet for arbeidsrett som rettsområde er anerkjennelsen av *arbeidsforholdet* som en særskilt rettslig kategori. Den henger sammen med forestillingen om «det avhengige lønnsarbeid»,¹ som igjen står i sammenheng med arbeidsforholdets kontraktsrettslige grunnlag.

Historisk sett har kontraktsgrunnlaget spilt en sentral rolle ikke bare for utviklingen, men også for avgrensningen av rettsområdet; se for såvidt *Berg* 1930, 7 og 37 ff. Synet på hvilke arbeidsforhold som hører hjemme i arbeidsretten, har

¹ Se for såvidt *Berg* 1930, 6. *Berg* gjenspeiler både her og i sin generelle tilnærming klassisk, særlig tysk, doktrin. For en generell oversikt over utviklingen av rettsområdet, se f.eks. *Hepple* 1986.

imidlertid utviklet seg, om enn ulikt i ulike land. F.eks. er Bergs skarpe avgrensning mot offentlige tjenestemenns rettsforhold (*Berg* 1930, 43) – igjen i direkte tilslutning til tysk doktrin – forlenget forlatt hos oss; i endel andre land spiller den fortsatt en rolle.

Arbeidsretten har dype røtter i historien. Det gjelder også rettsområdet slik det fremtrer idag. Den moderne arbeidsretten har sitt utspring i – og er et produkt av (*Hepple* 1986, 12) – industrialiseringen og liberalismens gjennombrudd, først og fremst fra siste del av 1800-tallet av.

I bunnen, både for livsområdet og for rettsområdet, ligger utviklingen av et liberalistisk prinsipp om avtalefrihet.² Det går enkelt sagt ut på at kontrakter er bindende mellom likeverdige *personer* som fritt har påtatt seg gjensidige forpliktelser. Dette ligger igjen til grunn for utviklingen av markeder, også for forestillingen om et «arbeidsmarked». Uten personer, ingen kontrakter – og uten kontrakter, intet marked.

Her, kan det skytes inn, har juristene bidratt ved å skape markedsaktører, gjennom konstruksjonen om «juridiske personer» som rettssubjekter på linje med fysiske personer. Økonomene har på sin side skapt sin egen fiksjon. Med forestillingen om den rasjonelt nyttemaksimerende aktør som vet hva han vil og kan handle i samsvar med det, befinner man seg så å si i den klassiske kontraktsrettsteoriens abstraksjon (jfr. *Supiot* 2000, 345).

Denne forestillingen korresponderer imidlertid ikke med de sosiale realiteter. Det er velkjent; og ikke minst gjelder det på arbeidsrettens område. Selve idéen om kontrakter forutsetter et skille mellom personer og ting. Tingene er kontraktens objekter; personene – de handlende – er deres subjekter. Men så enkelt er det ikke på arbeidsrettens område.

Arbeidsmarkedet er ikke et regulært marked hvor ordinære markedsmekanismer fungerer. Det henger sammen med at *arbeidsavtalen* ikke er en ordinær kontrakt. Tvert imot, hele utviklingen av det rettsområdet vi kaller arbeidsrett, bygger på den grunnleggende oppfatning at arbeidsavtalen – den individuelle arbeidskontrakten – er forskjellig fra andre kontrakter.

² Se alment om dette i et historisk perspektiv *Veneziani* 1986 og *Ramm* 1986 (jfr. *Hepple* 1986, 11).

2.2 *Arbeidsavtalen som kontrakt sui generis – avhengighet og underordning*

Jeg skal ikke gå inn på en generell diskusjon av forholdet og forskjeller mellom arbeidsavtaler og andre privatrettslige kontrakter, og heller ikke på hvilken plass «alminnelige kontraktsrettslige prinsipper» har eller bør ha på arbeidsrettens område. Begge deler er interessante – og omfattende – spørsmål.³ Men det er ikke dette som er mitt tema her.

For det videre kan et felles trekk tjene som startpunkt. Kontrakter skaper maktrelasjoner, og dermed også avhengighetsforhold. Det er for såvidt ikke spesielt for arbeidsavtaler. Men det er likevel anderledes. For mine formål er det her nok å peke på tre grunnleggende trekk som knytter seg til det utgangspunktet jeg har pekt på ovenfor, at arbeidsavtalen er forskjellig fra andre kontrakter.

Først og fremst er arbeidsavtalen ikke en rent økonomisk kontrakt. Dette er en grunnleggende arbeidsrettslig innsikt og premiss. Arbeidsavtalen konstituerer ikke bare et økonomisk forhold mellom partene, men samtidig og uadskillelig fra dette også et sosialt forhold. Arbeid forutsetter at det enkelte individ anvender sine evner og ferdigheter, både fysiske og mentale. Arbeidskraften kan ikke skilles fra personen. Den er ikke bare en ting eller vare; individets arbeidskraft er samtidig både *vare* og *væren*.⁴

Derneft er arbeidsavtalen ikke en kontrakt mellom likeverdige – jevnbyrdige – parter. Typisk sett har arbeidsgiveren (arbeidskjøperen) rådighet over større materielle ressurser. Det setter ham i stand til å velge, både om og hvem han vil ansette og – i utgangspunktet – til å kreve kontroll over kontraktens vilkår – til å «diktere den annen part sin vilje» (*Berg* 1930, 155). Arbeidstageren har derimot bare sin arbeidskraft – og dermed sin person – å selge, og er avhengig av å gjøre det for å tjene til livets utkomme. Partenes sosioøkonomiske situasjon er ulik, og deres forhandlingsstyrke – eller «markedsrett» – er derfor vesensforskjellig.

³ For noen nyere bidrag i denne debatten, se *Summers* 2001, *Mundlak* 2000, *Davies and Freedland* 2000a, 2000b. Jfr. også *Deakin* 2002.

⁴ Dette er grunnlaget for den klassiske karakteristik av arbeidsforholdet som ikke bare et formuerettslig, men også et «personrettslig» forhold. Se f.eks. og for norsk del *Berg* 1930, 6.

For det tredje er arbeidsavtalen typisk sett en *ufullstendig* kontrakt. Den regulerer ikke ydelsene i kontraktsforholdet – partenes gjensidige rettigheter og plikter – i detalj, men forutsetter fastsettelse og komplettering gjennom kontraktsforholdets løp. I og for seg er ikke dette enestående; også i andre kontraktsforhold kan det være slik at den ene eller annen part kan spesifisere krav til ydelser under kontraktens løp (se f.eks. *Adomeit* 1969a, 15; 1969b, 100-101). Men for arbeidsavtaler er dette trekket langt mer fremtredende enn i andre forhold. Selv partenes «hovedforpliktelser» – arbeid og vederlag – er ikke fast bestemt i utgangspunktet. Fra en rettslig synsvinkel er arbeidsavtalen typisk sett en rudimentær kontrakt (*Hydén* 1996, 159). Den etablerer en *dynamisk* relasjon der videre regulering både er forutsatt og nødvendig. Dertil har dette trekket en helt spesiell karakter i arbeidsforhold. Ordinært vil ikke én part alene ha den endelige avgjørelse av om egne krav til motparten er kontraktsmessige; alminnelig kontraktsrett forutsetter en rekursmulighet til en utenforstående tredjemann eller instans (jfr. *Fox* 1974, 183-184). For arbeidsforhold er utgangspunktet et annet – nettopp i forhold til «styringsretten».

Disse tre elementene står i sammenheng med hverandre. Sammen gir de det individuelle arbeidsforholdet dets spesielle karakter. Ett pregnant uttrykk for dette finner vi hos *Kahn-Freund* (1977, 6):

«But the relation between an employer and an isolated employee or worker is typically a relation between a bearer of power and one who is not a bearer of power. In its inception it is an act of submission, in its operation it is a condition of subordination, however much the submission and the subordination may be concealed by that indispensable figment of the legal mind known as the “contract of employment.”»

Det mangler ikke på lignende karakteristikk, hverken før eller senere. Paal Berg sa det i sin tid slik at

«... livet viste at avtalefriheten ofte blev bare et skinn. Det var mangen en gang ikke annet enn en juridisk fiksjon at en arbeidsavtale ga uttrykk for to jevnbyrdige borgeres frie vilje» (*Berg* 1930, 155).

Kontrakten – arbeidsavtalen – er formelt sett arbeidsforholdets grunnlag, men reelt sett ikke mer enn et skall: «Whatever the law may

say, from a sociological point of view this is a “contract” without contractual content. It is a command under the guise of an agreement» (*Kahn-Freund* 1949, 28). Eller sagt på en annen måte: «Employment is, by definition, the exchange of a promise to obey for a promise to pay» (*Wheeler* 1994, 12-13). Kjernen er den samme. Arbeidsavtalen «er en *Unterwerfungsvertrag*» (*Berg* 1930, 40) – eller, sett fra den annen side, en «*Herrschaftsvertrag*» (*Sinzheimer* 1907/1977, 16).

Vi kan sammenfatte dette slik: Arbeidsavtalen er en *asymmetrisk* kontrakt. Partene har ulike maktposisjoner i utgangspunktet. Dette forplanter seg inn i kontraktsforholdet. Det karakteristiske for arbeidsforholdet er at arbeidstageren trer inn i en annens virksomhet «som et tjenende ledd» (*Berg* 1930, 39) og dermed i et *underordningsforhold*. Det er den sterkere part, arbeidsgiveren, som har makten til å treffe avgjørelser og fastsette bestemmelser om sitt forhold til den svakere part, arbeidstageren.

Dette leder videre mot hovedtemaet, «styringsretten». Men først noen ytterligere bemerkninger om asymmetrien i kontraktsforholdet (2.3) og en sluttkommentar som overgang til det følgende (2.4).

2.3 *Ensidig og gjensidig avhengighet*

De typekjennetegnene vi nu har sett på, er ikke nødvendigvis entydige. Forsåvidt kan grunnforestillingen om arbeidstagerens avhengighetsposisjon utfordres.

Dels kan det finnes arbeidstagere som har stor individuell markedsrett, i kraft av spesielle kvalifikasjoner som arbeidsgiveren vanskelig kan finne alternativer til eller erstatte. I slike forhold kan arbeidstageren også ha en høy grad av selvstendighet i arbeidet. Det klassiske underordningsforhold som tegnes gjennom «styringsretten», får forsåvidt en tilbaketrasket rolle. Dette kan være situasjonen for ulike typer av stillinger, og det er ikke noe som er nytt eller spesielt for vår tids arbeidsliv eller den «nye økonomien». ⁵ Men i det store bildet er dette atypisk, og prinsipielt sett innebærer det heller ikke at de grunnleggende utgangspunktene endres eller forrykkes. Også arbeidstagere med stor markedsrett og høy grad av selvstendighet i

⁵ Jfr. forsåvidt f.eks. *Berg* 1930, 7 og 39-40; *Knoph* 1934, 261; og *Andersen* 1967, 15.

arbeidet må stille sin arbeidskraft til disposisjon og innordne seg organisatorisk i den virksomheten de går inn i.

Dels kan det anføres at også *arbeidsgiveren* står i et avhengighetsforhold, til arbeidskraften (se f.eks. *Gast* 1993). Heller ikke dette er noe nytt. Bortsett fra i enmannsforetak kan økonomiske mål bare nås ved hjelp av andre. Arbeidsgiveren er avhengig av «fremder *Mitarbeit*». Først og fremst er han avhengig av å få den arbeidskraft – i det omfang og med de kvalifikasjoner – han trenger for å dekke sine behov. Dernest er han også avhengig av at denne «fremmede arbeidskraften» samarbeider om å løse oppgavene og å nå de (økonomiske) mål som er satt. Men denne avhengigheten på arbeidsgiverens side er strukturelt sett av en annen karakter enn den enkelte arbeidstagers avhengighet. Den er ikke på samme måte en *personlig* avhengighet, men derimot en form for *saklig* (eller «tinglig») avhengighet som typisk sett er mer knyttet til arbeidskraften som vare enn til de enkelte individer som frembyr den. Heller ikke dette endrer de grunnleggende typekjennetegnene ved arbeidsforholdet som er skissert ovenfor.

Noe annet er at hvordan man vektlegger partsinteressene på den ene og den annen side, vil ha betydning for vurderinger av hvilke formål arbeidsrettslig regulering skal ivareta og hvordan den bør utformes. Men det gjelder generelt, og er ikke annet enn selvfølgelig. Heller ikke dette forrykker de grunnleggende utgangspunktene.

2.4 *Sammenfatning: en bakgrunn*

Det riss jeg har tegnet ovenfor, pretenderer ikke å være nytt eller originalt. Tvert imot, det er ikke mer enn en rekapitulering – i kondensert form – av klassisk analyse med røtter i arbeidsrettens tidligste barndom. Men synsmåtene er også eldre og har hjemstavn ikke bare i den *arbeidsrettslige* doktrin. Partenes ulike makt- og markedsposisjon ble påpekt allerede av Adam Smith i *Wealth of Nations* (1776; se *Smith* 1993, 65 (Book I, viii)) og går igjen som et tema i senere økonomisk og arbeidslivssosiologisk («*industrial relations*») teori. Synspunktene om avhengighet og underordning er utviklet videre i arbeidsretts-

doktrinen, og de er – kan det vel føyes til – i vesentlig grad felles for bidrag med ulik teoretisk tilnærming og ideologisk forankring.⁶

Men arbeidsrettslig sett er analysen altså både *tradisjonell* og *konvensjonell*, i den forstand at de grunntrekkene jeg har pekt på, gjennomgående er anerkjent som konstituerende for rettsområdet og som en del av den grunnvoll utviklingen av arbeidsretten har bygget på. Denne forankringen spiller dessuten fortsatt en sentral rolle i den internasjonale debatt om endringer i arbeidsretten. Dette kan i seg selv være en grunn til å trekke den frem.

I utgangspunktet skiller ikke norsk arbeidsrett seg ut i dette bildet. Det kommer vel klarest til uttrykk hos Paal *Berg* (1930) som formidler og bygger på den datidige internasjonale doktrinens grunnleggende analyse; men forbindelseslinjene er eldre.⁷ I nyere litteratur ligger analysen derimot mer i det skjulte, tidvis implisitt, ellers oftest bare antydnet gjennom kortfattede formuleringer om arbeidstageren som den svakere part, e.l.⁸ Også dette kan være en grunn for en slik rekapitulering.

Her tjener imidlertid denne rekapituleringen også, og først og fremst, som et bakteppe for den følgende diskusjonen av «styringsretten» som rettsfigur.

3 Styringsretten – en normativ grunnforestilling

3.1 Karakteristikk og kjennetegn

Forestillingen om «arbeidsgivers styringsrett» spiller, som alt nevnt, en sentral rolle i arbeidsretten. Den er det vi kan kalle en *normativ grunnforestilling*. Den har en normativ *funksjon*, ikke bare som en del

⁶ Det fører for langt å gi utførlige henvisninger her, men se f.eks. den grunnleggende drøftelse hos *Sinzheimer* (1907/1977, 1 ff), og fra et annet felt *Fox* (1974, f.eks. 189-190). De mange henvisninger til internasjonal litteratur hos *Berg* (1930) kan ellers tjene som en innfallsvinkel. – Se videre om styringsretten under 3.2 nedenfor.

⁷ Se f.eks. *Solnørdal* 1909 (særlig 1-2) fra den kollektive arbeidsrettens (tariffrettens) formative fase, og *Østrem* 1925, 11.

⁸ Se helt eksempelvis *Jakhelln* 1996, 22 og 98-99; *Fanebust* 1997, *Fougner* 1999, *Mo og Lolleng* 2001, 36, 86, o.a.st. Jfr. også f.eks. Ot.prp. nr. 50 (1993-94), 184.

av rammen for og som et element i diskusjonen om arbeidsrettslig regulering og i utviklingen av denne. Den har også normativ kraft som reguleringsinstrument.

I begge henseender er kjernen i grunnforestillingen den at arbeidsgiveren har en makt vis à vis arbeidstageren til å treffe avgjørelser og fastsette bestemmelser med virkning for arbeidsforholdet og dets innhold. Det er her tale om en makt for arbeidsgiveren til *ensidig* å fastsette bestemmelser som er bindende for den annen part i kontraktsforholdet.

Det er nettopp denne funksjonen som gir grunnlaget for å karakterisere arbeidsforholdet som et *underordningsforhold* – eller, som Kahn-Freund uttrykte det, «en tilstand av underordning».⁹

Forestillingen om «arbeidsgivers styringsrett» er ikke bare en ideologisk forestilling. Som jeg nettopp har pekt på har den også normativ kraft som reguleringsinstrument, og som sådan er den en rettslig realitet.

Funksjonelt kan man gjerne si at styringsretten er «den primära regleringsformen» for arbeidsforhold.¹⁰ Det er den som kommer først – i et historisk perspektiv.

Et ganske annet spørsmål er imidlertid om styringsretten kommer først i et aktuelt, rettslig perspektiv. Dette kommer jeg snart tilbake til (i 5.2 nedenfor).

Men først kan det være grunn til å spørre om hvor den normative grunnforestillingen kommer fra.

3.2 Grunnforestillingens grunnlag – et teoriperspektiv

Grunnforestillingens kjerne er altså at det er tale om en makt for arbeidsgiveren til ensidig å fastsette bestemmelser som er bindende for motparten, arbeidstageren. Spørsmålet er da hva det er som kan begrunne en slik ensidig makt i kontraktsforholdet.

«Styringsretten» fremstilles ofte som en kontraktsvirkning, som noe som følger av *arbeidsavtalen*. Hos oss har f.eks. Jakhelln uttrykt seg i en slik retning; han har fremholdt at «... styringsretten [er] en

⁹ Kahn-Freund 1977, 6; jfr. sitatavsnittet under 2.2 ovenfor.

¹⁰ Jfr. Hydén 1996, 161; sml. tilsvarende Bruun 1995, 85: «Historiskt sett bygger arbetsrätten alltså på arbetsgivarens oinskränkta rätt att ge order.»

nødvendig konsekvens av selve arbeidsavtalen og det lydighets- og underordningsforhold som avtalen etablerer».¹¹

En slik betraktningmåte er i beste fall problematisk. Etter mitt skjønn er den ikke treffende. Tvert imot kan denne betraktningmåten sies å postulere det som skal forklares.

Ser vi rent empirisk på individuelle arbeidskontrakter, kan det raskt konstateres at de i praksis ikke inneholder uttrykkelige bestemmelser som tillegger arbeidsgiveren en «styringsrett». Skal «styringsrett» være en konsekvens av *arbeidsavtalen* som sådan, må rettsgrunnlaget da være en eller annen form for stilltiende kontraktsforutsetning som avtalens parter bygger på. Men heller ikke denne betraktningmåten er tilstrekkelig; den er ikke mer enn en skinnbegrunnelse.¹²

Idealtypisk er det partenes frie og frivillige samtykke som legitimerer den mulige underordning som følger av en kontrakt. Men for arbeidsavtalens vedkommende er dette ikke treffende. Typisk sett er arbeidstagerens avtalefrihet ikke mer enn høyst en frihet til å velge *hvilken* arbeidsgiver hun eller han vil stille seg og sin arbeidskraft til disposisjon for. For arbeidsgiverens del er «styringsrett» heller ikke en sum eller et resultat av de arbeidsavtaler han har inngått. «Styringsretten» ligger reelt sett *forut* for kontrakten (jfr *Rittstieg* 1983, 148).

Skal vi forklare det underordningsforhold arbeidstageren stilles i når en arbeidsavtale er inngått, må vi gå bak fasaden. Her er linjen tilbake til teorien om arbeidsforholdets særpreg (jfr. avsnitt 2.2 ovenfor) klar. Nøkkelen ligger først og fremst i partenes ulike markedsmakt. Hugo Sinzheimer, som (blandt annet) var sentral i utviklingen av begrepet om «avhengighet»,¹³ sammenfattet det i sin tid både slående og

¹¹ *Jakhelln* 1992, 9, og likelydende 1996, 22 og 40-41, jfr. også 1973, 604. *Dege* (1995, 1) kan forstås i samme retning når han sier at styringsretten ikke er regulert i arbeidsmiljøloven eller på annen måte «bortsett fra det man kan tolke ut fra gjensidige rettigheter og plikter i et kontraktsforhold», men hans bemerkninger senere (s. 10 ff) om «hjemmel og bakgrunn» gjør standpunktet mindre klart.

¹² Jfr. for såvidt diskusjonen og kritikken av ulike kontraktsforankrings-tilnærminger hos *Birk* (1973, 58 ff), *Gast* (1978, 299 ff) og *Haug* (1979, 114 ff).

¹³ Jfr. her særlig *Kahn-Freund* 1981, 78-79; og dertil *Hepple* 1986, 11.

treffende slik: «*Der Grund der abhängigen Arbeit ist das Eigentum*» (Sinzheimer 1927, 26-27). Hans syn står i sammenheng med Karl Renner, som pekte på det samme i sin klassiske studie av privatrettens rettsinstitutter og deres sosiale funksjoner. Eiendomsretten har endret seg fra å gjelde en direkte relasjon til objekter (ting). Når objektene transformeres til kapital, antar eiendomsretten *de facto* en ny sosial dimensjon; den gir da også kontroll over mennesker – lønnsarbeiderne (Renner 1949, særlig 104-107). Den gir seg utslag ikke bare i makt over ting, men også over personer – som «et forhold mellom personer formidlet gjennom ting».¹⁴

Det er her den normative grunnforestillingen har sin grunnleggende forklaring og forankring.¹⁵

Det kan nok innvendes at det ikke (lenger) er treffende å søke styringsrettens forankring i eiendomsretten, fordi den forutsetter at eier og arbeidsgiver som utøver av styringsretten er én og den samme. I stor utstrekning er det imidlertid idag slik at styringsrett utøves av en foretaksledelse som ikke er identisk med foretakets eiere (se f.eks. Haug 1979, 112). En slik innvending treffer på siden; den overser den funksjonelle sammenheng mellom eiendom og makt til å bestemme om dens forvaltning. Men den peker mot et annet, og supplerende, synspunkt.

Arbeid for andre utføres nødvendigvis i en organisatorisk kontekst.¹⁶ Denne kan være større eller mindre, mer eller mindre hierarkisk; men den enkelte arbeidstager inngår alltid i en sammenheng med andre. I et slikt perspektiv kan det være poengtert å se arbeidstagerens underordning *også* som en funksjon av «byråkratisk makt» (i en Weber'sk forstand). Ved å tre inn i den organisatoriske kontekst trer en arbeidstager – uansett sin individuelle forhandlingsstyrke eller hierarkiske plassering – inn i en *rolle* hvor over- og underordnings-

¹⁴ Sinzheimer 1927, 25, som her siterer (uten nærmere kildeangivelse) Karl Marx. Sinzheimers teori om avhengighet og underordning har imidlertid en bredere forankring og er sterkt influert av eldre tysk (ikke-marxistisk, privat- og arbeidsrettslig) teori; jfr. særlig Kahn-Freund 1981, 77-79.

¹⁵ Jeg har også tidligere, men langt mer kortfattet, pekt på sammenhengen med eiendomsretten; se Evju 1985, 263; 1990, 263. *Fanebust* (1997, 97; 2002, 108) gir uttrykk for et lignende syn.

¹⁶ Jfr. under 2.3 ovenfor; det er bare i enmannsforetak det stiller seg anderledes.

forhold er fastlagt gjennom (foretaks)organisasjonens (formelle eller uformelle) sett av interne regler. I senere tid er en slik betraktningssmåte særlig fremholdt av *Collins* (1986); den er imidlertid ikke ny. Den innebærer heller ikke at det klassiske perspektiv forkastes; og for såvidt forrykkes ikke det grunnleggende utgangspunkt for den normative grunnforestillingen. Men den gir et nyttig supplement til forståelsen av denne grunnforestillingen, som kan ha interesse for diskusjon av styringsrettens praktiske funksjon og grenser.¹⁷

Det som imidlertid kan sies, er at tilnærmingen her til forklaring av styringsrettens grunnlag er sosiologisk mer enn rettslig. Den gir ikke en tilstrekkelig forklaring av grunnlaget for styringsretten som *rettslig* fenomen.

Det vesentlige poeng så langt er dette at styringsretten ligger «forut for» arbeidsavtalen (jfr. ovenfor) – arbeidsgiverens «styringsrett» består uavhengig av arbeidsavtalepartenes gjensidige enighet eller tilslutning (sml. *Birk* 1973, 76).

Skal vi forstå «styringsretten» som rettsfigur, må vi også se nærmere på dens rettsgrunnlag og hvilke slutninger om den som kan trekkes ut fra dét. Dette kommer jeg tilbake til (under 5 nedenfor). Først er det imidlertid grunn til å se litt på begrepet og dets rettslige kjennetegn.

4 Styringsretten som rettsfigur - karakteristikk

4.1 Innledning

Jeg har allerede pekt på at «styringsretten» ikke bare er en «normativ grunnforestilling». Den har også en normativ funksjon. Forestillingen om «arbeidsgivers styringsrett» har praktisk betydning i aktuelle sammenhenger og for konkrete rettsspørsmål. Forsåvidt er den en rettslig realitet. I all sin alminnelighet er dette velkjent.

Et første spørsmål er da imidlertid hva som forstås med «styringsretten» som aktuelt rettslig fenomen. Her nærmer jeg meg dette i to trinn, først deskriptivt, så fra en analytisk synsvinkel.

¹⁷ Hvilket også er et hovedanliggende for *Collins* (1986, se særlig 2-3 og ff).

4.2 Begrepet om «styringsretten» i norsk doktrin

Den sedvanlige beskrivelse – eller «definisjon» – idag av hva styringsretten «er», følger Kristen Andersens formulering fra 1967:

Styringsretten er arbeidsgiverens rett «... til å organisere, lede og fordele arbeidet, og til å ansette og si opp arbeidstakere ...» (*Andersen* 1967, 149).¹⁸ Retten til å kontrollere arbeidet ligger implisitt i dette (jfr. forsåvidt *Andersen* 1967, 162 ff).

Det er denne beskrivelsen, i litt varierende utformninger, som er den vanligste i litteraturen,¹⁹ og vi møter den også i rettspraksis (jfr. i 5.2 nedenfor).

Selv har jeg brukt en videre formulering: I «styringsretten» ligger at «arbeidsgiveren som utgangspunkt har en ensidig rett til å treffe bestemmelser som angår arbeidsforholdet og virksomheten» (*Evju* 1985, 263; jfr. også i 3.1 ovenfor her). Dette har igjen to hovedelementer – retten til å ansette og si opp og til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, og retten til å beslutte om virksomhetens generelle oppgaver, omfang og ressursdisponering. Det første kan vi betegne med uttrykket «arbeidsledelsen», det annet med «foretaksledelsen». Både perspektivet og distinksjonen har røtter langt tilbake også i norsk rett.²⁰ Det er imidlertid ikke noe skarpt skille mellom «arbeidsledelsen» og «foretaksledelsen». Poenget med trekke frem distinksjonen er å fremheve perspektivet. Hva som arbeidsrettslig sett vil regnes som «styrings-

¹⁸ Formuleringsmåten har trekk fra § 18 litra b i overenskomsten fra 1911 LO/flere forbund – N.A.F. for «jernindustrien» (formuleringene var noe andre i §§ 16 og 18 i jernindustrioverenskomstene fra 1907). Terminologien – betegnelsen «styringsrett» – er derimot nyere; det er forsåvidt illustrerende at *Andersen* i 1955 brukte uttrykket «den såkalte styringsrett» (*Andersen* 1955, 189). Jfr. også teksten i det følgende, med note 20. Begreps- og terminologiutviklingen i norsk doktrin går jeg ellers ikke videre inn på her.

¹⁹ Se f.eks. *Jakhelln* 1973, 604, 1992, 9, og 1996, 22 og 40; *Dege* 1995, 1; *Fanebust* 1997, 97, og 2002, 108; *Friberg* 1998, 28; *Gjone og Aagaard* 1998, 186 og 342, og 2002, 196; *Engelsrud* 1999, 102.

²⁰ Se f.eks. *ARD* 1937, 22 (26-27); jfr. forsåvidt *Nerdrum* 1989, 166. Terminologisk er skillet ikke like innarbeidet. Hos oss har «bedriftsledelsen» dels vært benyttet som fellesuttrykk, dels som betegnelse på det jeg her – med *Nerdrum* (1989, 166) – kaller «foretaksledelsen», forsåvidt i tilslutning til skillet i svensk terminologi mellom «arbetsledning» og «företagsledning», jfr. *Schmidt* 1968, 96.

rett», kan variere, men er ikke uten videre begrenset til «arbeidsledelsen».²¹

4.3 Den rettslige karakter – «styringsrett» som kompetanse

En videre *rettslig* karakteristikk av «styringsretten» kan knyttes til skillet mellom autonom og heteronom kompetanse. Med *autonom* kompetanse siktes det til makten (evnen, retten) til å fastsette normer for seg selv, herunder særlig evnen til å regulere egne forhold gjennom avtale. *Heteronom* kompetanse er på den annen side makten til å normere – å fastsette forholdsnormer – med bindende virkning for andre. Den klassiske form for heteronom kompetanse er offentlig myndighetsutøvelse, gjennom lovgivning m.v. Men vi kjenner den også i arbeidsretten. Kompetansen til å fastsette bindende og tvingende regler for arbeidsforhold gjennom *tariffavtale* er det treffende å karakterisere som en form for heteronom kompetanse.²² I forhold til de enkelte arbeidsforhold er tariffpartenes reguleringskompetanse en form for «befalingsmakt», og relasjonen mellom de handlende – tariffpartene – og subjektene – de tariffbundne – er «vertikal», på tilsvarende måte som for offentlig myndighetsutøvelse. Men perspektivet kan føres videre. Hvis den ene part i et kontraktsforhold har makt til å fastsette forholdsnormer for kontraktsmotparten, kan også dette sees som en form for heteronom kompetanse – en heteronom *partskompetanse*. Riktignok er relasjonen mellom partene i et kontraktsforhold i prinsippet «horisontal». Men der den enes makt til å normere med virkning for den annen ikke har sitt grunnlag i den privatrettslige avtalen dem imellom, er karakteristikken heteronom (parts)kompetanse mest treffende.

Den siden av styringsretten jeg ovenfor har kalt «arbeidsledelsen», er i denne sammenheng en form for *heteronom partskompetanse*. Det karakteristiske for «arbeidsledelsen» er nettopp at arbeidsgiveren har en kompetanse til i utgangspunktet ensidig å fastsette be-

²¹ Jfr. forsåvidt også Nerdrum 1989, 166 ff.

²² Karakteristikken av tariffavtalen som tilsvarende lov i denne sammenheng er klassisk; jfr. f.eks. Berg 1930, 174.

stemmelser med rettslig bindende virkning for kontraktspartene, arbeidstageren.²³

Den siden av styringsretten jeg har betegnet som «foretaksledelsen», er derimot i utgangspunktet en form for autonom kompetanse. Her er det tale om en kompetanse for arbeidsgiveren til å treffe beslutninger med virkning for seg selv, overfor «utenforstående» kontrahenter (om kjøp, salg, omorganisering eller nedleggelse av virksomheten, m.v.). Når det likevel er relevant å trekke også dette inn under «styringsretten» i arbeidsrettslig sammenheng, er det fordi utøvelsen av slik autonom kompetanse også har virkninger for «tredjemenn», arbeidstagerne. Prinsipielt sett er det tale om indirekte konsekvensvirkninger. Men for arbeidstagerne kan de være viktige nok, og i den arbeidsrettslige sammenheng har det aldri vært tvil om at også (sider av) «foretaksledelsen» er et reguleringsområde.

4.4 Videre om kompetanseperspektivet

Det som kjennetegner heteronom kompetanse, er altså at den innebærer en makt («befalingsmakt») til, i utgangspunktet ensidig, å fastsette rettslig bindende normer som forplikter (eller bemyndiger) adressaten. Ser vi på «styringsretten» som en form for heteronom kompetanse, er betegnelsen *styringsrett* for såvidt ikke treffende. Jeg tar likevel ikke til orde for en annen betegnelse her; dertil er termen nu for innarbeidet i vår arbeidsrettslige sprogbruk. Men den analytiske synsmåten kan føres videre.

Forstått som en kompetanse på arbeidsgiverens hånd er det karakteristisk for styringsretten at det ikke foreligger et gjensidig rett/plikt-forhold i ordinær kontraktsrettslig forstand mellom arbeidsavtalens parter. I det enkelte avtaleforholdet er det først tale om en plikt for arbeidstageren når den er fastsatt av arbeidsgiveren – når han har utøvet kompetanse og fastsatt en norm, med andre ord. Videre fører arbeidstagerens oppfyllelse av den fastsatte plikt *ikke* til at arbeidsgiverens «rett» faller bort. Kompetansen – styringsretten – består så lenge arbeidsforholdet gjør det; arbeidsgiveren har en *løpende* rett til å fastsette plikter for arbeidstageren. Det er dette som gjør at styringsretten er noe annet og mer enn en rett i en ordinær rett/plikt-

²³ Her gjelder en reservasjon i forhold til *inngåelsen* av arbeidsavtale – ansettelsen. Jeg lar imidlertid dette ligge.

relasjon; og også det gir grunnlag for å karakterisere den som en kompetanse.

Med en slik betraktningssmåte – styringsretten som kompetanse – er det unødvendig å operere med en generell «lydighetsplikt» for arbeidstageren som et motstykke til arbeidsgiverens styringsrett. En plikt til «lydighet» foreligger bare i relasjon til *utøvelsen* av styringsretten – i forhold til den enkelte norm som arbeidsgiveren fastsetter.²⁴ En generell «lydighetsplikt» er en form for dogmatisk abstraksjon – og den kan ikke tjene som rettslig begrunnelse for styringsretten.²⁵

5 Rettsgrunnlag og rekkevidde – styringsrettens begrensninger

5.1 Alment om rettsgrunnlaget

Fra en rettslig synsvinkel ligger grunnlaget for «styringsretten» ikke i arbeidsavtalen som sådan, men – pragmatisk sett – i at rettsordenen faktisk har *anerkjent* en slik kompetanse for arbeidsgiveren. Den normative grunnforestillingen er anerkjent som en rettslig norm.

At den er anerkjent som en rettslig norm, er utvilsomt. Dette gjelder både tariffrettslig sett og individualarbeidsrettslig. Her kan vi skyte inn at i skandinavisk sammenheng er styringsretten ofte ansett å ha en historisk forankring i de kompromisser som ble inngått, i tariffmessige former, mellom de organiserte arbeidsmarkedsparter omkring forrige århundreskifte – med ”septemberforliget” av 1899 i Danmark, ”decemberkompromissen” av 1906 i Sverige, og i Norge med ”de alminnelige bestemmelser” i overenskomstene i jernindustrien i 1907.²⁶ Ett av kompromissenes felles trekk var en anerkjennelse fra arbeidsgiversiden av arbeidernes organisasjonsrett, og fra arbeidstagersiden en anerkjennelse av «styringsretten». Men poenget i denne sammenheng er da at styringsretten ble *anerkjent* – den ble ikke skapt eller etablert ved disse kompromissene.

²⁴ Derimot stiller det seg annerledes med *lojalitetsplikten* i kontraktsforhold, i arbeidsrettslitteraturen ofte betegnet «troskapsplikt» (se f.eks. Andersen 1967, 167; Fanebust 2002, 113). Dette går jeg imidlertid ikke inn på her.

²⁵ Jfr. bemerkningene i 3.2 ovenfor.

²⁶ Jfr. f.eks. Bruun 1999, Schmidt 1950, 22-23, Seim 1972, 15-16, og Andersen 1967, 149.

Likeledes er det hos oss konsekvent bygget på *at* arbeidsgiveren har «styringsretten», både i tariff- og individualrettslig rettspraksis og i lovgivningssammenheng. Dette er vel kjent i sin alminnelighet og ikke nødvendig å gå videre inn på.²⁷

Forsåvidt gjelder den arbeidsrettslige lovgivningen kan man gjerne si at dens bestemmelser, eller en rekke av dem, kan sees som *uttrykk for* anerkjennelse av den rettslige norm at arbeidsgiveren har en styringsrett. Derimot er det ikke treffende å se lovgivningens bestemmelser som hjemmel for styringsretten. Det er snarere typisk for rettslige grunnkategorier, som styringsretten, at lovgivningen ikke befatter seg med dem direkte, men derimot går ut fra deres eksistens (jfr. forsåvidt *Birk* 1995, 25). Vi har ingen lovregler som i generell form fastsetter at arbeidsgiveren har «styringsrett» – og det er jo heller ikke slik at arbeidsgiver *ikke* anses å ha noen «styringsrett» medmindre arbeidsgiverkompetanse eller plikter for arbeidstagere er forankret i lov. De enkelte bestemmelser – som f.eks. arbeidsmiljølovens § 16, ferielovens § 6 eller tjenestemannslovens § 12 – har karakter av konkret regulering av kompetansen og (begrensning av) de plikter som kan følge av den for arbeidstagerne.

5.2 *Rekkevidden – styringsretten som «restkompetanse»*

Både teoretisk og praktisk har det større interesse å se nærmere på *rekkevidden* (eller omfanget) av den heteronome partskompetansen i arbeidsforhold. Som nevnt innledningsvis er meningen ikke å gjøre dette gjennom kasuistikk; tilnærmingen her er generell (jfr. i 1 ovenfor).

I et tidligere arbeid har jeg betegnet styringsretten som «en generell norm i arbeidsretten» (*Evju* 1985, 263). I et historisk, funksjonelt perspektiv kan den også kalles en grunnleggende norm. Men jeg vender da tilbake til mitt tidligere spørsmål (i 3.1 ovenfor) – om styringsretten «kommer først» i et aktuelt *rettslig* perspektiv.

Her er mitt synspunkt enkelt spissformulert og ikke nytt.²⁸ Styringsretten er ingen grunnleggende norm. Tvert imot er den grunnleggende begrenset.

²⁷ Det fremgår forsåvidt også både indirekte og direkte av referanser foran og i det følgende.

²⁸ Jfr. f.eks. *Evju* 2001, 54 og 59. Formuleringen i teksten her har jeg også benyttet muntlig i en rekke sammenhenger gjennom en lang årrekke. Jfr. også nedenfor m. note 32.

Dette er forsåvidt helt konvensjonelt. På et alment plan er det vel kjent at arbeidsgiveren ikke har noen fri eller ubundet styringsrettskompetanse. Han har ingen fri rett til å velge mellom søkere ved ansettelse og står ikke fritt til å si opp (eller avskjedige) arbeidstagere. Likeledes kan arbeidsgiveren ikke fritt bestemme om lønn, arbeidstid eller andre arbeidsvilkår, om disponering av arbeidskraften, endring i arbeidsforhold eller om kontrolltiltak. Både lovgivning og tariffavtaler, og dessuten de enkelte arbeidsavtaler, setter skranker.

Normanalytisk kan dette kort beskrives slik at den *materielle* kompetansen er begrenset. Arbeidsgiveren står ikke fritt med hensyn til *hvilke* beslutninger han kan treffe og hvilket innhold de kan ha i forhold til arbeidstagerne. Likeledes er den *prosessuelle* kompetansen begrenset. Arbeidsgiveren står ikke fritt med hensyn til *hvordan* han skal gå frem når beslutninger skal treffes. Dette gjennomsyrrer både lovgivning og tariffavtaler, i form av bestemmelser om informasjon og drøftelser, m.v., og om spesifikke fremgangsmåter for ulike typer av beslutninger. Derimot er den *personelle* kompetansen i prinsippet ikke beskåret. Kompetansen til å treffe de beslutninger som kan treffes, er ikke flyttet fra arbeidsgiveren til andre – i siste instans ligger beslutningskompetansen hos arbeidsgiver.²⁹ Dette gjelder likevel ikke helt uten modifikasjoner. Dels innebærer reguleringer av den prosessuelle kompetanse at arbeidsgiveren ikke alltid kan treffe beslutninger alene, uten samhandling med arbeidstagersiden; dette er imidlertid en indirekte form for begrensning. Dels kan regulering, særlig tariffrettslige regler, innebære at beslutninger ikke kan treffes ensidig av arbeidsgiver, men er betinget av *enighet* gjennom forhandlinger e.l. (med mulig rekurs for partene til overordnet nivå eller utenforstående tvisteløsningsorgan).³⁰

I et rettslig perspektiv er det sentrale at *styringsretten er begrenset* – den er «inngjerdet av begrensninger». Arbeidsgiveren kan ikke rettsgyldig treffe beslutninger eller gi påbud i strid med lov eller de forpliktelser (skranker) som følger av tariffavtale eller arbeids-

²⁹ Adgangen til å få uenighet om (mulige) beslutninger prøvet ved domstol e.l. ligger i denne sammenheng på et annet plan og endrer ikke dette.

³⁰ Lovbestemmelser om avgjørelse av tvister såsom arbeidsmiljølovens § 46 nr. 6, o.l., faller systematisk sett utenfor her; jfr. foregående note.

avtale. Det er ut fra en slik betraktning jeg har fremholdt at styringsretten (bare) er en «restkompetanse» (Evju 1985, 263).

Denne prinsipielle tilnærmingen er solid forankret også i rettspraksis. Rettspraksis på dette området er meget omfattende. Det er unødvendig å gå inn på den i bredden. Her nøyer jeg meg med å trekke frem to nyere avgjørelser av Høyesterett. I Rt. 2000.1602 – *Nøkk*-dommen av 24. oktober 2000 – er det, som et prinsipielt utgangspunkt, uttalt:

«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*» (s. 1609; min uthevelse).

Dette er gjentatt, og utviklet, i *Kårstø*-dommen av 21. mars 2001, Rt. 2001.418 – hvor styringsretten nu også er betegnet som en «restkompetanse» (s. 427).³¹

Den analytiske konsekvens som må trekkes av dette i det hele er etter mitt syn en jeg lenge har fremholdt: Arbeidsgivers «styringsrett» er *ikke* et fruktbart utgangspunkt for tanken når konkrete rettsspørsmål skal løses – nettopp fordi styringsretten ikke er et selvstendig, uavhengig rettsgrunnlag,³² men en «restkompetanse» *innenfor rammen* av det som følger av lovgivning og avtaler. Derfor er det dette siste som må tas som utgangspunkter, og undersøkes først, for å fastslå *om* det er igjen noe «beslutningsrom» for arbeidsgiveren. Både *Kårstø* og *Nøkk*, blandt mange dommer, er også illustrerende for en slik tilnæringsmåte.³³

³¹ Så langt jeg kan se er dette første gang denne karakteristikken har fått uttrykk i rettspraksis. I *Kårstø* ble den anvendt også i prosedyren for Høyesterett, jfr. Rt. 2001.418, på s. 421. Se nu også *Øydegard og Fougner* 2002, 555, og likeledes *Fougner m.fl.* 2003, 66.

³² *Øydegard og Fougner* 2002, 555-556 (og likelydende *Fougner m.fl.* 2003, 67-68), har stillet seg kritisk til denne formuleringen, men deres diskusjon av den viser at de har forstått den riktig i realiteten.

³³ Fra den seneste tid kan det også pekes på Rt. 2001.248 (*Olderdalen*) og Rt. 2001.1413 (*Norsk Folkehjelp*), særlig behandlingen av organisasjonsfrihetsspørsmålene. Gjennom henvisningen til lovforarbeidene til endringen av arbeidsmiljølovens § 55 A i 1998 (se Rt. 2001.248, på s. 259) kan *Olderdalen* også illustrere et annet spørsmål – om forestillingen om «arbeidsgivers

5.3 Ytterligere begrensninger – saklighetskrav

Et neste spørsmål er om styringsretten er ytterligere begrenset, eller sagt på en annen måte: Gjelder det begrensninger ut over dem som positivt kan forankres i lov eller avtaler?

Her kan det være grunn til først å bemerke at i vår arbeidsrett står kontraktsrettslige synsmåter ikke alene. I en annen sammenheng har jeg tidligere søkt å vise hvordan også *forvaltningsrettslige* tankesett faktisk har virket inn på og er et element i vår arbeidsrett, også i den privatrettslige del av arbeidsretten (Evju 1994). Det var fra min side en videreføring av en del av grunnlaget for det synspunkt jeg gav uttrykk for i en enkel og knapp form i 1985: Styringsretten «*begrenses dessuten av mer almene saklighetsnormer; forutsetningsvis kan disposisjoner som er helt vilkårlige eller motivert i usaklige hensyn tilside-settes (se f.eks. ARD 1978 s. 110)*» (Evju 1985, 263; uthevet her). Andre har også gitt uttrykk for lignende syn.³⁴

At utøvelse av styringsrett er underkastet et saklighetskrav, har på det tariffrettslige felt god støtte i Arbeidsrettens rettspraksis. På stillingsvernområdet er saklighetskravet grunnleggende; der er det imidlertid forankret i lovgivningens regler, men også utviklet gjennom de alminnelige domstolers (Høyesteretts) praksis. Ut over dette har holdepunktene vært spredt og mindre sikre som grunnlag for en alminnelig norm. Det kan nu sies å ha endret seg.

I *Nøkk* bemerket Høyesterett (førstvoterende) i umiddelbar tilslutning til det som er sitert ovenfor (i 5.2):

«Ved tolkningen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen,

styringsrett» er et tjenlig utgangspunkt for *rettspolitisk* diskusjon. Dette går jeg ikke videre inn på her.

³⁴ Se *Jakhelln* 1981, 680 første gang, og senere f.eks. 1992, 12, og 1996, 45. *Deges* (1995, 13 ff) «tredje element» kan vel dels sees som uttrykk for det samme. Se også *Eidsvaag* 2002, 518-519. *Gjone og Aagaard* 2002, 357, nøyer seg med å sitere fra Rt. 2000.1602 og Rt. 2001.418 uten å knytte egne bemerkninger til saklighetsspørsmålet. *Fanebust* 2002, 108 ff, nevner Rt. 2001.418, men går ikke inn på saklighetsspørsmålet. Det behandles derimot av *Øydegard og Fougner* 2002, se særlig s. 556 og 574-575 (og likelydende *Fougner m.fl.* 2003, 83-84).

praksis i det aktuelle arbeidsforhold og *hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen*» (Rt. 2000.1602, på s. 1609; uthevet her).

Det er den uthevede passasjen som har krav på interesse i vår sammenheng. Den er et tilskudd til de øvrige faktorene som nevnes, og som er konvensjonelle, og i et generelt perspektiv bringer den inn et nytt element i grunnlaget for grensedragningen.

Dette er både videreført og utviklet videre i *Kårstø*. Etter å ha siteret det som er gjengitt ovenfor (her og i 5.2) fra *Nøkk* – og etter bemerkningen om styringsretten som en «restkompetanse» – heter det i førstvoterendes votum (for en enstemmig Høyesterett):

«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» (Rt. 2001.418, på s. 427; uthevet her).

Uttalelsen er ikke et *dictum*, men gir uttrykk for en «allmenn saklighetsnorm» (jfr. s. 427, 428) som arbeidsgiverens beslutning – om endring av fremmøtested med virkning for beregningen av arbeidstid – ble prøvet mot. Med dette har Høyesterett klart etablert *at* det gjelder en generell saklighetsnorm i forhold til utøvelse av styringsretten. For såvidt er *Kårstø*-dommen utvilsomt sentral.

Hva som nærmere ligger i en slik saklighetsnorm, er likevel et spørsmål. Et krav om «saklighet» kan forstås som mer eller mindre vidtrekkende. Som utgangspunkt kan det sies å innebære at disposisjonen skal bygge på et riktig og tilstrekkelig faktisk grunnlag, hvor fremgangsmåten («saksbehandlingen») frem til beslutningen inngår som et element, den skal være begrunnet i forhold som angår virksomheten – ikke i «utenforliggende» hensyn – og den skal ikke være vilkårlig overfor arbeidstagerne. Formuleringsmåten i *Kårstø* – som igjen kan sies å ha en «forvaltningsrettslig» klang – peker isolert sett mot en slik forståelse. Men et krav til saklighet kan også rekke videre, slik at det også omfatter hensynet til virkningene for dem som berøres av disposisjonen og en *interesseavveining* mellom arbeidsgiverens behov og arbeidstagerens interesser. En slik forståelse åpner i større grad for etterprøvelse av arbeidsgiverens skjønsmessige vurderinger – «hensiktsmessighetsskjønnet», om man vil. Distinksjonen er vel kjent

fra stillingsvernrettens felt. Der er det også vel etablert at saklighetskravet (i arbeidsmiljølovens § 60 nr. 1) har en slik videre rekkevidde; her er det nok å peke på *Haslund*-dommen i Rt. 1984.1058.³⁵ På det tariffrettslige felt kan rettspraksis fra Arbeidsretten gi støtte for det samme.³⁶ Likeledes kan tilnæringsmåten finnes igjen på andre områder.³⁷ Formuleringen i *Kårstø* kan nok forstås slik at «den allmenne saklighetsnorm» for styringsretten ikke rekker like langt, om den sees isolert og fortolkes motsetningsvis. Sett i sammenheng med rimelighetssynspunktet i *Nøkk*, som dommen også bygger på, må det likevel være rimelig å se den almene normen som et saklighetskrav av prinsipielt tilsvarende karakter som på stillingsvernrettens felt.³⁸ Men da er det grunn til å føye til at ett er *om* interesseavveining inngår i saklighetskravet og grunnlaget for domstolsprøvelse, noe annet er hvordan interesseavveiningen skal foretas og hvor langt domstolene i praksis vil gå med hensyn til å overprøve skjønnsmessige vurderinger. Igjen er dette en velkjent problemstilling fra stillingsvernretten. Hverken der eller her har den et enkelt svar. Forsåvidt er både *Kårstø* og *Nøkk* illustrerende. Men det endrer ikke den prinsipielle betydning av at det nå er klart slått fast, i generell form, at det gjelder en almen saklighetsnorm i forhold til utøvelse av styringsrett.

6 Avslutning. Et teoriperspektiv og to paradokser

Avslutningsvis vender jeg kort tilbake til mitt utgangspunkt og et alment perspektiv. Grunnforestillingen om «styringsretten» er sentral i arbeidsretten. Den kan tjene som et paradigme for analyse av rettsområdet og dets utviklingstrekk, både aktuelt og historisk. Men i slike analyser bør perspektivet utvides. Styringsretten står ikke alene som normativ grunnforestilling. Her gir Anna Christensens teori om retten

³⁵ Jfr. *Evju* 1987, 300-301. Se også f.eks. *Fanebust* 2001, 314-315.

³⁶ Se f.eks. ARD 1959.1, ARD 1974.110 og ARD 1980.42. Rettspraksis er imidlertid ikke entydig, se f.eks. ARD 1982.264.

³⁷ F.eks. når det gjelder personvern og personkontroll i arbeidsforhold, se særlig Rt. 1991.616 og Rt. 2001.668; jfr. også RG 2002.162 Gulating.

³⁸ *Øydegard og Fougner* 2002, 574 (og *Fougner m.fl.* 2003, 83), drøfter ikke dette eksplisitt, men deres bemerkninger om «forholdsmessighet» som et element i saklighetskravet kan muligens sees som uttrykk for en slik tilnærming.

som et normativt kraftfelt et verdifullt og nyttig bidrag. Tesen er, enkelt sagt, at ulike rettslige løsninger pendler mellom de normative poler som dannes av normative grunnmønstre, eller grunnforestillinger, som er ganske stabile over tid.³⁹ Flere har bygget videre på teorien i arbeidsrettslige analyser.⁴⁰ Jeg nøyer meg med å trekke frem et enkelt utsnitt.

Knyttet til grunnmønstrene den markedsfunksjonelle eiendomsretten, sosial rettferdighet (eller rettferdig fordeling) og vern av etablert posisjon skisserer Ann Numhauser-Henning (1997) et «arbeidsrettens normative kraftfelt» med fire «poler», på den ene side avtalefrihet og styringsrett, på den annen rettferdig fordeling og stillingsvern. I analyser av arbeidsretten kan det imidlertid søkes identifisert flere normative grunnforestillinger eller «poler», både gjennom analyse av den faktiske retts- og reguleringsutviklingen og som instrument for drøftelse av utviklingstrekk. Eksempelvis kan det pekes på hensynet til vern av arbeidstageres helse (arbeidsmiljøhensyn), demokratiforestillinger («medbestemmelse») og samfunnsmessige interesser. Dette er ingen innvending mot teorien. De mange og ulike hensyn som gjør seg gjeldende, kan sees som uttrykk for og derved henføres til de grunnleggende mønstre eller forestillinger.⁴¹ Spørsmålet er likevel hvilke størrelser eller «poler» det i analytisk sammenheng er tjenlig å operere med. Selv vil jeg mene at det er grunn til å inkludere ihvertfall en ytterligere «pol», som stikkordmessig kan betegnes med «samfunnsmessige interesser». Dels kan den stå som uttrykk for den «tredje aktør» i kraftfeltet – staten – og de normative interesser den er bærer av. For å få et dekkende bilde av utviklingen i arbeidsretten, er det nødvendig at også dette perspektivet trekkes inn. Det favner blandt annet hensynet til «sosial fred», som har hatt ulike uttrykksformer over tid. Dels kan en slik «pol» stå som uttrykk for hensynet til «kollektiv rasjonalitet» – som ikke bare kan knyttes til staten, og som gjerne kan sees som å stå i et spenningsforhold til såvel rettferdighetsforestillinger som forestillinger om markedsfunksjonell eiendomsrett og avtalefrihet. Her er det imidlertid ikke siktemålet å føre denne dis-

³⁹ Se Christensen 1996; jfr. Numhauser-Henning 1997, 99.

⁴⁰ Se særlig Hydén 1996 og 2000, og Numhauser-Henning 1997.

⁴¹ Jfr. forsåvidt Numhauser-Henning 1997, 99-101.

kusjonen videre, men noen korte bemerkninger avslutningsvis kan kanskje tjene til illustrasjon.

Internasjonalt har diskusjonen om «fleksibilisering» og deregulering i arbeidsretten pågått i omtrent 30 år, knyttet til endringer i arbeidslivet og utviklingen av en «ny økonomi». Den har gjort seg gjeldende, og gjør det fortsatt, også i norsk arbeidsrett. Komparativt sett er det imidlertid rimelig å si at både diskusjonen og resultatene for såvidt har vært moderate. Vår arbeidsrettslige regulering er mangeartet og detaljert. Ved siden av lovgivningen spiller tariffavtale-reguleringen en sentral rolle. Både i innhold og omfang er den rettslige reguleringen varierende og i visse deler ulik mellom sektorer, bransjer og for grupper av arbeidstagere. Men felles er at den arbeidsrettslige reguleringen er omfattende – og det er rimelig å hevde at tyngdepunktet fortsatt ligger «til venstre» i kraftfeltet, mot polene rettferdig fordeling og vern av etablert posisjon (stillingsvern). Fra arbeidsgiversiden fremheves gjerne behovet for deregulering og «fleksibilisering», med større rom for markedsmekanismer, individuell lønnsdannelse og avtalefrihet. Men samtidig kan den «kollektive rasjonalitet» gi seg utslag i motsatt retning. Ser vi på arbeidsgiversidens særmerknad i Stabel-utvalgets innstilling,⁴² fremtrer «mer marked» med desentralisert lønnsdannelse nærmest som en «trussel» dersom opphevelse av markedet gjennom forpliktende inntektspolitisk samarbeid ikke kan sikres. Dette kan sees som et første paradoks.

Det annet paradoks er dette: Deregulering og fleksibilisering med større rom for og vekt på *individuelle* arbeidsavtaler – «kontraktualisering» – gir ikke større kontraktsfrihet, men derimot mer heteronomi. Det kan nok gi større frihet for den sterke, men mindre for den svake, sett fra arbeidstagersiden. Her er den klassiske analyse av arbeidsretten fortsatt relevant. Den praktiske virkelighet gir gode illustrasjoner, også i den «nye økonomiens» primærområder, ikke minst når arbeidsmarkedet strammer seg til.

⁴² Se NOU 2001: 14, s. 18-19.

Henvisninger

- Adomeit, Klaus 1969a *Gestaltungsrechte, Rechtsgeschäfte, Ansprüche : Zur Stellung der Privatautonomie im Rechtssystem*. Berlin: Duncker & Humblot, 1969.
- Adomeit, Klaus 1969b *Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht*. München: C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1969.
- Andersen, Kristen 1955 *Arbeidsretten og organisasjonene*. Oslo: Johan Grundt Tanum Forlag, 1955; 2. opplag 1956.
- Andersen, Kristen 1967 *Fra arbeidslivets rett*. Oslo: Johan Grundt Tanum Forlag, 1967.
- Berg, Paal 1930 *Arbeidsrett*. Oslo: Olaf Norlis Forlag, 1930.
- Birk, Rolf 1973 *Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht*. Köln: Carl Heymanns Verlag KG, 1973.
- Birk, Rolf 1995 «Aktuelle Probleme arbeitsrechtlicher Leitungsmacht», i: Hans G. Leser (m.fl.) (red.), *Arbeitsrecht und Zivilrecht in Entwicklung*. Festschrift für Hyung-Bae Kim. Berlin: Duncker & Humblot, 1995, s. 25-34.
- Bruun, Niklas 1995 «Hur förnya arbetsrätten?», *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 1995 (årg 2), s. 83-97.
- Bruun, Niklas 1999 «Septemberforliget – fundamentet för den nordiska arbetsrättsmodellen», i: Marie-Louise Andreasen m.fl. (red.), *Septemberforliget 100 år*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1999, s. 67-84.
- Christensen, Anna 1996 «Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster», *Tidsskrift for rettsvitenskap* 1996, s. 519-574.
- Collins, Hugh 1986 «Market Power, Bureaucratic Power, and the Contract of Employment», (1986) 15 *Industrial Law Journal*, s. 1-14.
- Davies, Paul, and Freedland, Mark 2000a «Employees, Workers, and the Autonomy of Labour Law», i: *Zur Autonomie des Individuums*. Liber amicorum Spiros Simitis. Dieter Simon und Manfred Weiss (Hrsg.). Baden-Baden: Nomos Verlags-Gesellschaft, 2000, s. 31-46.
- Davies, Paul, and Freedland, Mark 2000b «Labour markets, welfare, and the personal scope of employment law», (2000) 16 *Oxford Review of Economic Policy*, s. 84-94.

- Deakin, Simon 2002 «The Many Futures of the Contract of Employment», i: Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare (eds.), *Labour Law in an Era of Globalization: Transformative practices and possibilities*. Oxford: Oxford University Press, 2002, s. 177-196.
- Dege, Jan Tormod 1995 *Arbeidsgivers styringsrett. Bind I : Ytre rammevilkår og arbeidsavtalen*. Oslo: Minerva AS, 1995.
- Eidsvaag, Tine «Vern mot diskriminering av funksjonshemmede arbeidstakere i et EØS-perspektiv», i: Gudrun Holgersen m.fl. (red.), *Nybrott og odling*. Festskrift til Nils Nygaard. [Bergen:] Fagbokforlaget, 2002, s. 505-520.
- Engelsrud, Gerd 1999 *Styring og vern : Arbeidsrett for kommuner og fylkeskommuner*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag, 1999.
- Evju, Stein 1985 «Norge», i: Arnmundur Backman m.fl., *Arbetsrätten i Norden. (Työoikeus Pohjoissa/Arbetsretten i Norden)*. NU [Nordisk utredningsserie] 1984: 10. Stockholm: Nordiska Rådet/Nordiska Ministerrådet, 1985.
- Evju, Stein 1987 [Annotation of] «Norway. Nor. 1. Supreme Court Rt. 1984 p. 1058», i: *International Labour Law Reports*, Vol. 5. Dordrecht/Boston/Lancaster: Martinus Nijhoff Publishers, 1987, s. 292-301. (Opptr. i Stein Evju, *Aspects of Norwegian Labour Law*. Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 8/1991. Oslo: Institutt for offentlig rett, 1992.)
- Evju, Stein 1990 «Norge», i: Tore Sigeman m.fl., *Arbetsrätten i Norden. (Pohjosmaiden työoikeus)*. Reviderad upplaga. Nord 1990:42. Stockholm: Nordisk Ministerråd, 1990.
- Evju, Stein 1994 «Public Law Principles in the Labour Market : Some Notes on Norwegian Labour Law», i: *Concepts of Justice in Labour Law and Relations: Frameworks for Adjudication*. Conference Papers. Jerusalem: The Hebrew University of Jerusalem, The Faculty of Law, 1994, s. 149-162.

- Evju, Stein 2001 «Endring av tjenestepensjon m.v. : Noen arbeidsrettslige spørsmål», i: Tore Bråthen og Ole Gjems-Onstad (red.), *Moderne forretningsjus*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 2001, s. 41-63.
- Fanebust, Arne 1997 *Innføring i arbeidsrett : Den individuelle del*. Oslo: Universitetsforlaget, 1997.
- Fanebust, Arne 2001 *Oppsigelse i arbeidsforhold*. 4. utg. Oslo: Universitetsforlaget, 2001.
- Fanebust, Arne 2002 *Innføring i arbeidsrett : Den individuelle del*. 2. utg. Oslo: Universitetsforlaget, 2002.
- Fougner, Jan 1999 *Arbeidsavtalen – utvalgte emner*. Oslo: Tano Aschehoug, 1999.
- Fougner, Jan, m.fl. 2003 Jan Fougner, Eli Aasheim, Johan Kr. Øydegard, Marit B. Frogner, Espen Bergh, Tron Sundet, *Omstilling og nedbemanning*. Oslo: Universitetsforlaget, 2003.
- Fox, Alan 1974 *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*. London: Faber and Faber Ltd., 1974.
- Friberg, Odd 1998 [Oversikt over rettsforholdet mellom partene i arbeidslivet], i: Odd Friberg, Jan Fougner og Lars Holo, *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 7. rev. utg. Oslo: Tano Aschehoug, 1998, s. 28-40.
- Gast, Wolfgang 1978 *Arbeitsvertrag und Direktion : Zweiseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis*. Berlin: Duncker & Humblot, 1978.
- Gast, Wolfgang 1993 «Arbeitsrecht und Abhängigkeit», *Betriebs-Berater* 1993, s. 66-69.
- Gjone, Tor, og Aagaard, Erik C. 1998 *Bedriftens personalhåndbok : Rett og plikt i arbeidsforhold*, 5. utgave. Oslo: Universitetsforlaget, 1998.
- Gjone, Tor, og Aagaard, Erik C. 2002 *Bedriftens personalhåndbok : Rett og plikt i arbeidsforhold*, 6. utgave. Oslo: Universitetsforlaget, 2002.
- Haug, Ulrich 1979 *Direktion zwischen Sachzwang und Demokratie : Eine Studie zu einem arbeitsrechtlichen Institut*. Berlin: Duncker & Humblot, 1979.
- Hepple, Bob 1986 «Introduction», i: *The Making of Labour Law in Europe : A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*. Ed. by Bob Hepple. London and New York: Mansell Publishing Ltd., 1986, s. 1-30.

- Hydén, Håkan 1996 «Vad kommer efter lönearbetsrätten?», *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 1996 (årg 2), s. 157-174.
- Hydén, Håkan 2000 «Normativa grundmönster – mot en teori om rättsliga förändringsprocesser», i: *Normativa perspektiv*. Festskrift till Anna Christensen. Ann Numhauser-Henning (utg.). Lund: Juristförlaget, 2000, s. 119-155.
- Jakhelln, Henning 1973 «Arbeidsretten», i: *Knophs oversikt over Norges rett*. 6. utg. Red. av Birger Stuevold Lassen og Knut S. Selmer. Oslo: Universitetsforlaget, 1973, s. 601-634.
- Jakhelln, Henning 1981 «Arbeidsretten», i: *Knophs oversikt over Norges rett*. 8. utg. Utg. av Birger Stuevold Lassen. Oslo: Universitetsforlaget, 1981, s. 674-718.
- Jakhelln, Henning 1992 *Arbeidsretten : En kortfattet oversikt*. Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 10/1992. Oslo: Institutt for offentlig rett, 1992.
- Jakhelln, Henning 1996 *Oversikt over arbeidsretten*. 2. utgave. Oslo: NKS-Forlaget, 1996.
- Kahn-Freund, Otto 1949 «Introduction», i: *Renner* 1949 (se nedenfor).
- Kahn-Freund, Otto 1977 *Labour and the Law*. Second edition. London: Stevens & Sons, 1977.
- Kahn-Freund, Otto 1981 «Hugo Sinzheimer 1875 - 1945», i: Otto Kahn-Freund, *Labour Law and Politics in the Weimar Republic*. Edited, with an Introduction and Appendices, by Roy Lewis and Jon Clark. Oxford: Basil Blackwell, 1981, s. 73-107.
- Knoph, Ragnar 1934 *Oversikt over Norges rett*. Oslo: Nationaltrykkeriet, 1934.
- Mo, Einar, og Lolleng, Geir 2001 *Internasjonale arbeidsforhold : Om internasjonal privat- og prosessrett på arbeidsrettens område*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag, 2001.
- Mundlak, Guy 2000 «Generic or Sui-generis Law of Employment Contracts», (2000) 16 *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, s. 309-335.

- Nerdrum, Per Kaare 1989 «Demonstrasjonsaksjoner : En studie av de materielle vilkår for rettmessighet etter alminnelige tariffrettslige normer», i: Stein Evju (red.) m.fl., *Aktuell arbeidsrett*. Oslo: TANO, s. 141-214.
- NOU 2001: 14 *Vårens vakreste eventyr...? Innstilling fra Utvalget for tarifforhandlingssystemet, avgitt til Kommunal- og regionaldepartementet 2. april 2001.*
- Numhauser-Henning, Ann 1997 «Den framtida arbetsrättens förutsättningar», *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 1997 (årg 3), s. 97-108.
- Ramm, Thilo 1986 «*Laissez-faire* and State Protection of Workers», i: *The Making of Labour Law in Europe : A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*. Ed. by Bob Hepple. London and New York: Mansell Publishing Ltd., 1986, s. 73-113.
- Renner, Karl 1949 *The Institutions of Private Law and their Social Functions*. London and Boston: Routledge & Kegan Paul, 1949. [Oversatt fra tysk – *Die Rechtsinstitute des Privatrechts und ihre soziale Funktion* (første utgave 1904).]
- Rittstieg, Helmut 1983 «Zur Legitimation wirtschaftlicher Macht durch Eigentum», i: Otfried Kiessler (Hrsg.), *Unternehmensverfassung, Recht und Betriebswirtschaftslehre*. Köln: Carl Heymanns Verlag KG, 1983, s. 145-151.
- Schmidt, Folke 1950 *Kollektiv arbetsrätt*. Stockholm: Tidens Förlag, 1950.
- Schmidt, Folke 1968 *Tjänsteavtalet*. Nyskriven upplaga. Stockholm: P. A. Norstedt & Söners Förlag, 1968.
- Seim, Jardar 1972 *Hvordan Hovedavtalen av 1935 ble til : Staten, organisasjonene og arbeidsfreden 1930-35*. Oslo: Tiden Norsk Forlag, 1972.
- Sinzheimer, Hugo 1907/1977 *Der korporative Arbeitsnormenvertrag : Eine privatrechtliche Untersuchung*. Erster Teil. Zweite Auflage. Berlin: Duncker & Humblot, 1907/[faksimileutgave] 1977.
- Sinzheimer, Hugo 1927 *Grundzüge des Arbeitsrechts*. Zweite Auflage. Jena: Verlag von Gustav Fischer, 1927.

- Smith, Adam 1993 *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Oxford/New York: Oxford University Press, 1993. (Oxford World's Classics. Edited and with an Introduction and Notes by Kathryn Sutherland.)
- Solnørdal, O[le] 1909 *Nogle bemerkninger om fællesoverenskomster og deres retsvirkninger efter norsk ret*. Bilag nr. 3 til Voldgiftskomiteéns indstilling [I]. Kristiania: Arbeidernes aktietrykkeri, 1909.
- Summers, Clyde W. 2001 «Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts», (2001) 17 *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, s. 5-23. [gjengir General Report med samme tittel, publisert i: *The XVI World Congress of Labour Law and Social Security, Jerusalem, Israel, September 3-7. 2000. General Reports*, 2000, s. 47-61.]
- Supiot, Alain 2000 «The Dogmatic Foundations of the Market», (2000) 29 *Industrial Law Journal*, s. 321-345.
- Veneziani, Bruno 1986 «The Evolution of the Contract of Employment», i: *The Making of Labour Law in Europe : A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*. Ed. by Bob Hepple. London and New York: Mansell Publishing Ltd., 1986, s. 31-72.
- Wheeler, Hoyt N. 1994 «Employee Rights as Human Rights», i: *Employee Rights and Industrial Justice*. Bulletin of Comparative Labour Relations 28. Ed. by R[oger] Blanpain; Guest Eds. Jaques Rojot and Hoyt Wheeler. Deventer/Boston: Kluwer Law International, 1994, s. 9-18.
- Østrem, Sigurd 1925 *De kollektive arbeidskampe efter norsk ret*. Oslo: A/S Helge Erichsens Forlag, 1925.
- Øydegard, Johan Kr., og Fougner, Jan 2002 «Styringsretten som grunnlag for å endre arbeidsforholdets innhold», *Tidsskrift for rettsvitenskap* 2002, s. 550-584.