

Fleksibilitet i arbeidsforhold

Arbeidsgivers instruksjons- og endringsadgang i etablerte arbeidsforhold⁺

Av Cecilie Carlstedt*

Innholdsoversikt

1 Innledning	90
1.1 Emne og problemstilling	90
1.2 Avgrensning	93
1.3 Rettskildebildet	96
1.4 Videre fremstilling	102
2 Styringsrettens rettslige karakter og grunnlag	103
3 Styringsrettens omfang – utgangspunkter	107
4 Styringsrettens alminnelige omfang	113
4.1 Arbeidets innhold	114
4.11 I hvilken grad kan arbeidsgiver ensidig endre hvilke oppgaver som skal utføres.....	115
4.12 I hvilken grad kan arbeidsgiver ensidig endre hvordan de tildelte oppgaver skal utføres?	125
4.2 Arbeidsstedet	127
4.21 Har arbeidsgiver adgang til å foreta ensidige endringer av arbeidsstedet?	128
4.22 Hvor omfattende endringer i arbeidsstedet kan arbeidsgiver foreta ensidig?	132
4.3 Arbeidstiden	139
4.31 Har arbeidsgiver adgang til å foreta ensidige endringer av arbeidstiden?.....	139
4.32 Hvor omfattende endringer av arbeidstiden kan arbeidsgiver foreta ensidig?	146
5 Utvidelse av styringsrettens omfang ved særskilt avtaleregulering	150
5.1 Innledning	150
5.2 Ulike reguleringsteknikker til utvidelse av styringsrettens omfang.....	151
6 Fortolkningsmessige ”begrensninger” for utvidelse av styringsretten ved særskilt avtaleregulering	155
7 Preseptoriske skranke for utvidelse av styringsretten ved særskilt avtaleregulering	162
7.1 Spesifikke skranke i lov og tariffavtale.....	163
7.11 Skranke av betydning for regulering av arbeidets innhold	163
7.12 Skranke av betydning for regulering av arbeidssted.....	168
7.13 Skranke av betydning for regulering av arbeidstiden	171
7.14 Sammenfatning.....	180
7.2 Stillingsvernsreglene som skranke for utvidelse av styringsretten	180
7.21 Stillingsvernsreglenes formål og virkeområde	180
7.22 Stillingsvernsreglenes betydning for regulering av arbeidstiden	184
7.23 Stillingsvernsreglenes betydning for regulering av arbeidssted.....	192
7.24 Stillingsvernsreglenes betydning for regulering av arbeidets innhold	197
7.25 Konsekvensene av stillingsvernsreglenes anvendelse	200

/forts. s. 90

* Cecilie Carlstedt (f. 1976) er cand.jur. (UiO 2006). Fra mars 2007 politifullmektig, fra februar 2008 politiadvokat i Søndre Buskerud politidistrikt.

⁺ Fremstillingen er en bearbejdet utgave av min spesialoppgave til juridisk embets-eksamen,

8	Styringsrettens anvendelse – krav til saklighet	206
8.1	Et alminnelig krav til saklighet?	207
8.2	Saklighetskravets innhold.	209
8.21	Krav om saklig motivasjon.....	210
8.22	Krav om individuell rimelighet?	215
9	Arbeidsgivers instruksjons- og endringsadgang i etablerte arbeidsforhold	219
10	Referanser	223
a)	Litteratur	223
b)	Lover og forskrifter.....	227
c)	Lovforarbeider – offentlige publikasjoner	227
d)	Tariffavtaler	229
e)	EF-direktiver.....	229
f)	Rettspraksis.....	229

1 Innledning

1.1 Emne og problemstilling

Arbeidsgivers rettslige adgang til ensidig å endre bestående arbeidsforhold er et stadig aktuelt tema. Emnet befinner seg i spenningsfeltet mellom arbeidsgivers behov for fleksibilitet på den ene side og arbeidstakerenes behov for sikkerhet og forutberegnelighet – og fleksibilitet – på den annen side.¹

Arbeidsgivers fleksibilitetsbehov handler særlig om virksomhetenes evne til å tilpasse seg omskiftninger i de markeds- og konkurranseforhold som virksomhetene opererer under. Globalisering og økt internasjonal handel som følge av liberalisering og deregulering medfører stadig endrede markeds- og konkurranseforhold – og derved nye krav til virksomhetenes organisering og effektivitet. Det økte tempo i den teknologiske utvikling og økt kunde- og brukerbevissthet fører samtidig til at

¹ Forholdet mellom disse tilsynelatende motstridende interesser er et sentralt tema i debatten om hvordan arbeidsmarkedet og arbeids- og ansettelsesforhold bør reguleres i Norge, i utlandet og på det internasjonale plan. Balanseringen av slike interesser omtales tidvis som "flexicurity", se Larsen, *The flexible Danish labourmarket*, Wilthagen, *Balancing flexibility and security in European labour markets*, samme, *Towards "flexicurity"?*, EC Commission, *Green paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, COM(2006) 708 final, jfr. Kommisjonens *Communication* COM(2007) 627 final. Se for øvrig NOU 1999: 34 kap. 4 og NOU 2004: 5 kap. 6.

nye tjenester, produkter og produksjonsmetoder utvikles stadig hurtigere, hvilket leder til en kontinuerlig dynamikk i både markeds- og konkurranseforhold. Samlet medfører dette et stadig økende behov for fleksibel tilpasningsevne for virksomhetene som markedsaktører. I mange sektorer utgjør arbeidskraften i dag den viktigste innsatsfaktor, og muligheten for fleksibel og effektiv nyttiggjørelse av arbeidskraften vil derfor kunne være av sentral betydning for virksomheters konkurransevne og derved også en forutsetning for at arbeidsplasser skapes og opprettholdes.²

Betydelig fleksibilitet for arbeidsgiver kan imidlertid medføre usikkerhet for den enkelte arbeidstaker. Arbeidstakernes behov for sikkerhet, forutberegnelighet, helse, velferd og utvikling fremstilles derfor ofte som en motsetning til arbeidsgivers fleksibilitetsbehov. I norsk arbeidsrett er arbeidstakernes behov for vern om de inngåtte ansettelsesforhold gitt betydelig gjennomslag. Dette kommer blant annet til uttrykk ved et sterkt oppsigelsesvern og begrenset adgang til bruk av midlertidige ansettelser.³

Et sterkt stillingsvern bidrar til å trygge arbeidstakernes ansettelse og lønnsinntekt, men begrenser på den annen side arbeidsgivers muligheter til å tilpasse seg endret arbeidskraftbehov og til å gjennomføre utskiftninger og tilpasninger av arbeidskraften.⁴ Virksomhetene vil derfor i vesentlig grad være henvist til å ivareta eget fleksibilitetsbehov innenfor rammen av de ansettelsesforhold som er etablert.⁵ Av særlig betydning for virksomhetens mulighet til å ivareta eget fleksibilitetsbehov vil derfor være hvilken adgang arbeidsgiver har til å endre hvilke arbeidersoppgaver som skal utføres og hvordan (*arbeidets innhold*), hvor arbeidet skal påbegynnes, utføres og avsluttes (*arbeidsstedet*), samt hvor meget arbeidstaker skal arbeide og til hvilke tidspunkter (*arbeidstiden*). Disse

² Se i denne forbindelse Wilthagen, *Balancing flexibility ...*, s. 3, EC Commission, *Green paper* COM(2006) 708 final s. 5.

³ Jf. aml. § 15-7 og § 14-9, NOU 2004: 5 s. 288 flg.

⁴ Jf. Fougner, *Endring i arbeidsforhold* (2007) s. 123

⁵ Tilsvarende Fougner, *Endring i arbeidsforhold* (2007) s. 14.

elementene utgjør de sentrale sider av arbeidstakers plikter – heretter benevnt *arbeidsplikten*. Det sentrale i det videre blir derfor å avklare hvilken rettslig adgang arbeidsgiver har til å endre arbeidsplikten i bestående arbeidsforhold.

I fleksibilitetsdebatten tales det gjerne om ulike former for fleksibilitet. Fire former synes særlig vanlig, henholdsvis *ekstern numerisk fleksibilitet*, *intern numerisk fleksibilitet*, *funksjonell fleksibilitet* og *lønnsfleksibilitet*.⁶ De to førstnevnte omhandler adgangen til å variere arbeidsstokkens størrelse samt adgangen til å variere arbeidstiden og til å benytte overtid og deltidsansettelse mv. Funksjonell fleksibilitet omhandler muligheten til å variere arbeidstakers oppgaver, arbeidets utførelse og arbeidets organisering, mens lønnsfleksibilitet omhandler ulike former for avlønningssystemer og lønnsdannelse. I tillegg til disse fire fleksibilitetsformer tales det tidvis om *organisatorisk fleksibilitet*. Med dette siktes det gjerne til muligheten for å variere virksomhetens forretningsområder og aktiviteter.⁷ Slike sondringer mellom ulike former for fleksibilitet kan være hensiktsmessig. Avhandlingens tematikk er imidlertid begrenset til endringer i etablerte arbeidsforhold. Flere av de omtalte kategorier faller derved utenfor avhandlingens tematikk. Sondringen vil derfor ikke bli benyttet i det videre.

En vurdering av arbeidsgivers rettslige adgang til å endre arbeidsplikten i bestående arbeidsforhold må nødvendigvis ta utgangspunkt i at et arbeidsforhold bygger på avtale, det vil si på et gjensidig berettigende og bebyrdende rettsforhold.⁸ Tilpasninger som forutsetter endringer av arbeidsavtalen krever således i utgangspunktet samtykke fra den annen part.⁹ En tilpasningsadgang som alene forutsetter samtykke fra arbeidstaker vil imidlertid i begrenset grad være egnet til å ivareta arbeidsgivers fleksibilitetsbehov. Dette skyldes for det første at det kan være vanskelig

⁶ Se Wilthagen, *Balancing flexibility ...* s. 4, samme, *Towards "flexicurity"?* s. 3, Larsen, *The flexible Danish labourmarket* s. 23. Tilsvarende NOU 1999: 34 s. 30 flg., og NOU 2004: 5 s. 108 flg. En noe avvikende begrepsbruk og inndeling benyttes i Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet* (2004) s.15 flg. og 24 flg., som bygger på bl.a. Numhauser-Henning, "Arbetets flexibilisering" (1993).

⁷ Jf. NOU 1999: 34 s. 31, NOU 2004: 5 s. 109.

⁸ Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 153.

⁹ Tilsvarende Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 49.

å få den enkelte arbeidstakers samtykke til å gjennomføre endringer denne anser å være i hans disfavør.¹⁰ For det andre vil innhentelse av samtykke være både tungvint og tidkrevende ved organisatoriske tilpasninger som berører en rekke arbeidstakere. Effektiv ivaretagelse av virksomheters fleksibilitetsbehov forutsetter derfor virkemidler til å gjennomføre endringer av arbeidsplikten mot arbeidstakers vilje.

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

1.2 Avgrensning

Fremstillingens fokus på *etablerte* arbeidsforhold innebærer at jeg avgrenser mot adgangen til å bringe arbeidsforhold til opphør – det vil si mot reglene om oppsigelse og avskjed. Reglene om oppsigelse og avskjed regulerer i prinsippet bare adgangen til å bringe et arbeidsforhold til opphør, ikke til å *pålegge* arbeidstaker nye eller endrede forpliktelser.¹¹ I enkelte juridiske fremstillinger benyttes det riktignok - formuleringer som kan gi inntrykk av at oppsigelsesreglene også kan anvendes direkte til å pålegge endringer i arbeidsforhold.¹² En slik forstå-

¹⁰ For endringer arbeidstaker anser å være i egen favør, lar samtykke seg derimot normalt lett innhente.

¹¹ Se også Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 800. Merk dog tjml. § 12 annet punktum, som gir arbeidsgiver utvidet beordringsadgang dersom vilkårene for oppsigelse foreligger. Nærmere om tjenestemannsloven, se nedenfor.

¹² Se eksempelvis Storeng, Beck og Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler II* (2003) s. 107, hvor det uttales: ”En endring som ikke følger av arbeidsgivers rett til å styre arbeidet kan derimot bare gjennomføres dersom arbeidstaker samtykker i

else finner imidlertid verken støtte i lovens ordlyd, rettspraksis eller forarbeider.¹³ Reglene om oppsigelse og avskjed faller derfor utenfor det som er temaet her.

Dette innebærer ikke at oppsigelsesreglene uten betydning i endringssammenheng. Oppsigelsesreglene kan utgjøre et egnet virkemiddel for å få gjennomtvunget nødvendige endringer av arbeidsplikten. Skal oppsigelsesreglene benyttes, må det imidlertid skje ved at en oppsigelse – eventuelt et varsel om oppsigelse – kombineres med et tilbud om ansettelse på endrede vilkår.¹⁴ I slike tilfeller er det imidlertid ikke oppsigelsen som danner grunnlaget for de nye forpliktelser, men arbeidstakerens samtykke – eller aksept – av arbeidsgivers tilbud. Formelt sett etableres derved ny arbeidsavtale, og endringen ligger således ikke innenfor det arbeidsforhold som opprinnelig var etablert.

En slik bruk av oppsigelsesreglene vil åpenbart legge betydelig press på arbeidstakeren til å akseptere de nye betingelsene, og er følgelig ikke uten betenkeligheter. En slik anvendelse av oppsigelsesreglene reiser derfor en rekke problemstillinger, men disse er i liten grad behandlet i norsk rett. Fougner drøfter riktignok enkelte av problemstillingene i *Endring i arbeidsforhold* s. 261 flg.. Ut over dette er det imidlertid lite å finne. Annerledes er det i svensk rett, hvor man har instituttet ”uppsägning for omreglering”, se bl.a. Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet* s. 256 flg. Jf. også tysk rett hvor problemstillingen er regulert i loven om stillingsvern, *Kündigungsschutzgesetz* 1969 (KSchG) § 2.

det eller det foreligger grunnlag for oppsigelse av det opprinnelige arbeidsforholdet.” Tilsvarende formuleringer finnes i Fougner m.fl, *Omstilling og nedbemanning* (2003) s. 64. Se også Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* (2002) s. 96.

¹³ Særlig klart fremgår dette av NOU 1999: 34, se s. 90.

¹⁴ Se Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 552, Jakhelln, Aune (red.), *arbeidsrett.no* (2006) s. 776, Fougner, *Endring i arbeidsforhold* s. 261 flg. og Rt. 1995 s. 227. Slik anvendelse av oppsigelsesreglene betegnes gjerne som *endringsoppsigelse*. Betegnelsen benyttes imidlertid også til å beskrive endringer som etter en konkret vurdering anses å ligge utenfor styringsrettens rekkevidde. Synspunktet synes i slike tilfeller å være at endringen i seg selv likestilles med en oppsigelse av det tidligere arbeidsforhold. Betegnelsen *endringsoppsigelse* er blant annet av denne grunn etter min oppfatning lite opplysende, og vil følgelig ikke bli benyttet i det videre. Om begrepet *endringsoppsigelse*, se også Aagaard i *Arbeidsrett* (2005) s. 232-236.

Fremstillingen avgrenses likeledes mot adgangen til å gjøre bruk av alternative ansettelses- og tilknytningsformer. Slike ansettelses- og tilknytningsformer kan særlig være midlertidige ansettelser, innleie av arbeidskraft og bruk av selvstendige oppdragstakere.¹⁵ Bruk av alternative ansettelses- og tilknytningsformer kan være hensiktsmessige virkemidler for å løse et varierende og/eller usikkert arbeidskraftsbehov, men reiser andre problemstillinger enn styringsretten i arbeidsforhold. Dertil kommer at adgangen til å gjøre bruk av slike alternative ansettelses- og tilknytningsformer i stor grad er lovregulert.¹⁶ En fellesbehandling av arbeidsgivers styringsrett og bruken av alternative tilknytningsformer fremstår derfor som lite hensiktsmessig.

Utenfor fremstillingens tema faller også problemstillinger knyttet til arbeidstakere i ledende og andre særlig uavhengige stillinger. Arbeidstakerbegrepet dekker en svært sammensatt gruppe. Illustrerende er i så måte at ”*arbeidstaker*” i aml. § 1-8 første ledd er definert som ”*enhver som utfører arbeid i annens tjeneste*”. Som arbeidstaker anses derved også blant annet virksomhetens ansatte øverste leder.¹⁷ Virksomhetens øverste leder står imidlertid i en noe annen posisjon enn de øvrige arbeidstakere. Dette skyldes blant annet at vedkommende rent faktisk vil ha sentral innflytelse på virksomhetens drift og at styrkeforholdet vis à vis arbeidsgiver normalt er mer balansert enn for andre arbeidstakere.¹⁸ Virksomhetens øverste leder er derfor også gitt en annen rettslig stilling enn de øvrige arbeidstakere. Som eksempel kan nevnes adgangen til å inngå forhåndsavtaler om avkall på oppsigelsesvern, jf. aml. § 15-16 annet ledd. Det finnes også spesiell regulering for andre arbeidstakere i særlige uavhengige stillinger, jf. eksempelvis aml. § 10-12 annet ledd. Fordi det gjør seg gjeldende spesielle forhold for slike kategorier

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

¹⁶ Jf. aml. §§ 14-9 flg.

¹⁷ Jf. Ulseth, *Daglig leders stillingsvern* (2006) s. 18.

¹⁸ Jf. Ulseth, *ibid.*, bl.a. s. 18, se også s. 23.

arbeidstakere, har jeg funnet det hensiktsmessig å avgrense mot arbeidstakere i ledende og andre særlig uavhengige stillinger.¹⁹

Arbeidsgivers behov for fleksibilitet kan som nevnt relatere seg til ulike sider av arbeidsforholdet. Fordi fremstillingen fokuserer på arbeidsgivers mulighet til å nyttiggjøre seg arbeidskraften på en fleksibel måte, innebærer det imidlertid at fremstillingen konsentreres om adgangen til å foreta endringer i arbeidstakers plikter. Jeg avgrenser således mot arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstakers lønn og andre rettigheter – eksempelvis bonusavtaler, forsikringer, pensjonsavtaler, firmabil, telefon, avis m.v.

Videre vil jeg bare behandle arbeidsforhold som reguleres av arbeidsmiljøloven – samt, for tariffrettslige spørsmål, av arbeidstvistloven. Disse lovene utgjør de sentrale lover om regulering av forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. For enkelte arbeidstakergrupperinger – eksempelvis arbeidstakere ansatt i staten og sjømenn – er riktignok arbeidsforholdet i større eller mindre grad underlagt regulering i særskilt lovgivning.²⁰ Slik særlovgivning kan naturlig nok fremby avvikende problemstillinger og løsninger. Jeg har derfor ikke funnet det forsvarlig å behandle også særlovgivningen innenfor rammene av denne fremstillingen.

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

1.3 *Rettskildebildet*

Rekkevidden av arbeidsgivers ensidige endringsadgang er et sentralt tema i arbeidsretten. Det medfører at det foreligger et ganske omfattende

¹⁹ Se imidlertid Ulseth, *l.c.*.

²⁰ Jf. henholdsvis tjenestemannsloven, tjenestetvistloven og sjømannsloven.

rettskildemateriale av relevans for de ulike problemstillingene som tas opp i denne fremstillingen. For en rekke sentrale spørsmål savnes like fullt autoritativ veiledning. Dette skyldes dels at det foreliggende materialet i stor grad er kasuistisk, dels at materialet i ikke ubetydelig grad utgjøres av praksis fra de lavere domstoler – og følgelig må tillegges begrenset vekt.

Ved behandlingen av det tilgjengelige rettskildematerialet holder jeg meg i det følgende til alminnelige rettskildeprinsipper. Nedenfor vil jeg imidlertid knytte enkelte bemerkninger til utvalgte rettskildespørsmål av særskilt betydning for den videre fremstilling.

For det første bør det knyttes enkelte bemerkninger til *arbeidsmiljøloven* av 17. juni 2005 nr. 62, som er den sentrale loven på arbeidsrettens område. Loven trådte i kraft 1. januar 2006. Det foreligger følgelig begrenset med rettskilder som direkte angår anvendelsen av lovens ulike bestemmelser. Arbeidet med den nye loven skapte betydelig offentlig debatt, men loven medførte likevel få realitetsendringer i forhold til den tidligere arbeidsmiljølov av 1977. Da loven ble vedtatt i juni 2005, innebar den riktignok på viktige områder endringer i forhold til den eldre lov, men disse ble i betydelig grad begrenset ved endringslov av 21. desember 2005 nr. 121.²¹ For de ulike problemstillingene i fremstillingen her innebærer dette at også rettskildemateriale knyttet til arbeidsmiljøloven av 1977 vil ha atskillig interesse.

For det andre bør det knyttes enkelte bemerkninger til det *tariffrettslige avtaleverk*. Tariffavtaler inneholder regulering av sentral betydning for lønns- og arbeidsvilkår og er derfor også av vesentlig betydning for den enkelte arbeidstakers rettigheter og plikter. Tariffavtaler inngås riktignok mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene – alternativt mellom arbeidstakerorganisasjoner og enkeltvis arbeidsgivere.²² Det er således de tariffavtalesluttende organisasjoner – eventuelt den tariffslut-

²¹ Jf. Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) s. 4.

²² Jf. atvl. § 1 nr. 8, Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s. 117.

tende arbeidsgiver – som er part i tariffavtalen, ikke den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver. Når tariffavtaler like fullt vil ha stor betydning for fastleggelsen av den enkelte arbeidstakers rettigheter og plikter, skyldes dette særlig prinsippet om medlemsbundethet og reglene om tariffavtalers ufravikelighet.²³

Prinsippet om *medlemsbundethet* utgjør et av tariffavtalenes fremste særtrekk. Tariffavtaler binder ikke bare avtalens egne parter, men også avtalepartenes medlemmer.²⁴ Som avtalepartenes medlemmer regnes både forbund og lokale foreninger under de avtalesluttende parter – samt de enkelte arbeidstakere eller arbeidsgivere tilsluttet foreningene.²⁵ Skal tariffavtalen ha bindende virkning også overfor utenforstående, må derimot tariffavtalen aktivt gjøres til del av det individuelle arbeidsforhold – eksempelvis ved henvisning i den individuelle arbeidsavtale eller ved faktisk etterlevelse.²⁶

Nært forbundet med prinsippet om medlemsbundethet er reglene om tariffavtalers *ufravikelighet*. Det sentrale utgangspunkt for disse reglene er atvl. § 3 nr. 3. I henhold til denne bestemmelsen er en regulering i en individuell arbeidsavtale inngått mellom medlemsbundne parter ugyldig dersom reguleringen strider mot tariffavtalens regulering. Bestemmelsen er direkte kun utformet som en ugyldighetsregel, men det er ikke tvilsomt at bestemmelsen gir partene i det individuelle arbeidsforhold rett til å kreve tariffavtalens regulering lagt til grunn også i det

²³ Om tariffavtalers ufravikelighetsvirkninger benyttes tidvis betegnelsen ”ufravikelighetsprinsippet”. Denne betegnelsen leder imidlertid tanken mot at det er tale om én rettslig problemstilling, mens det derimot er tale om flere ulike - problemstillinger, jf. Evju i *Arbeidsrett* 2005 s. 137 flg. Jeg benytter derfor ikke termen ”ufravikelighetsprinsippet” i det følgende.

²⁴ Jf. Stokke, Evju og Frøland, *ibid.* s. 121, Fougner m.fl., *Kollektiv arbeidsrett* (2004) s. 229. Se også Evju, i *Arbetsrätten i Norden* (1990) s. 251.

²⁵ Jf. Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* (2003) s. 123.

²⁶ Jf. Stokke, Evju og Frøland, *ibid.* s. 125, Fougner m.fl., *Kollektiv arbeidsrett* s. 229.

enkelte arbeidsforhold.²⁷ Atvl. § 3 nr. 3 retter seg for øvrig mot avvikende regulering både til gunst og til skade for den enkelte arbeidstaker.²⁸ Med mindre tariffavtalen selv åpner for individuelle løsninger – eksempelvis ved bruk av minimums- eller maksimumsreguleringer – må således tariffavtalens regulering legges til grunn i samtlige arbeidsforhold som omfattes av tariffavtalens virkeområde.²⁹

Formålet med ufravikelighetsreglene er ikke kun å beskytte den enkelte arbeidstaker, men også å forhindre at tariffavtalene - og organisasjonenes betydning – undergraves.³⁰ Tariffavtalene representerer gjerne resultatet av forhandlinger og kompromisser mellom organisasjonene, og ”oppfattes av [disse] som det for tiden best oppnåelige under hensyn til medlemmenes samlede interesser”.³¹ En adgang til å fravike tariffavtalens reguleringer åpner for individuell forhandlingsstyrke, hvilket vil kunne undergrave tariffavtalens enkelte bestemmelser og derved også tariffavtalens og organisasjonens betydning. Den naturlige konsekvens av dette er at tariffavtaler binder både til gunst og ugunst for partene.

Atvl. § 3 nr. 3 gjelder etter sin ordlyd forholdet mellom tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler og kun forholdet mellom medlemsbundne parter.³² I tillegg til lovens § 3 nr. 3 gjelder imidlertid ufravikelighetsnormer også på ulovfestet grunnlag. Av disse følger blant annet at en tariffbundet arbeidsgiver ikke har rett til å inngå avtaler med utenforstå-

²⁷ Stokke, Evju og Frøland, *ibid.* s. 126, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 580.

²⁸ Jf. ARD 1945-48 s. 73, Stokke, Evju og Frøland, *ibid.* s. 127, Fougner m.fl., *Kollektiv arbeidsrett* s. 231, Andersen, *Arbeidsretten og organisasjonene* (1956) s. 158.

²⁹ Jf. Stokke, Evju og Frøland, *ibid.* s. 127, Fougner m.fl., *Kollektiv arbeidsrett* s. 231.

³⁰ Jf. ARD 1945-48 s. 73, Andersen, *Arbeidsretten og organisasjonene* s. 156, Evju i *Arbetsrätten i Norden* (1990) s. 244.

³¹ Jf. NOU 1996: 14 kap. 3.8.6.

³² Jf. Stokke, Evju og Frøland, *ibid.* s. 126, Fougner m.fl., *Kollektiv arbeidsrett* s. 231.

ende som avviker materielt fra tariffavtalens regulering.³³ Denne normen innebærer således at tariffavtaler også får betydning for innholdet i arbeidsavtaler inngått med utenforstående. Dersom arbeidegiveren gjennom avtaler med utenforstående bryter mot sine forpliktelser etter tariffavtalen, vil tariffbruddet imidlertid ikke medføre at avtalene blir ugyldige, men det vil kunne forfølges av den tariffsluttende arbeidstakerorganisasjon.³⁴

Reglene om medlemsbundethet og tariffavtalens ufravikelighetsvirkninger innebærer således at tariffavtalens reguleringer blir direkte bestemmende for den enkelte arbeidstakers rettigheter og plikter. Tariffrettslig regulering vil derved også være av betydning for de problemstillingene som tas opp her.

For det tredje bør det knyttes enkelte bemerkninger til *praksis fra Arbeidsretten*. På det arbeidsrettslige området foreligger den noe spesielle situasjon at det ved siden av de alminnelige domstoler foreligger et separat prosesssystem med Arbeidsretten som den sentrale domstol – det såkalte ”dobbeltsporede prosesssystem”. Reglene om Arbeidsrettens kompetanse, organisasjon og saksbehandling finnes i arbeidstvistlovens kap. 2. Utgangspunktet er at Arbeidsretten avgjør tvister reist av og mot tariffavtalepartene hvor søksmålet angår tariffavtalers gyldighet, beståen eller forståelse, brudd på tariffavtalers bestemmelser og brudd på visse bestemmelser i arbeidstvistloven.³⁵ Da adgangen til å anke Arbeidsrettens avgjørelser er svært begrenset, jf. atvl. § 26, avgjør Arbeidsretten i praksis slike søksmål med endelig virkning. Arbeidsrettens rettspraksis er derfor en sentrale kilde til forståelse av tariffrettslige spørsmål.

Et særlig spørsmål er da hvilken rettskildemessig vekt Arbeidsrettens avgjørelser må tillegges. Den omstendighet at Arbeidsrettens av-

³³ Jf. ARD 1922 s. 50, ARD 1950 s. 113, Stokke, Evju og Frøland, *ibid.* s. 127, Evju i *Arbetsrätten i Norden* s. 243 flg.

³⁴ Jf. ARD 1922 s. 50, ARD 1950 s. 113, Stokke, Evju og Frøland, *ibid.* s. 127, Fougner m.fl., *Kollektiv arbeidsrett* s. 237.

³⁵ Jf. atvl. §§ 7 og 8, NOU 1996: 14 punkt 3.8.13, Andersen, *Arbeidsretten og organisasjonene* s. 66, Fougner m.fl., *Kollektiv arbeidsrett* s. 428 flg. og s. 437 flg.

gjørelser i praksis er endelige, samt at Arbeidsretten besitter en særlig kyndighet spørsmål på det tariffrettslige området, taler for at avgjørelsene bør tillegges betydelig vekt. Praksis fra Høyesterett viser da også at Arbeidsrettens avgjørelser står i en særstilling.³⁶ Arbeidsrettens avgjørelser slår imidlertid ikke igjennom overfor høyesterettsavgjørelser.³⁷

Arbeidsrettens avgjørelser vil ha betydning også ut over de rent tariffrettslige spørsmål. I denne forbindelse er særlig Arbeidsrettens praksis i perioden 1. juli 1977 til 5. juni 1981 av interesse. Ved vedtaket av arbeidsmiljøloven av 1977 ble det innført en ordning hvoretter Arbeidsretten var ankeinstans i saker om oppsigelse og avskjed i individuelle arbeidsforhold. Som følge av den begrensede adgang til å anke videre avgjorde Arbeidsretten i praksis langt på vei slike saker med endelig virkning. Ordningen reiste konstitusjonelle spørsmål, jf. Rt. 1980 s. 52 (*Hoaas*). Arbeidspresset på Arbeidsretten ble dessuten større enn forventet, og ordningen fungerte ikke som tilsiktet.³⁸ Ved lov av 5. juni 1981 nr. 46 ble derfor prosessordningen endret slik at også oppsigelses- og avskjedssakene igjen skulle behandles fullt ut for de alminnelige domstoler.³⁹ Arbeidsrettens praksis i oppsigelses- og avskjedssaker fra den forutgående perioden står imidlertid i en særlig rettskildemessig stilling – og det kan følgelig være grunn til å tillegge den spesiell vekt.

Ved behandlingen av de ulike problemstillingene vil dertil avtalerettslige fortolknings- og disposisjonsprinsipper stå sentralt. Disse kommer til anvendelse i tillegg til de alminnelige rettskildeprinsipper, hvilket skyldes at behandlingen av problemstillingene i det følgende i atskillig utstrekning må forankres i de individuelle arbeidsavtaler – samt i tariffavtaler. Det er i denne forbindelse verdt å bemerke at slike avtaler ikke er unntatt fra alminnelige avtalerettslige regler. Riktignok kan det

³⁶ Se eksempelvis Rt. 1977 s. 902 (*Hammerverk*), Rt. 1995 s. 1, Rt. 2002 s. 1012.

³⁷ Se eksempelvis Fougner m.fl., *Kollektiv arbeidsrett* s. 38 Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 123.

³⁸ Jf. Ot.prp. nr. 78 (1980-81) s. 1-2.

³⁹ Jf. Ot.prp. nr. 78 (1980-81) s. 1-2, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* s. 29.

oppstå visse konflikter mellom alminnelige avtalerettslige regler og spesielle arbeidsrettslige regler – eksempelvis mellom de avtalerettslige regler om ugyldighet og arbeidsrettens regler om oppsigelse og avskjed.⁴⁰ Slike spørsmål kommer imidlertid ikke på spissen innenfor rammen av denne fremstillingen, og de alminnelige fortolknings- og disposisjonsprinsipper vil derfor i betydelig grad bli anvendt i det følgende.

1.4 Videre fremstilling

Den videre fremstillingen er delt inn i åtte hovedkapitler.

I *første hovedkapittel* gjennomgås styringsrettens karakter, begrunnelse og rettslige grunnlag (kap. 2).

De *fem påfølgende hovedkapitler* er i sin helhet viet til en gjennomgang av styringsrettens nærmere omfang. For det første redegjøres for utgangspunktene for fastleggelsen av styringsrettens rekkevidde (kap. 3). For det andre undersøkes hvilke endringer styringsretten normalt gir adgang til å beslutte uten særskilt avtaleregulering (kap. 4). For det tredje undersøkes hvordan og i hvilken utstrekning arbeidsgiver kan utvide styringsretten ved særskilt avtaleregulering (kap. 5 til 7).

I *det syvende hovedkapittel* (kap. 8) ser jeg på hvorvidt styringsrettens anvendelighet begrenses av særskilte krav til den konkrete utøvelsen – fortrinnsvis av krav til saklighet.

I *siste hovedkapittel* er temaet så en sammenfattende vurdering av i hvilken grad styringsretten utgjør et egnet virkemiddel til å ivareta arbeidsgivers fleksibilitetsbehov (kap. 9).

⁴⁰ Slik eksempelvis Rt. 1988 s. 766, Rt. 2004 s. 76 (*Azari*).

2 Styringsrettens rettslige karakter og grunnlag

Arbeidsgivers styringsrett defineres normalt som arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.⁴¹ En foreløpig karakteristikk av styringsretten kan være at styringsretten er en kompetanse for arbeidsgiver til ensidig å treffe bindende beslutninger med virkning for arbeidsforholdet.⁴² Styringsrett for arbeidsgiver innebærer motsetningsvis at arbeidstaker plikter å etterkomme de pålegg arbeidsgiver gir – det vil si en lydighetsplikt for arbeidstaker.⁴³

Styringsrettsbeslutninger kan angå både virksomhetens drift, slik som dens generelle oppgaver, omfang eller organisering, og beslutninger om individuelle arbeidsforhold. Tidvis benyttes termen styringsrett om begge disse elementene,⁴⁴ mens termen andre ganger begrenses til beslutninger om det individuelle arbeidsforhold.⁴⁵ Som følge av det som er tema for denne fremstillingen, begrenser jeg drøftelsene i det følgende til den sistnevnte forståelsen. Beslutninger om virksomhetens drift betegnes i det videre som foretaksledelsen.⁴⁶

⁴¹ Se eksempelvis Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), NOU 1999: 34 kap. 9.2, Andersen, *Fra arbeidslivets rett* (1967) s. 149, Fougner, *Arbeidsavtalen* (1999) s. 251, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 49, Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 108.

⁴² Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 1 (2003) s. 11.

⁴³ Jf. Engelsrud, *Styring og vern* (2006) s. 140 og s. 155, Berg, *Arbeidsrett* (1930) s. 61. Nekter arbeidstaker å etterkomme arbeidsgivers rettmessige pålegg, inntreter et pliktbrudd, som i sin tur kan danne grunnlag for oppsigelse eller avskjed, jf. aml. § 15-7 og § 15-14, jf. Rt. 1971 s. 310, Rt. 1988 s. 1188 (*Sara Hotell*), Rt. 2002 s. 712 (*SFO*), Engelsrud, *ibid.* s. 155, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* s. 790 flg., Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 573.

⁴⁴ Slik eksempelvis Rt. 1989 s. 508 (*Spikerverket*), Dege, *Arbeidsgivers styringsrett I* (1995) s. 7, Bernhardt, *Arbeidsrett del 2* (1984) s. 18 flg.

⁴⁵ Slik eksempelvis Andersen, *Fra arbeidslivets rett* s. 149 flg., Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold* (2001) s. 108.

⁴⁶ I artikkelen ”Arbeidsrett og styringsrett” i *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 1 (2003) benytter Evju på tilsvarende måte *foretaksledelsen* om beslutninger om virksomhetens drift. Beslutninger om det individuelle arbeidsforhold betegner han *arbeidsledelsen*. Uttrykket *styringsrett* benytter Evju derimot som en fellesbetegnelse for de to elementer. Denne begrepsbruken er mer informativ og presis enn betegnelsen ”styringsrett” slik den tradisjonelt benyttes. Den tradisjonelle

At det tilligger arbeidsgiver en slik ensidig beslutningskompetanse, følger langt på vei av arbeidsforholdets egenart. Et arbeidsforhold utgjør et rettsforhold som etableres ved den individuelle arbeidsavtale, og som reguleres av den individuelle arbeidsavtale, lov og eventuelt tariffavtale.⁴⁷ Som andre rettsforhold består arbeidsforholdet av plikt- og rettighetskonstellasjoner, hvor arbeidstakers sentrale plikt er å stille en arbeidsytelse til disposisjon for arbeidsgiver – *arbeidsplikten* – og hvor arbeidsgivers sentrale rett er å motta arbeidstakers arbeidsytelse.⁴⁸ Arbeidsplikten kan være mer eller mindre gjennomregulert i arbeidsforholdets rettsgrunnlag. Når arbeidsplikten er presist regulert i rettsgrunnlaget, er partene i utgangspunktet bundet, og det er da ikke rom for noen ensidig beslutningskompetanse. Arbeidstakerens arbeidsytelse utgjør imidlertid etter sin art en sammensatt og vanskelig definerbar størrelse – samtidig som arbeidsforholdets varighet åpner for endrede behov. Dette vanskeliggjør presise bindinger og medfører at det verken er praktisk mulig eller ønskelig å regulere arbeidsplikten i detalj. Arbeidsytelsen vil derfor normalt være gjenstand for begrenset regulering, hvilket innebærer at det nærmere innhold forutsettes videre presisert under arbeidsforholdets løp.⁴⁹ Arbeidsforhold kan således som følge av sin egenart sies å bygge på en forutsetning om løpende beslutningskompetanse.

Rollefordelingen i arbeidsforholdet tilsier dertil at den løpende beslutningskompetansen må tilligge arbeidsgiver ensidig. Dette kan for

terminologien er imidlertid så innarbeidet at jeg finner det mest hensiktsmessig å benytte denne.

⁴⁷ Jf. Berg, *Arbeidsrett* s. 61. Se Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 89 flg., Engelsrud, *Styring og vern* s. 156.

⁴⁸ Se forutsetningsvis Fougner, *Arbeidsavtalen* (1999) s. 20. Se også Fougner, *Endring i arbeidsforhold* s. 24.

⁴⁹ Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s. 7, Fougner, *Endring i arbeidsforhold* s. 151. Tilsvarende i svensk rett, se Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet* s. 147.

det første forklares ved *ansvars- og risikobetraktninger*.⁵⁰ Med det sikter jeg til at den som har ansvaret og risikoen for virksomheten utad, også innad må kunne fatte de nødvendige beslutninger for å ivareta bedriftens interesser. Utgangspunktet må derfor være at det tilligger virksomhetens ledelse å avgjøre hva slags virksomhet som skal drives, hvordan, hvor og i hvilket omfang.⁵¹ Styringsrett i det individuelle arbeidsforhold muliggjør gjennomføring av de beslutninger som fattes om virksomhetens drift, og derved også ivaretagelse av virksomhetens interesser.

For det andre kan styringsrett for arbeidsgiver forklares ved betraktninger om *eieendomsrett*.⁵² Styringsretten ses da som en avledet funksjon av arbeidsgivers eierskap til produksjonsmidler og kapital. Ved eieendomsretten har arbeidsgiver rett til å forføye over virksomhetenes eiendeler og kapital, hvilket gir grunnlag for å fatte beslutninger om virksomhetens drift. Eierskapet til produksjonsmidlene gir derved arbeidsgiver indirekte kontroll også over arbeidstakernes anvendelse av produksjonsmidlene.

I teorien er styringsretten dertil søkt forklart som en konsekvens av det *lydighets- og underordningsforhold* arbeidsavtalen etablerer.⁵³ Synspunktet synes da å være at partene ved inngåelse av arbeidsavtalen implisitt legger til grunn at arbeidstakeren skal være underordnet arbeidsgiveren og derved plikter å etterkomme arbeidsgivers beslutninger. Jeg kan imidlertid vanskelig se at en slik forklaring har videre å tilføre,

⁵⁰ Slik eksempelvis Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 108 flg. Engelsrud, *Styring og vern* s. 143, Storeng, Beck og Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler I* (2003) s. 134.

⁵¹ Merk dog at viktige begrensninger her vil følge blant annet av reglene om bedriftsdemokratisering og medbestemmelsesrett, se eksempelvis Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 674 flg.

⁵² Slik eksempelvis Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s. 11 flg. Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 108 flg., Mork, *Hovedavtalen LO-NHO 2002-2005* (2003) s. 195.

⁵³ Slik eksempelvis Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 49. Tilsvarende NOU 1999: 34 kap. 9.1. Se også Engelsrud, *Styring og vern* (2. utg.) (2003) s. 38, dog endret i 3. utgave (2006), se dens s. 41 flg.

da et slikt lydighets- og underordningsforhold vel så gjerne kan ses som en *konsekvens* av styringsretten.⁵⁴

At det tilligger arbeidsgiver en styringsrett i det individuelle arbeidsforhold, er alminnelig anerkjent av arbeidslivets parter, i lovgivningen og i rettspraksis.⁵⁵ Historisk sett finner denne anerkjennelsen et sentralt utgangspunkt i de første verkstedsoverenskomstene i 1907.⁵⁶ Selv om det i dag er få tariffavtaler som har en slik uttrykkelig regulering av styringsretten, kommer anerkjennelse indirekte til uttrykk gjennom en rekke enkeltbestemmelser som forutsetter at det tilligger arbeidsgiver styringsrett, se eksempelvis Hovedavtalen NHO – LO 2006-2009 kap. IX.⁵⁷ Tilsvarende kan sies om lovgivningen. Som eksempler på reguleringer som forutsetter styringsrett, kan nevnes ferieloven § 6 og aml. § 1-8 første ledd.⁵⁸ I rettspraksis er styringsretten anerkjent siden begynnelsen av forrige århundre, og det er konsekvent lagt til grunn at både tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler bygger på en forutsetning om at det tilligger arbeidsgiver en styringsrett, med mindre det foreligger holdepunkter for

⁵⁴ Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s. 11 flg.

⁵⁵ Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s. 19 flg., Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 553 flg.

⁵⁶ For en noe mer utfyllende behandling, se Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s. 18, jf. også Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 553, Fougner, *Endring i arbeidsforhold* s. 148.

⁵⁷ Som eksempel på uttrykkelig regulering kan nevnes Skogbruksoverenskomsten NHO/SL – LO/FF 2004-2006 § 6.1.

⁵⁸ Som eksempel på uttrykkelig regulering kan nevnes politiloven § 21, sjømannsloven § 3 og tjenestemannsloven § 12. Sistnevnte regulerer en generell styringsrett overfor offentlige tjenestemenn, og er etter sin ordlyd den mest omfattende. Under arbeidet med den nye arbeidsmiljøloven ble det vurdert om tjenestemannsloven § 12 skulle videreføres i en ny arbeidsmiljølov. Det ble funnet verken nødvendig eller hensiktsmessig – og ble derfor ikke anbefalt av departementet, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 250.

det motsatte.⁵⁹ I dag må det således anses som sikker rett at det innen rammene av det arbeidsforhold som er inngått, tilligger arbeidsgiver en ensidig beslutningskompetanse, normalt omtalt som arbeidsgivers styringsrett.⁶⁰ Det er derfor først og fremst *avgrensningen* av styringsrettens omfang som frembyr interessante problemstillinger.

3 Styringsrettens omfang – utgangspunkter

Det følger av det som er sagt foran, at styringsretten må utøves innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Styringsrettens rekkevidde beror således dels på arbeidsplikstens ytterrammer, og dels på hvor detaljert arbeidsplikten er regulert innenfor disse ytterrammene.⁶¹ Med arbeidsplikten siktes det som nevnt til hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres og hvordan disse skal utføres (arbeidets innhold), til hvor arbeidet skal utføres (arbeidssted) og til når arbeidet skal utføres (arbeidstid).⁶² Desto mer detaljert arbeidsplikten er regulert i arbeidsforholdets rettsgrunnlag, desto mindre rom vil det dermed være for ensidige pålegg.⁶³ Styringsrettens rekkevidde må således fastlegges med grunnlag i arbeidsforholdets konkrete rettslige regulering.⁶⁴

Styringsrettens rekkevidde må etter dette fastlegges ved fortolkning og utfylling av den individuelle arbeidsavtale, relevant lovgivning og an-

⁵⁹ Jf. Rt. 1977 s. 902 (*Hammerverk*), ARD 1947 s. 94, **Feil! Fant ikke referanseilden.**, Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 553 flg.

⁶⁰ Slik Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*).

⁶¹ Jf. kap. 2. Se for øvrig Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*) og Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*) Av denne grunn omtales styringsretten tidvis som en ”restkompetanse”, jf. Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*), Evju i *Arbetsrätten i Norden* s. 263, Evju, “Endring av tjenestepensjon” i *Moderne forretningsjus* (2001) s. 59, Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s. 21, Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 108, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 50.

⁶² Jf. kap. 1.

⁶³ Tilsvarende Fougner m.fl., *Omstilling og nedbemanning* s. 85.

⁶⁴ Se eksempelvis Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*).

vendelige tariffavtaler.⁶⁵ Ved fortolkning og utfylling av den individuelle arbeidsavtale viser rettspraksis og teori at særlig stillingsutlysningen, opplysninger gitt i forbindelse med intervju og ansettelse, arbeidsreglement, stillingsinstruks, praksis i ansettelsesforholdet og i bransjen, virksomhetens art og samfunnsutviklingen vil være av sentral betydning.⁶⁶

Ved motstrid mellom den individuelle avtale og preseptorisk regulering – hvilket på arbeidsrettens område utgjøres av lov og tariffavtale – kan det i tillegg bli tale om hel eller delvis tilsidesettelse av den individuelle avtale.⁶⁷ Motstridsspørsmålet kommer imidlertid særlig på spissen når det foreligger særskilt avtaleregulering av styringsrettens omfang, og motstridsspørsmålet behandles derfor i første rekke i kap. 7 nedenfor.

Man kan spørre hvilket tidspunkt vurderingen av arbeidspliktens art og omfang skal knyttes til. Alminnelige avtalerettslige prinsipper taler for at det i utgangspunktet må være forholdene ved *inngåelsen* av arbeidsavtalen som er avgjørende. Under arbeidsforholdets løp kan imidlertid arbeidsplikten være endret flere ganger uten at arbeidstaker har motsatt seg endringen. Derved kan forholdene på det tidspunkt vurderingen foretas, tale for at arbeidsplikten har en annen art eller et annet omfang enn forholdene ved ansettelsen skulle tilsi.⁶⁸ At arbeidsforholdet er blitt endret på et tidligere tidspunkt uten at arbeidstakeren har motsatt seg endringen, betyr imidlertid ikke uten videre at arbeidstakeren har ment å akseptere en omlegging av arbeidsplikten. Fravær av protest kan også skyldes rettslig utsikkerhet og frykt for konflikt og oppsigelse. Ved en senere endring kan det derfor være grunn til å vise varsomhet med å tillegge en arbeidstakers manglende protest avgjørende betydning.⁶⁹

⁶⁵ Se eksempelvis Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*), Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 89 flg. Se også Fougner, *Endring i arbeidsforhold* s. 180 flg.

⁶⁶ Se bl.a. Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), Rt. 1964 s. 1345 (*Jordmor*), Rt. 1981 s. 166, Rt. 1994 s. 305, ARD 1980 s. 42, RG 1994 s. 492 (*Gulating*), LG-2005-124717, Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 89, Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 551, 565 og 582.

⁶⁷ Om tariffavtalers preseptoriske karakter, se kap. 1.3.

⁶⁸ Om praksis eller etterfølgende omstendigheter som grunnlag for avtalebinding, se Rt. 2001 s. 1288 (*PEAB*). Se også NAD 1981-83 s. 388 (*Frostating*),

⁶⁹ Tilsvarende Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 94.

Hvor det ikke foreligger entydige holdepunkter for styringsrettens rekkevidde, er det i teori og i praksis fra de lavere domstoler i vid utstrekning lagt til grunn at styringsrettens omfang må fastlegges med basis i den såkalte grunnpregstandard.⁷⁰ Denne standarden innebærer i korthet at vesentlige endringer i stillingens ”grunnpreg” ikke kan foretas i kraft av styringsretten. Synspunktet i den nevnte teori og praksis synes å være at grunnpregstandarden utgjør en selvstendig begrensning for utøvelse av styringsrett. I disse kildene omtales styringsretten dermed gjerne som en rettslig standard eller materiell kompetansebestemmelse.⁷¹ Dette synspunktet synes nå også lagt til grunn i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 2005.⁷²

Etter mitt skjønn er det imidlertid grunn til å stille spørsmålstegn ved dette synspunkt, og til endog å hevde at det *ikke* er grunnlag for å si at ”grunnpregstandarden” i seg selv gjelder som en selvstendig begrensning for arbeidsgivers styringsrett.

Min skepsis til grunnpregstandarden som en selvstendig begrensning for styringsretten skyldes først og fremst at den etter mitt skjønn mangler sikker rettskildemessig forankring. Teorien om grunnpregstandarden har sitt utgangspunkt i en formulering av Kristen Andersen i boken *Fra arbeidslivets rett* (1967) – hvor det uttales:

”Det bør nemlig være hevet over tvil at en arbeidsgiver ikke ensidig kan regulere en arbeidstakers arbeidsområde på en slik måte at dets grunnpreg blir et vesentlig annet enn det arbeidsavtalen i direkte eller indirekte form opererer med.” (s. 101)

Formuleringen er ikke nærmere begrunnet, og den har heller ingen synlig forankring i noen av de avgjørelsene Andersen omtaler.⁷³ Som utgangs-

⁷⁰ Se eksempelvis Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 561, Engelsrud, *Styring og vern* s. 159, Dege, *Arbeidsgivers styringsrett I* s. 251, LG-2004-4758, LB-2001-15, RG 1994 s. 492 (Gulating).

⁷¹ Se Fougner, *Endring i arbeidsforhold*, se bl.a. på s. 15 og s. 218.

⁷² Se NOU 2004: 5 s. 347 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 250

⁷³ For nærmere analyse av den rettspraksis Andersen gjennomgår, se Fougner *Endring i arbeidsforhold* s. 208 flg.

punkt for en selvstendig rettslig standard fremstår formuleringen dermed som et postulat. Heller ikke senere har Andersen selv gitt noen nærmere begrunnelse for eller utdypning av hva en slik standard skulle innebære. I senere teori og i praksis fra de lavere domstoler, og nå altså også i forarbeidene til den nye arbeidsmiljøloven, er det like fullt – uten videre diskusjon eller refleksjon – på bakgrunn av denne formuleringen lagt til grunn at en såkalt grunnpregstandard utgjør en selvstendig begrensning for arbeidsgivers styringsrett.⁷⁴ Forarbeidenes omtale av grunnpregstandarder ligger imidlertid ikke til grunn for noen vedtatt bestemmelse, og den har derfor begrenset rettskildemessig betydning. Høyesterett har dertil aldri verken benyttet, eller på annen måte henvist til, en grunnpregstandard. Snarere synes Høyesterett å ta utgangspunkt i alminnelige avtaletolkningsprinsipper når styringsrettens konkrete rekkevidde skal fastlegges.⁷⁵ Tilsvarende gjelder for Arbeidsrettens praksis.⁷⁶ Grunnpregstandarder finner etter dette hovedsakelig støtte i rettskilder med begrenset rettskildemessig vekt, mens det kan hevdes at standarder avvises i de mer tungtveiende rettskilder. På denne bakgrunn mener jeg at det er berettiget å stille spørsmålsteget ved om det er holdbart å operere med grunnpregstandarder som en selvstendig materiell begrensning for utøvelse av styringsrett.⁷⁷

⁷⁴ Se for eksempel Bjørnaraa, Gaard og Selmer, *Norsk tjenestemannsrett* (2000) s. 474. Se også Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* s. 783 flg.

⁷⁵ Se eksempelvis Rt. 1964 s. 1345 (Jordmor), Rt. 1994 s. 305, Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*)

⁷⁶ I forhold til Arbeidsrettens praksis må det imidlertid bemerkes at rettens kompetanse er begrenset til å gjelde spørsmål om tariffavtaler og visse spørsmål etter arbeidstvistloven, jf. kap. 1.3. Unntak gjelder dog for perioden 1. juli 1977 til 5. juni 1981, da Arbeidsretten var ankeinstans i oppsigelsessaker. Arbeidsretten har derfor hatt begrenset anledning til uttale seg om grunnpregstandardens stilling i norsk rett.

⁷⁷ Fougner, *Endring i arbeidsforhold* kap. 5.3.8.3 og kap. 5.3.8.4, gjennomgår grunnpregstandardens bakgrunn og rettskildemessige forankring forholdsvis grundig. Også Fougner kommer så vidt jeg kan se til at standarder hovedsakelig

Etter mitt syn er det også grunn til så stille spørsmålsteget ved om Kristen Andersen med det ovenfor siterte tilsiktet å oppstille en selvstendig materiell begrensning for styringsretten.⁷⁸ Slik jeg leser Andersen er det vel så naturlig å forstå ham slik at han kun konstaterer et resultat som naturlig følger av alminnelige prinsipper om avtaletolkning og avtalers bindende virkning. En slik forståelse finner for det første støtte i den sammenhengen formuleringen om stillingens grunnpreg fremkommer i. For det første er temaet for kapittelet ”*Ordlydens, praksis’s og kutymers betydning for [den personlige arbeidsavtales] faglige omfang*”. For det andre vises det i sitatet selv direkte til arbeidsavtalen og det som ”*direkte eller indirekte*” kan utledes av denne. Dermed er det lite naturlig å forstå sitatet som en henvisning til en selvstendig materiellrettslig skranke. For det tredje peker jeg på at Andersen ikke nevner formuleringen om stillingens grunnpreg noe sted senere i fremstillingen. Hans hovedfokus synes derimot å være, i tråd med kapittelets tema, å påvise at praksis eller kutymer blir vektlagt av domstolene. Videre vil jeg peke på at Andersen verken i den aktuelle fremstillingen eller på noe senere tidspunkt har forsøkt å underbygge teorien nærmere, hvilket ville vært naturlig dersom han tilsiktet å oppstille eller formulere en selvstendig materiell begrensning.

I tillegg til innvendingene mot grunnpregstandardens rettskildemessige grunnlag mener jeg at standarden heller ikke er et vesentlig eller velegnet virkemiddel ved fastleggelsen av styringsrettens omfang. Teorien om stillingens grunnpreg kan riktignok utgjøre et hensiktsmessig hjelpemiddel for tanken, da den fremhever et sentralt poeng – nemlig at visse elementer i arbeidsforholdet fremstår som så sentrale at arbeidstakeren vil ha en berettiget forventning om at de ikke kan endres eller fratras ham ensidig. Rettspraksis fra de lavere domstoler og teori viser imidlertid at hva som utgjør stillingens grunnpreg, under enhver omstendighet blir fastlagt ved en konkret fortolkning av arbeidsforholdet. Uttrykket *stillingens grunnpreg* gir i seg selv liten veiledning i det konkrete fortolknings spørsmål og bidrar således lite til avklaring av fortolknings spørsmålet ut over det som uansett følger av alminnelige fortolkningsprinsipper.

forankres i rettskilder av begrenset vekt, men han konkluderer likevel med at grunnpregstandarden er gjeldende rett.

⁷⁸ Motsatt Fougner, *Endring i arbeidsforhold* s. 207.

Ut fra dette mener jeg at teorien om stillingens grunnpreg verken kan gi grunnlag for en selvstendig rettslig skranke for styringsretten eller at den utgjør et vesentlig virkemiddel ved den avgjørende fortolkning. I høyden vil det trolig være tale om en svakt forankret fortolkningspresumsjon, som gir begrenset veiledning i det enkelte fortolknings spørsmål. Teorien om stillingens grunnpreg vil derfor bli tillagt liten vekt i det følgende. Etter mitt syn følger det derimot av utgangspunktet om at styringsretten må utøves innen rammen av det arbeidsforhold som er inngått, at det er den ferdig fortolkede og utfylte arbeidsavtalen som begrenser styringsrettens rekkevidde. Det avgjørende for styringsrettens rekkevidde vil, etter denne synsmåten, være å fastlegge hva som er avtalt. I fravær av klare holdepunkter følger det av den alminnelige objektive fortolkningslære at det sentrale spørsmål dermed blir hvilke berettigede eller rimelige forventninger arbeidsavtalen gir grunnlag for, alle omstendigheter tatt i betraktning.⁷⁹

Dette innebærer at rammene for styringsretten kan være mer begrenset for midlertidig ansatte enn for faste ansatte, samt mer vidtrekkende i ekstraordinære situasjoner enn i ordinære. Ved kortere ansettelsesforhold vil det jevnt over være lettere å forutse hvilke behov som kan oppstå, og det medfører at endringer av inngrepene betydning for arbeidsplikten vil kunne fremstå som mindre påregnelige. Det må derfor kunne hevdes at det i midlertidige ansettelsesforhold jevnt over skal mindre til før en forventning om at arbeidsplikten skal ha et visst innhold, må anerkjennes som berettiget. På tilsvarende vis må det kunne hevdes at det ikke kan være upåregnelig for arbeidstakeren at en viss ekstra innsats vil være påkrevd under ekstraordinære omstendigheter som forrykker den ordinære drift. Som eksempler på slike ekstraordinære omstendigheter kan nevnes brann og ulykker, sykdom hos andre arbeidstakere og ulovlig streik.⁸⁰ En slik utvidet arbeidsplikt i ekstraordinære situa-

⁷⁹ Jf. Fleischer, *Rettskilder og juridisk metode* (1998) s. 444, Woxholth, *Avtalerett* (2006) s. 31 flg. og s. 402, Selvig og Hagstrøm, *Kontraktsrett til studiebruk 1* (1997) s. 78.

⁸⁰ Lovlig streik kan derimot aldri medføre utvidet arbeidsplikt for ikke-streikende, jf. Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 267 flg., Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 98, Berg, *Arbeidsrett* s. 66.

sjoner er for øvrig også lagt til grunn i praksis og teori.⁸¹ En utvidet styringsrett gir imidlertid bare grunnlag for pålegg av forbigående art og vil opphøre når den ekstraordinære situasjon bortfaller.⁸²

Styringsrettens rekkevidde må altså fastlegges konkret og vil særlig avhenge av hvor detaljert eller spesifisert arbeidsplikten er regulert i det enkelte arbeidsforhold. Det er derfor ikke mulig å si noe klart og allmenngyldig om hvilke endringer som kan foretas i kraft av styringsretten. I kap. 4 vil jeg likevel forsøke å oppstille noen utgangspunkter for hvilke endringer det er naturlig at arbeidstaker i alminnelighet må være forberedt på, og som således i alminnelighet kan sies å ligge innenfor styringsrettens rekkevidde.

Det er videre en konsekvens av det som er sagt ovenfor, at det er arbeidsgiver og arbeidstaker, dvs. partene i avtalen, som primært har mulighet til å påvirke styringsrettens rekkevidde. Dette kan for eksempel skje ved at det inntas reguleringer i arbeidsavtalen som tillegger eller forbeholder arbeidsgiver rett til ensidig å frata eller pålegge arbeidstaker arbeidsoppgaver. I kapittel 5 til 7 vil jeg derfor undersøke hvordan og i hvilken grad det er adgang til å benytte avtalereguleringer til å utvide styringsrettens rekkevidde.

4 Styringsrettens alminnelige omfang

Hvor detaljert arbeidsforholdet er regulert – og derved hvilket rom det er for styringsrett – vil variere for de tre ulike sider av arbeidsplikten, det

⁸¹ Se eksempelvis Rt. 1964 s. 1345 (*Jordmor*), Rt. 1927 s. 296, Berg, *Arbeidsrett* s. 64, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 266, Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 98. Utvidet arbeidsplikt i ekstraordinære situasjoner kan også følge av lovregulering eller av tariffregulering, se eksempelvis Hovedavtalen NHO – LO 2006-2009 § 13. For arbeidstiden vises for øvrig til reglene om overtid, jf. aml. § 10-6

⁸² Iverksettes ikke nødvendige tiltak for å avhjelpe den ekstraordinære situasjon innen rimelig tid, kan den utvidede arbeidsplikt også bortfalle på et tidligere tidspunkt, jf. Jakhelln, *ibid.* s. 266.

vil si arbeidets innhold, arbeidsstedet og arbeidstiden. Dette skyldes blant annet at de ulike sidene av arbeidsplikten frembyr ulike reguleringsmessige utfordringer. I den videre behandling av styringsrettens omfang sonderer jeg derfor mellom arbeidsgivers adgang til å endre arbeidets innhold (kap. 4.1), adgangen til å endre arbeidsstedet (kap. 4.2) og endringer av arbeidstiden (kap. 4.3). Dette innebærer ikke at det er uten betydning at den endring som ønskes foretatt, berører flere sider av arbeidsplikten. I så tilfelle er det lagt til grunn i rettspraksis og teori, og følger for øvrig av alminnelige fortolkningsprinsipper, at det må foretas en samlet vurdering av endringens ulike aspekter, herunder også økonomiske konsekvenser – og at endringen derved lettere vil bli ansett å ligge utenfor det styringsretten gir grunnlag for.⁸³

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

4.1 *Arbeidets innhold*

Arbeidets innhold er den siden av arbeidsplikten som gjennomgående er underlagt minst regulering i lov, tariffavtale og de individuelle arbeidsavtaler – hvilket motsetningsvis medfører at styringsretten på dette området normalt vil være særlig vidtrekkende. Dette skyldes dels at arbeidets innhold er særlig vanskelig definerbart, og dels at fremtidige behov er vanskelig å forutse. Detaljert regulering vil derfor normalt verken fremstå som praktisk mulig eller som hensiktsmessig.⁸⁴ Arbeidets innhold angis i stedet oftest ved stillingsbetegnelse, arbeidskategori eller

⁸³ Jf. Storeng, Beck og Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler II* s. 111, LB-1996-1525, RG 2000 s. 1050 (Borgarting), RG 2003 s. 226 (Salten), RG 2003 s. 501 (Gulating).

⁸⁴ Jf. kap. 2 om styringsrettens begrunnelse, se note 49.

lignende.⁸⁵ Slike betegnelser vil normalt favne en rekke arbeidsoppgaver, og det nærmere innhold forutsettes derved løpende fastlagt. Derved er det også klart at arbeidsgiver i alminnelighet vil *ha adgang* til å utøve styringsrett. I det følgende rettes oppmerksomheten derfor kun mot styringsrettens rekkevidde. Jeg ser først på styringsrettens rekkevidde hva gjelder *hvilke oppgaver* arbeidstaker skal utføre – det vil si hvilke oppgaver som kan pålegges eller fratras arbeidstaker. Deretter ser jeg på styringsrettens rekkevidde hva gjelder *hvordan* de tildelte oppgaver skal utføres.

4.11 I hvilken grad kan arbeidsgiver ensidig endre hvilke oppgaver som skal utføres.

At styringsretten må utøves innen rammen av det arbeidsforhold som er etablert, innebærer for det første at arbeidstakeren kun kan pålegges arbeidsoppgaver som ligger innenfor arbeidspliktens ytterrammer, og for det andre at arbeidstakeren bare kan fratras arbeidsoppgaver som han ikke har krav på å utføre. I den grad det utelukkende er tale om å endre balansen mellom eksisterende arbeidsoppgaver – det vil si at omfanget av visse oppgaver økes, mens omfanget av andre oppgaver reduseres – kan endringen dertil pålegges ensidig dersom den endrede balanse er forenlig med arbeidsforholdets rettsgrunnlag.

Det første spørsmål som må undersøkes, blir derved *hvilke oppgaver som kan pålegges arbeidstaker*, det vil si hvilke oppgaver som ligger innenfor arbeidspliktens ytterrammer.

Lovgivningen pålegger naturlig nok ikke arbeidstaker å utføre konkrete arbeidsoppgaver. Derimot inneholder lovgivningen begrensninger for hvilke arbeidsoppgaver som kan pålegges. Slike begrensninger utgjøres i første rekke av kompetansekrav for å inneha bestemte stillinger eller utføre visse arbeidsoppgaver, av forbud mot risikofylt og helse-

⁸⁵ Jf. aml. § 14-6 første ledd litra c. Tilsvarende Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 262.

skadelig arbeid samt av forbud mot handlinger som er straffebelagte.⁸⁶ En arbeidstaker kan heller ikke være forpliktet til å utføre handlinger som av andre årsaker er ulovlige, eksempelvis å utøve uhjemlet tvang.⁸⁷

For tariffbundne parter kan ytterrammer for arbeidsplikten også følge av *tariffrettslig regulering*. Det kan således tales om en tariffmessig arbeidsplikt. I tariffrettslig sammenheng er det imidlertid vanlig å skille mellom ufaglærte arbeidere, faglærte arbeidere og funksjonærer.⁸⁸ For ufaglærte arbeidere er det i rettspraksis og teori lagt til grunn at de i alminnelighet ansettes for å utføre alle oppgaver som faller innenfor rammen av den tariffavtalen som kommer til anvendelse.⁸⁹ Hvor det ikke foreligger holdepunkter for annet, er arbeidsgivers styringsrett derved bare begrenset av tariffavtalens virkeområde.⁹⁰ Rettspraksis gir imidlertid kun holdepunkter for en slik doktrine for ufaglærte arbeidere. For andre arbeidere og for funksjonærer må styringsretten motsetningsvis antas å være begrenset til den stilling arbeidstakeren er ansatt i. Der tariffavtalen dekker flere stillingskategorier eller yrkesgrupper, kan arbeidsplikstens innholdsmessige avgrensning derved variere for de ulike kategorier eller grupper – hvilket igjen vil kunne begrense arbeidsgivers endringsadgang tilsvarende.⁹¹

Hvilke oppgaver som faller under tariffavtalens virkeområde eller stillingskategorier, følger tidvis av positiv regulering, og må ellers fastlegges ved fortolkning. Som eksempel på *positiv regulering* av arbeids-

⁸⁶ Se helsepersonelloven § 48, barnehageloven § 17 og § 18, revisorloven § 3-2 og § 3-3, samt eiendomsmeglerloven av 29. juni 2007 nr. 73 (i kraft fra 1. januar 2008; dog ikke § 4-4 første og annet ledd) § 4-1, § 4-3 og § 4-4, og aml. § 2-3 annet ledd litra c. Jf. Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 264 flg., Engelsrud, *Styring og vern* (2006) s. 157, Jakhelln, Aune (red.), *arbeidsrett.no* s. 877.

⁸⁷ Se eksempelvis LG-1998-844.

⁸⁸ Se forutsetningsvis ARD 1986 s. 165 (*Høst*), ARD 1945-48 s. 253.

⁸⁹ Jf. ARD 1986 s. 165 (*Høst*)

⁹⁰ Jf. ARD 1945-48 s. 46 (*Borregaard Cellulosefabrik*), ARD 1986 s. 165 (*Høst*), Andersen, *Fra arbeidslivets rett* s. 80.

⁹¹ Se forutsetningsvis ARD 2000 s. 39.

plikstens ytterrammer kan nevnes bestemmelser som hjemler rett til særskilt vederlag for bestemte oppgaver.⁹² Slik regulering forutsetter riktignok at vedkommende oppgave kan pålegges, men altså ikke uten særskilt vederlag. Derved vil oppgaven ligge utenfor den ordinære tariffmessige arbeidsplikt. Ved *fortolkning* av tariffavtalen er det naturlig å ta utgangspunkt i hvilke oppgaver som i alminnelighet tilligger vedkommende stillingskategori eller yrkesgruppe.⁹³ Arbeidsrettens praksis viser for øvrig at det ved fortolkningen må ses hen til omstendigheter som tariffavtalens forhistorie – herunder partenes forhandlinger – tariffavtalens indre sammenheng, samt til tariffavtalens praktisering.⁹⁴ I fravær av holdepunkter for noe annet synes det avgjørende å være hvorvidt de omtvistede oppgaver står i nær sammenheng med de oppgaver arbeidstakerne allerede utfører og med virksomhetens alminnelige drift, samt hvorvidt oppgavene ligger innenfor den aktuelle arbeidstakergruppes normale faglige kvalifikasjoner.⁹⁵

Normalt er det imidlertid *den individuelle arbeidsavtale* som har størst praktisk betydning for hvilke oppgaver arbeidstakeren er forpliktet til å utføre. Da det sjelden eller aldri foreligger klar og uttømmende regulering av hvilke oppgaver arbeidstaker plikter å utføre – og hvilke han ikke plikter å utføre – må den individuelle arbeidsplikstens ytterrammer fastlegges ved fortolkning av den enkelte arbeidsavtale. I fravær av entydig enighet vil det sentrale fortolkningsspørsmål, i tråd med den

⁹² Eksempelvis ARD 1962 s. 106, Fellesoverenskomst for byggfag YS – PRIFO 2004-2006 § 2-9 nr. 2.

⁹³ Eksempelvis ARD 1934 s. 161. Om betydningen av den alminnelige språklige forståelse ved tolkning av tariffavtaler, se Fougner m.fl., *Kollektiv arbeidsrett* s. 183 flg., Andersen, *Arbeidsretten og organisasjonene* s. 132 flg.

⁹⁴ Jf. ARD 2000 s. 39, ARD 2003 s. 240, ARD 2003 s. 170, ARD 2003 s. 165, ARD 1999 s. 131, ARD 1992 s. 66, Fougner m.fl., *Kollektiv arbeidsrett* s. 192 flg., Andersen, *Fra arbeidslivets rett* s. 73 flg., Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 90 flg.

⁹⁵ Jf. henholdsvis ARD 2000 s. 39, ARD 1971 s. 113, ARD 1934 s. 161, ARD 1992 s. 66, ARD 1961 s. 69.

alminnelige objektive fortolkningslære, være hvilke oppgaver arbeidstaker med rimelighet må være forberedt på å utføre.⁹⁶

Et naturlig utgangspunkt vil være arbeidsavtalens angivelse av stillingsbetegnelse, arbeidskategori e.l. – hvilket skal angis i den skriftlige arbeidsavtale, jf. aml. § 14-6 første ledd litra c. Kravene til arbeidsavtalens innhold i aml. § 14-6 er imidlertid bare ordensregler og pålegger derved kun en opplysningsplikt.⁹⁷ Bestemmelsen gir således ikke i seg selv et vern mot endringer. Kravet om angivelse av stillingsbetegnelse, arbeidskategori e.l. er likevel ikke helt uten betydning for endringsadgangen. Den stillingsbetegnelse, arbeidskategori e.l. arbeidsgiver plikter å innta i arbeidsavtalen, kan nemlig gi arbeidstakeren visse forventninger om hva slags arbeid han skal utføre. For eksempel faller rengjøring av kontorlokaler i alminnelighet utenfor en sekretærs plikter; derfor er det normalt ikke påregnelig for en sekretær å bli satt til slike oppgaver. Slike forventninger kan igjen etter alminnelige fortolkningsprinsipper danne grunnlag for avtaleforankrede begrensninger. Ved vurderingen av hvilke

⁹⁶ Jf. kap. 3.1, se note 79. Tilsvarende RG 2003 s. 18 (Saltén).

⁹⁷ Dette følger både av bestemmelsens ordlyd, jf. aml. § 14-6 første ledd hvor det tales om "*opplysninger*". På tilsvarende vis taler forarbeidene gjennomgående om informasjonsplikt. Aml. § 14-6 er for øvrig initiert av EF, jf. Rådskdirektiv 91/533/EØF. Av direktivet, samt av praksis fra EF-domstolen, følger at direktivet kun tilsikter å gi arbeidstaker krav på informasjon om vesentlige sider av arbeidsforholdet. Noe krav på varig fastleggelse av rettigheter og forpliktelser gir direktivet derimot ikke. Se blant annet sak C-253/96 (*Kampelmann*). Se også Ot.prp. nr. 78 (1993-94) s. 11 om betydningen av angivelser av arbeidsstedet, og Rt. 2007 s. 129. Overholdelse av informasjonsplikten er dertil ingen betingelse for arbeidsavtalens gyldighet. Dette følger forutsetningsvis av forarbeidenes behandling av konsekvensene av manglende overholdelse av informasjonsplikten, jf. Ot.prp. nr. 78 (1993-94) s. 11 hvor ugyldighet ikke er nevnt som alternativ. At manglende overholdelse ikke har betydning for avtalens gyldighet, er dertil uttrykkelig lagt til grunn i Rt. 2005 s. 1395 og i et *obiter dictum* i Rt. 2004 s. 53. For øvrig viser jeg til Rådskdirektiv 91/533/EØF art. 2, rådskdirektivets fortale, samt til EF-domstolens praksis, eksempelvis sak C-253/96 (*Kampelmann*) og sak C-350/99 (*Lange*).

oppgaver som omfattes av den avtalte arbeidsplikt, må også de øvrige tolkningsdata som er nevnt i kap. 3.1, tas i betraktning. Av særlig betydning vil være bransjepraksis og praksis i virksomheten, stillingsinstruks, stillingsutlysning, opplysninger gitt i forbindelse med ansettelse og praktisering av arbeidsforholdet.⁹⁸

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

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

Arbeidstakeren hadde således ingen plikt til å utføre det anviste arbeid, og kravet på lønn i oppsigelsestiden var dermed berettiget. Det er naturlig å forstå avgjørelsen slik at arbeidstaker kun plikter å utføre likeartet arbeid. Senere rettspraksis og teori viser da også at det ved vurderingen av hvilke oppgaver som kan pålegges, foretas en sammenligning mellom arbeidstakers tidligere oppgaver og de som ønskes pålagt, og hvor det avgjørende – i mangel av andre holdepunkter – synes å være hvorvidt de

⁹⁸ Se eksempelvis Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), Rt. 1964 s. 1345 (*Jordmor*), RG 1994 s. 492 (Gulating), LB-2001-1994.

nye oppgavene fremstår som likeartede, likeverdige eller like kvalifiserte som arbeidstakerens nåværende oppgaver.⁹⁹ Hvorvidt det er tale om slike oppgaver, beror særlig på i hvilken grad arbeidet krever de samme faglige kvalifikasjoner, på arbeidets status og på om arbeidet normalt er likt avlønnet.¹⁰⁰ Etter dette kan det synes nærliggende å si at arbeidspliktens ytterrammer – i mangel av holdepunkter for noe annet – trekkes ved de arbeidsoppgaver som er likeartede, likeverdige eller like kvalifiserte som dem arbeidstaker allerede utfører.

Det neste spørsmålet som må undersøkes, er hvilke begrensninger som eventuelt gjelder for *hvilke oppgaver arbeidstaker kan fratas*. Da det er arbeidsgivers og virksomhetens behov som utgjør bakgrunnen for ansettelsen, kan det umiddelbart synes naturlig at det innen arbeidspliktens ytterrammer må være opp til arbeidsgiver å avgjøre hvilke oppgaver som skal utføres. Dette er også utgangspunktet.¹⁰¹ Men det kan like fullt vanskelig gjelde uten begrensninger. Visse oppgaver kan være så sentrale – eller av andre grunner så betydningsfulle for arbeidstakeren – at det ikke uten videre kan være opp til arbeidsgiver alene å bestemme hvem som skal utføre dem. Slike arbeidsoppgaver kan arbeidstakeren etter arbeidsforholdets rettslige regulering ha *krav* på å utføre – hvilket medfører at oppgavene ikke kan fratas ham ensidig.¹⁰²

Spørsmålet om hvilke oppgaver arbeidstaker har krav på å utføre, finner begrenset veiledning i *lov og tariffavtaler*. Det finnes riktignok tariffavtaler som spesifiserer hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres av

⁹⁹ Se forutsetningsvis Rt. 1995 s. 227. Se også ARD 1986 s. 165 (*Høst*). Fra de lavere domstoler se RG 2003 s. 501 (Gulating), RG 2003 s. 18 (Salten), RG 1989 s. 653 (Eidsivating), RG 1961 s. 348 (Bergen). Tilsvarende Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 560.

¹⁰⁰ Se eksempelvis Rt. 1995 s. 227. Fra de lavere domstoler se RG 1994 s. 492 (Gulating), RG 2003 s. 226 (Salten), LG-2005-124717.

¹⁰¹ Jf. Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 561, Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 96. Se også RG 2003 s. 18 (Salten).

¹⁰² Tilsvarende forutsetningsvis Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 561, Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 96, RG 2003 s. 18 (Salten).

ulike arbeidstakergrupper. Som eksempel kan nevnes Overenskomst for avis og avistrykkerier NHO/LO – LO/FF § 26 og § 27 som oppstiller krav om at kun ”faglært grafisk arbeidskraft” og ”faglærte trykkere” skal benyttes til en rekke spesifikt angitte arbeidsoppgaver. Slike reguleringer innebærer at vedkommende arbeidstakergruppe har enerett – eller fortrinnsrett – i forhold til andre arbeidstakergrupper til å utføre de aktuelle arbeidsoppgaver.¹⁰³ En slik enerett vil kunne være viktig for å beskytte en yrkesgruppe mot konkurranse fra andre yrkesgrupper eller uorganiserte, men eneretten gir neppe i seg selv den enkelte arbeidstaker krav på å utføre de arbeidsoppgaver som er vernet.¹⁰⁴ Eksempelvis synes det ikke naturlig å forstå § 26 i avisoverenskomsten slik at hver enkelt faglært grafiker har krav på å utføre samtlige oppgaver som er beskrevet i bestemmelsen.

Begrensninger av hvilke oppgaver arbeidstaker kan eller ikke kan fratas, kan derimot følge av *den individuelle arbeidsavtale*. I fravær av klar og uttrykkelig regulering vil det sentrale spørsmål ved fortolkningen være hvorvidt det foreligger omstendigheter i det konkrete arbeidsforhold som gir arbeidstakeren en rimelig forventning om at bestemte arbeidsoppgaver er tillagt ham varig.¹⁰⁵ I en slik sammenheng vil igjen den stillingsbetegnelse, arbeidskategori e.l. som er benyttet i arbeidsavtalen, og den alminnelige forståelse av denne, kunne gi arbeidstakeren visse rimelige forventninger om å få utføre bestemte oppgaver. Eksempelvis forventer en som er ansatt i sjåførstilling, normalt at hans arbeids-

¹⁰³ Se også ARD 1962 s. 106, hvor Arbeidsretten la til grunn at tariffavtalen ga lasse- og lossearbeiderne i Oslo Havn krav på å foreta ilandkjøring av importbiler. Se også ARD 1955 s. 99. At en arbeidstakergruppe kan ha en rett til å utføre bestemte oppgaver, følger også forutsetningsvis av blant annet ARD 1973 s. 1, ARD 1975 s. 86. Se også Andersen, *Fra arbeidslivets rett* s. 82 flg., Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 90 flg.

¹⁰⁴ I tillegg kommer at slike ene- eller fortrinnsrettsbestemmelser i dag er lite utbredt. Deres praktiske betydning er derfor begrenset. Se Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* s. 96.

¹⁰⁵ Tilsvarende RG 2003 s. 18 (Salten).

oppgaver i det vesentligste skal utgjøres av transporttjenester. Berettigede forventninger kan dertil følge av de øvrige faktorer som stillingsutlysning, praksis i arbeidsforholdet, etc.¹⁰⁶

Hvilke oppgaver arbeidstaker har krav på å utføre, kommer særlig på spissen hvor arbeidstakeren utfører flere typer oppgaver, og en oppgave søkes fratatt vedkommende. Et slikt tilfelle forelå i RG 1997 s. 175 (Borgarting). Arbeidstakeren var ansatt som administrasjonssekretær i Blindeforbundet, hvor en av hans oppgaver var å være redaktør for forbundets medlemsblad. Spørsmålet var om denne funksjonen ensidig kunne fratas ham. Avgjørende var ”*hvor sentral redaktørfunksjonen [var] i forhold til [arbeidstakers] andre arbeidsoppgaver*” (s. 177). På bakgrunn av de ulike arbeidsoppgavenes omfang fant retten at redaktørfunksjonen utgjorde en så sentral del av arbeidstakerens stilling at den ikke kunne fratas han ensidig.

En tilsvarende vurdering av hvor sentral den aktuelle arbeidsoppgave må anses å være, er lagt til grunn også i andre avgjørelser.¹⁰⁷ Ved vurderingen av hvor sentral en oppgave er, viser rettspraksis at det særlig legges vekt på oppgavens omfang, varighet, art, anseelse, avlønning og arbeidstakers kvalifikasjoner.¹⁰⁸ Med oppgavens art og anseelse siktes det spesielt til om oppgavene er særlig utfordrende, meningsfylte eller interessante – særlig tatt arbeidstakers kvalifikasjoner i betraktning – samt hvorvidt oppgavene medfører et overordnet ansvar.¹⁰⁹ Som relevante kvalifikasjoner regnes først og fremst de kvalifikasjoner som har stått sentralt i ansettelsesprosessen og som tilsier at arbeidstakeren er til-

¹⁰⁶ Jf. kap. 3.

¹⁰⁷ Se RG 2003 s. 226 (Salten), RG 1996 s. 1311 (Borgarting), RG 1994 s. 492 (Gulating).

¹⁰⁸ Se forutsetningsvis Rt. 2003 s. 1702. Se også RG 2003 s. 226 (Salten), RG 1996 s. 1311 (Borgarting), LB-1996-1525, RG 1997 s. 175 (Borgarting), RG 1994 s. 492 (Gulating).

¹⁰⁹ Jf. RG 1987 s. 842 (Gulating), RG 1994 s. 492 (Gulating), LE-1998-769. Om betydningen av at ansvar fratas, se for øvrig Ulseth, *Daglig leders stillingsvern* s. 154.

satt for å utføre bestemte arbeidsoppgaver.¹¹⁰ Med oppgavenes avlønning siktes til om arbeidstakeren oppebærer særskilt vederlag for vedkommende oppgave.¹¹¹ Dersom det er tilfelle og vederlaget bortfaller som følge av endringen, skal det generelt lite til før endringen anses å ligge utenfor styringsretten.¹¹²

Arbeidstakerens forventning om å få utføre bestemte oppgaver må imidlertid vurderes i lys av samfunnsutviklingen.¹¹³ Den kan redusere betydningen av arbeidstakers tidligere oppgaver, ja endog overflødiggjøre disse. Under slike omstendigheter må arbeidstaker i alminnelighet være forberedt på omstillinger for å opprettholde sin nytteverdi for arbeidsgiver.

Oppgaver som etter en slik totalvurdering må sies å utgjøre sentrale deler av arbeidstakers plikter, vil arbeidstakeren normalt ha en rimelig forventning om å få beholde. Det må derved kunne legges til grunn at disse ikke kan fratras arbeidstakeren ensidig, det vil si uten dennes samtykke eller særskilt rettsgrunnlag.

Det gjenstår etter dette å undersøke hvilke begrensninger som gjelder for arbeidsgivers adgang til å endre *balansen mellom de bestående arbeidsoppgaver*. I praksis vil endringer i arbeidsforholdet ofte bestå av en kombinasjon av at nye oppgaver blir pålagt eller eksisterende økt, mens tidligere oppgaver blir fratatt eller redusert – det vil si en kombinasjon av begge de aspektene som er behandlet ovenfor.

I denne forbindelse er dommen i Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*) av særlig interesse. Spørsmålet i saken var om de ansatte maskinister på kommunens brannbåt ved ensidig beslutning kunne innlemmes i kommunens hovedbrannstyrke. Før innlemmelsen var maskinistenes arbeidsoppgaver hovedsaklig knyttet til brannbåten, men de hadde også utført andre opp-

¹¹⁰ Se eksempelvis RG 1994 s. 492 (Gulating).

¹¹¹ Se RG 2003 s. 226 (Saltén), LB-1996-1525, og forutsetningsvis RG 2000 s. 1050 (Borgarting).

¹¹² Jf. kap. 3, se note 83.

¹¹³ Jf. kap. 3, se note 66.

gaver, deriblant deltatt i brannutrykninger på land. Etter innlemmelsen ville deres hovedoppgaver fremdeles være knyttet til brannbåten, men deler av maskinistenes virke ville samtidig bli konvertert til landbasert arbeid, hvor blant annet antallet utrykninger var betydelig høyere. Om betydningen av dette uttalte førstvoterende:

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

Det er naturlig å forstå denne uttalelsen slik at det må foretas en samlet vurdering av de to aspekter. For det første omfattet endringen bare arbeidsoppgaver som falt innenfor rammen av det etablerte arbeidsforhold, jf. *”heller ikke tidligere har vært begrenset til”*. For det andre ble arbeidstakerne ikke fratatt oppgaver de etter avtalen hadde krav på å utføre, eller fikk redusert slike oppgaver til det uvesentlige, jf. *”hovedoppgaven fremdeles består i å være maskinister”*. Innenfor de skisserte rammer er det dertil nærliggende å forstå avgjørelsen slik at arbeidsgiver har betydelig endringsadgang, jf. *”ikke ubetydelige endringer”*, så lenge balansen for hva som utgjør arbeidstakers hovedoppgaver og tilleggsoppgaver opprettholdes, jf. *”hovedoppgavene fremdeles består i å være maskinister”*.¹¹⁴

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

¹¹⁴ Et synspunkt om at arbeidsavtalen kan forutsette en viss fordeling eller balanse mellom ulike oppgaver synes også lagt til grunn av Fanebust i *Innføring i arbeidsrett* s. 96.

Det vil derfor være risikofylt for arbeidsgiver å basere seg på en endringsadgang ut over disse rammer.

En slik forståelse samsvarer med det som ble antydnet innledningsvis på bakgrunn av det grunnleggende utgangspunkt om at styringsretten må utøves innen rammen av det arbeidsforhold som er etablert; nemlig at endringer i balansen mellom de ulike oppgaver kun kan finne sted i den grad den endrede balanse er forenlig med arbeidsforholdets rettsgrunnlag.

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

4.12 I hvilken grad kan arbeidsgiver ensidig endre hvordan de tildelte oppgaver skal utføres?

Det siste spørsmålet som ble omtalt innledningsvis, er hvilken adgang arbeidsgiver har til å pålegge endringer av *hvordan* de oppgaver som omfattes av arbeidstakers arbeidsplikt, skal utføres. Beslutninger om arbeidets utførelse vil typisk kunne bestå i endrede arbeids- og rapporteringsrutiner og endret angivelse av hvilke teknikker, fremgangsmåter eller utstyr som skal benyttes.¹¹⁵ Pålegg om hvordan arbeidet skal utføres må imidlertid avgrenses mot pålegg av mer kontrollerende karakter, eksempelvis bruk av stemplingsur, kontroll av bagger og kjøretøy, PC- og internettbruk, etc. Pålegg av sistnevnte karakter kan riktignok indirekte tenkes å få betydning for arbeidets utførelse, men faller strengt tatt utenfor fremstillingen her og vil følgelig ikke bli behandlet.

¹¹⁵ Eksempelvis ARD 1978 s. 110, Rt. 1988 s. 1188 (*Sara Hotell*). Se også NAD 1988 s. 467 (Tromsø) om arbeidsantrekk.

Meget taler for at arbeidsgiver har vid adgang til ensidig å bestemme hvordan arbeidet skal utføres. Arbeidets utførelse og organisering er av stor betydning for virksomhetens drift, virksomhetens kostnader og sluttproduktets egenskaper. For arbeidsgiver er det derfor særlig viktig med kontroll over disse forhold. Dertil kommer at det i alminnelighet vil være arbeidsgiver som har best oversikt over, og forutsetninger for å vurdere, virksomhetens behov. En begrensning av arbeidsgivers beslutningskompetanse på dette området vil således ha formodningen mot seg.¹¹⁶ Så vidt jeg kan se foreligger det da også svært få begrensninger for arbeidsgivers styringsrett på dette området.

De begrensninger som er aktuelle, vil fortrinnsvis følge av generelle reguleringer *utenfor* den individuelle arbeidsavtale. Av særlig betydning er for det første de tidligere omtalte *forbud i lovgivningen* mot helse-skadelig arbeid – som særlig håndheves av arbeidstilsynet, jf. aml. § 18-1. For det andre kan begrensninger for hvorledes arbeidet skal utføres følge av *etiske normer eller retningslinjer*, eksempelvis for leger og advokater.¹¹⁷ Regulering av betydning for arbeidets utførelse kan for det tredje forekomme i *stillingsinstruks eller arbeidsreglement*. Slike reguleringer kan medføre begrensninger for adgangen til å pålegge endringer i det konkrete tilfelle. Da både arbeidsreglement og stillingsinstruks jevnt over forutsettes å kunne endres, vil disse like fullt sjelden eller aldri legge varige bindinger på det individuelle arbeidsforhold.¹¹⁸ Ingen av de

¹¹⁶ Tilsvarende Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 117.

¹¹⁷ Se eksempelvis Regler for god advokatskikk, inntatt i advokatforskriftens kap. 12.

¹¹⁸ Se eksempelvis aml. § 14–20. Etter arbeidsmiljøloven § 14-17 er det imidlertid et krav at reglementet skal forhandles med arbeidstakerne, samt godkjennes av de tillitsvalgte eller Direktoratet for Arbeidstilsynet for å være gyldig. Kravene er imidlertid av begrenset betydning for arbeidsgivers materielle endringsadgang. Forhandlingsplikten innebærer ingen plikt til å komme til enighet, jf. forutsetningsvis aml. § 14-17 annet ledd fjerde punktum. Formålet med direktoratets godkjenning er dertil i hovedsak kun å kontrollere at reglementets innhold, eller

nevnte regelsett kan således ses å medføre begrensninger av vesentlig praktisk betydning for arbeidsgiver. Resultatet er derfor at det innenfor de rammer som gjelder for hvilke oppgaver som skal utføres i det alt vesentligste er opp til arbeidsgiver å beslutte *hvordan* disse skal utføres.¹¹⁹

4.2 Arbeidsstedet

En adgang til å pålegge endret arbeidssted kan være av stor betydning for arbeidsgiver, men kan også få inngripende konsekvenser for arbeidstaker. Slike endringspålegg vil normalt angå arbeidspликтens geografiske utstrekning – det vil si hvor arbeidet skal utføres, påbegynnes eller avsluttes. Et pålegg om endret arbeidssted kan imidlertid også innebære at arbeidstaker underlegges en annen arbeidsgivers daglige styringsrett, eller en overgang fra fast arbeidsplass til omreisende arbeid eller omvendt. Adgang til ensidig å pålegge slike endringer kan være en viktig forutsetning for virksomhetens mulighet til å nyttiggjøre seg arbeidsstokken og dens kvalifikasjoner. Spesielt gjelder dette innenfor konkurranseutsatte bransjer og i større organisasjoner.¹²⁰ På den annen side kan endret arbeidssted få inngripende konsekvenser for arbeidstaker og dennes familie, hvilket særlig vil være tilfellet ved betydelige geografiske forflytninger. På denne bakgrunn vil jeg forsøke å avklare hvorvidt og eventuelt i hvilken utstrekning en ensidig endringsadgang er forenlig med gjeldende rett.

tilblivelse, ikke er i strid med loven eller er urimelig overfor arbeidstakerne, jf. aml. § 14-19.

¹¹⁹ Omfattende instruksadgang er også lagt til grunn i Evju, ”Om kontraktsvern, arbeidstilsyn og straff” i *Arbeidsrettslige emner* (1979) s. 259, Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 559. Se også note 115 ovenfor.

¹²⁰ At det foreligger et slikt behov, underbygges blant annet av at reguleringer som tilsikter å sikre arbeidsgiver forflytningsadgang, er forholdsvis utbredt. Alternative avtalereguleringer og adgangen til å gjøre bruk av slike behandles i kap. 5.2 flg.

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

Den første problemstilling som må avklares er om arbeidsgiver overhodet *har adgang* til å pålegge endret arbeidssted ensidig, eller om arbeidsstedet må anses bindende fastlagt. Er det siste tilfellet, kan endringer kun finne sted med arbeidstakers samtykke – eventuelt i kombinasjon med oppsigelse.¹²¹

Lovgivning og tariffavtaler gir jevnt over liten veiledning for løsning av problemstillingen. Det forekommer riktignok visse tilfeller av lovhjemlet plikt til å akseptere pålegg om endret arbeidssted, se eksempelvis sjømannsloven § 3 og politiloven § 21, men slik regulering har begrenset utbredelse.¹²² Plikt til å akseptere endret arbeidssted kan også følge av tariffavtale, men også slik regulering synes lite utbredt. Reguleringsformen kan imidlertid eksemplifiseres ved ARD 2003 s. 14, hvor det i tariffavtalens punkt 4.2.1 het:

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

En plikt til å akseptere endret arbeidssted kan også følge forutsetningsvis av tariffavtalen, eksempelvis ved regulering av vederlags- og kostnadsdekning ved reiser, som f.eks. i punkt 2-11 nr. 2 i Overenskomst mellom SAMFO og NITO 2004-2006.¹²³

¹²¹ Tilsvarende Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 552.

¹²² Tilvarende Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 268. I denne forbindelse kan det også pekes på tjml. § 12, hvoretter det må legges til grunn at arbeidsgiver har en beordringskompetanse hva gjelder arbeidssted, jf. forutsetningsvis forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m. (11. november 1983 nr. 1608) § 7 nr. 6, og Bjørnaraa, Gaard og Selmer, *Norsk tjenestemannsrett* s. 488.

¹²³ Om plikt til å akseptere forflytninger basert på fortolkning av tariffavtalen, se forutsetningsvis ARD 1973 s. 75 og ARD 1967 s. 90, hvor Arbeidsretten imidlertid kom til at slik plikt ikke forelå.

Reguleringer som avskjærer adgang til å pålegge endret arbeidssted, kan derimot ikke ses å foreligge i lovgivningen, og jeg har heller ikke kunnet finne eksempler på slike reguleringer i tariffavtaler. Hvis regulering av arbeidsgivers påleggsadgang unntaksvis forekommer i lov eller tariffavtale, vil imidlertid slik regulering, i fravær av holdepunkter for det motsatte, måtte legges til grunn også i det individuelle arbeidsforhold.¹²⁴

I de fleste tilfeller vil spørsmålet om arbeidsgiver har adgang til å pålegge endret arbeidssted, etter dette bero på hva som må anses avtalt i den *individuelle arbeidsavtale*. Endringsadgangen må da vurderes med utgangspunkt i arbeidsavtalens regulering av arbeidsstedet. I henhold til aml. § 14-6 første ledd litra b skal den skriftlige arbeidsavtale inneholde opplysninger om "*arbeidsplassen*".¹²⁵ Da bestemmelsen, som nevnt i kap. 4.11, kun pålegger en opplysningsplikt, gir den ikke arbeidstakeren rettskrav på et bestemt varig arbeidssted.¹²⁶ Hvor det ikke foreligger eksplisitt regulering av om arbeidsstedet er bindende avtalt eller ikke, må arbeidsgivers endringsadgang derfor fastlegges med utgangspunkt i de individuelle fortolknings- og utfyllingsdata som er omtalt i kap. 3. Ved denne fortolkningen må det for øvrig sondres mellom arbeidsforhold hvor det ikke eksisterer en fast arbeidsplass og arbeidsforhold som typisk er mer stedbundne.

I visse arbeidsforhold vil en varig fastleggelse av arbeidsstedet fremstå som uforenlig med virksomhetens og/eller stillingens art, eksempelvis i anleggsbransjen.¹²⁷ I slike tilfeller eksisterer ingen fast arbeidsplass, og det skal derfor fremgå av den skriftlige arbeidsavtale "*at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder*", jf. aml. § 14-6 første ledd litra b. Selv om en slik bestemmelse mangler, vil stillingens karak-

¹²⁴ Om adgang til å fravike slik regulering i den individuelle arbeidsavtale, se kap. 4.

¹²⁵ Er plikten til å gi skriftlig arbeidsavtale med opplysninger om arbeidssted ikke overholdt, må vurderingen ta utgangspunkt i det praktiserte arbeidssted.

¹²⁶ Jf. note 97.

¹²⁷ Jf. ARD 1980 s. 42. Tilsvarende Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 268 flg., Berg, *Arbeidsrett* s. 69.

ter og praksis i bransjen uansett tale mot at arbeidsstedet skal anses varig fastlagt. I slike tilfeller vil arbeidsgiver således utvilsomt ha kompetanse til å gi pålegg om endret arbeidssted. Derfor er det holdepunkter for det motsatte, det vil si at arbeidstaker ikke kan pålegges endret arbeidssted, som eventuelt må dokumenteres. For arbeidsforhold der det ikke eksisterer en fast arbeidsplass, er derved den sentrale problemstilling hvor omfattende endringer arbeidstaker må akseptere.¹²⁸

Der hvor arbeidet typisk er mer stedbundet, er det derimot mindre klart om arbeidsgiver har adgang til å endre arbeidsstedet ensidig.¹²⁹ I slike tilfeller forutsetter aml. § 14-6 første ledd litra b som utgangspunkt at det er det bestemte arbeidssted som skal angis, og ikke det området eller den institusjon arbeidstakeren skal arbeide i.¹³⁰ Det må kunne hevdes at når arbeidstakeren i arbeidsavtalen har fått angitt et bestemt arbeidssted, vil han i alminnelighet forvente at dette skal ligge fast så lenge hans stilling består på dette stedet. I mangel av holdepunkter for det motsatte må derfor trolig en forventning om at arbeidsstedet skal ligge fast så lenge det er behov for arbeidstakers stilling på det angitte arbeidssted, anses berettiget.¹³¹

¹²⁸ Se kap. 4.12.

¹²⁹ Det synes å være en viss uenighet i juridisk teori om adgangen til å pålegge forflytninger i slike tilfeller. Se eksempelvis Storeng, Beck og Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler I* s. 117, hvor det legges til grunn at det er adgang til forflytninger, mens Dege, *Arbeidsgivers styringsrett I*, s. 289, i utgangspunktet er mer forbeholden. I begge tilfeller savnes imidlertid en nærmere begrunnelse for standpunktene, samtidig som de er svært generelt avfattet. Uttalelsene bør derfor tillegges begrenset betydning.

¹³⁰ Jf. Ot.prp. nr. 78 (1993-94) s. 11.

¹³¹ For statens tjenestemenn gir tjml. § 12 tilsynelatende det motsatte utgangspunkt, jf. Bjørnaraa, Gaard og Selmer, *Norsk tjenestemannsrett* s 483 og forutsetningsvis forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m. § 7 nr. 6. Dette har imidlertid begrenset overføringsverdi, blant annet fordi endringsadgangen under tjml. § 12 følger av fortolkning av lovhjemmel. Dertil kommer at tjenestemannsloven har et

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

Adgang til forflytninger kan like fullt fremstå som påregnelig i særlig to situasjoner.

For det første kan det – som antydnet – stille seg annerledes der det ikke lenger foreligger behov for arbeidstakers stilling på vedkommende sted. Beslutninger om hvor virksomheten skal være lokalisert, og om hvilket arbeidskraftbehov som foreligger på den enkelte lokalitet, utgjør viktige sider ved foretaksledelsen, og en avtalemessig binding av denne kompetansen har for så vidt formodningen mot seg.¹³² Dertil kommer at endringer i virksomhetens lokalisering alene, eller som følge av omstillingsprosesser, ikke kan anses som noe uvanlig i dagens arbeidsliv. Endret arbeidssted som følge av at hele eller deler av virksomheten besluttet flyttet, må det derfor antas at arbeidstakeren i alminnelighet må være

noe strengere oppsigelsesvern enn arbeidsmiljøloven, hvilket kan nødvendig-
gjøre en mer omfattende endringsadgang.

¹³² At det tilligger bedriftsledelsen å fatte beslutninger om virksomhetens lokalisering, finner forutsetningsvis støtte i Rt. 1989 s. 508 (*Spikerverket*). Se også Dege, *Arbeidsgivers styringsrett I* s. 287.

forberedt på.¹³³ Berettigede forventninger om vern mot forflytninger ved endret virksomhetslokalisering er således i alminnelighet uaktuelt.

For det andre kan endret arbeidssted fremstå som påregnelig hvor arbeidsgiver utøver likeartet næringsvirksomhet på flere nærliggende lokaliteter og disse overfor arbeidstakeren fremtrer som relativt samkjørte. Et typisk eksempel vil være flere utsalgssteder eiet av samme innehaver og lokalisert i samme by. Selv om arbeidsavtalen angir et bestemt arbeidssted, må i slike tilfeller i det minste kortvarige forflytninger for å avhjelpe forbigående bemanningsbehov kunne fremtre som påregnelig.¹³⁴ En adgang til å pålegge forflytninger i slike situasjoner har også en viss støtte i den utvidede arbeidspunkt i ekstraordinære situasjoner.¹³⁵ Fremstår det som klart at bemanningsbehovet vurderes mer eller mindre enhetlig for de ulike lokalitetene, slik at det er naturlig å anse ansettelsen knyttet til virksomheten som sådan og ikke til den enkelte avdeling, kan endog ensidige forflytninger med varig virkning kunne anses som påregnelige.¹³⁶ En forutsetning for styringsrett i slike tilfeller må imidlertid som utgangspunkt være at samkjøringen er synbar for arbeidstaker ved inngåelsen av arbeidsavtalen.

4.22 Hvor omfattende endringer i arbeidsstedet kan arbeidsgiver foreta ensidig?

I de tilfeller hvor det kan legges til grunn at arbeidsgiver har adgang til å pålegge endret arbeidssted, blir spørsmålet videre *hvor omfattende endringer* arbeidsgiver er berettiget til å pålegge. Dersom endringsadgangen

¹³³ Tilsvarende Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 272. Se også Berg, *Arbeidsrett* s. 70.

¹³⁴ Om betydningen av at endringen er midlertidig se for øvrig LB-1999-414, RG 1996 s. 1311 (Borgarting).

¹³⁵ Jf. kap. 3, se note 81.

¹³⁶ Jf. Jakhelln, *ibid.* s. 270. I slike tilfeller foreligger det for øvrig gjerne en avtale-regulering som viser at arbeidsforholdet ikke er knyttet til den enkelte institusjon eller avdeling, men til virksomheten som sådan, eksempelvis i Rt. 2002 s. 712 (SFO).

hjemles ved uttrykkelig regulering i lov, tariffavtale eller den individuelle arbeidsavtale, må endringsadgangens omfang i utgangspunktet avgjøres ved en fortolkning av det aktuelle rettsgrunnlaget.

I fravær av særskilt regulering er det naturlig å falle tilbake på hva arbeidstaker med rimelighet kunne forvente ved etableringen av arbeidsforholdet.¹³⁷ Ved rene geografiske forflytninger vil det i en slik sammenheng særlig være naturlig å se hen til hvilke konsekvenser endringen medfører for avstand, tidsbruk og kostnader forbundet med reisevei til arbeidet.¹³⁸ Dette fordi det særlig er disse faktorene som er avgjørende for endringens konsekvenser for arbeidstaker, og som gjerne er fremtredende når arbeidstaker motsetter seg endringen.¹³⁹ Også ved dette spørsmålet er det naturlig å sondre mellom arbeidsforhold hvor det ikke eksisterer en fast arbeidsplass, og arbeidsforhold som er stedbundet.

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

¹³⁷ Jf. kap. 3, se note 79.

¹³⁸ Tilsvarende Fanebust, *Innføring i arbeidsrett* s. 94, Storeng, Beck og Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler I* s. 118, LH-1997-817 (*Lofoten trafikklag*).

¹³⁹ Hvor endringen medfører kortere reisevei, vil nok arbeidstakeren sjelden motsette seg forflytning. Det kan riktignok tenkes tilfeller der arbeidstaker motsetter seg forflytning på grunn av arbeidsmiljø og kolleger. Er det først adgang til å gi instruks om arbeidssted, er imidlertid en slik innvending neppe relevant for endringsadgangens omfang.

En slik forståelse finner støtte i ARD 1980 s. 42. Saken gjaldt arbeidstakers krav på lønn i oppsigelsestiden. Det avgjørende var om arbeidstakeren, som var ansatt som tømmer, i oppsigelsestiden var forpliktet til å arbeide på annen byggeplass enn den han opprinnelig ble anvist til. Arbeidstakeren hadde motsatt seg forflytningen fordi han hevdet den nye byggeplass lå utenfor det området hvor han etter sin arbeidsavtale var forpliktet til å arbeide. Han fikk imidlertid ikke medhold av retten, og en enstemmig Arbeidsrett uttalte:

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

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

For *arbeidsforhold av mer stedbunden karakter* er det naturlige å ta utgangspunkt i hva som utgjør alminnelig reisevei for yrkesaktive i det aktuelle område virksomheten ligger.¹⁴⁰ Foreligger det først adgang til å pålegge endret arbeidssted, kan arbeidstakeren neppe, uten særlige holdepunkter, høres med at det foreligger en berettiget forventning om at reiseveien under hele arbeidsforholdet skal forbli kortere enn hva som

¹⁴⁰ Tilsvarende Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 272, forutsetningsvis også Berg, *Arbeidsrett* s. 69. Enkelte forfattere legger til grunn en relativisert forflytningsadgang, det vil si at forflytningsadgangens omfang beror på hva som er rimelig reiseavstand for den enkelte arbeidstaker. Se eksempelvis Dege, *Arbeidsgivers styringsrett I* s. 289, Storeng, Beck og Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler I* s. 117. Denne problemstillingen inngår imidlertid som en del av et større problemkompleks, nærmere bestemt hvorvidt adgangen til å treffe styringsrettsbeslutninger – på tilsvarende vis som oppsigelsesadgangen – begrenses av et krav til individuell rimelighet. Dette behandles i kap. 8.22 nedenfor.

ellers er normalt i vedkommende område. Ved variasjoner mellom ulike bransjer og stillingskategorier bør det for øvrig særlig tas hensyn til hva som er normalt innen den bransje eller stillingskategori som arbeidstaker er i.

En adgang til å forflytte arbeidstaker innenfor det som er alminnelige reisevei i vedkommende område, finner støtte i Rt. 2002 s. 712 (SFO).¹⁴¹ Saken gjaldt retten til å stå i stilling under behandling av en oppsigelsessak. Arbeidstakeren var forsøkt forflyttet fra en av kommunens SFO-avdelinger til en annen. Arbeidstakeren motsatte seg forflytning og ble derfor gitt oppsigelse begrunnet med manglende samarbeidsvilje. Retten la til grunn at forgåelsens karakter og det sannsynlige utfall av oppsigelsessaken var av sentral betydning for retten til å stå i stilling under oppsigelsessaken, og i denne vurderingen sto spørsmålet om forflytningen lå innenfor eller utenfor arbeidsgivers styringsrett, sentralt. Høyesteretts kjæremålsutvalg sluttet seg til byretten som hadde lagt til grunn at det lå innenfor styringsretten å forflytte arbeidstakeren til et *”tjenestested med en beliggenhet som ikke ga [arbeidstakeren] en urimelig besværlig reisevei ut fra hva som er vanlig for yrkesaktive i Oslo”* (s. 714). Ved avgrensningen av styringsretten la retten således avgjørende vekt på normalbelastningen forbundet med arbeidsreisevei i arbeidstakerens eget nærområde.¹⁴²

For øvrig må det kunne legges til grunn at det må trekkes en absolutt grense mot forflytninger som er så omfattende at arbeidstakeren må flytte, eventuelt oppholde seg borte fra hjemmet over lengre perioder. En slik endringsadgang vil innebære svært belastende inngrep i arbeidstakers familiesituasjon og privatliv. Tilpasninger av et slikt omfang må således klart ligge utenfor hva arbeidstaker i alminnelighet må være for-

¹⁴¹ Her fulgte det riktignok av arbeidsavtalen at arbeidstakeren var ansatt i Oslo kommune og ikke på den konkrete skole. Adgangen til å forflytte arbeidstaker var derved avtalehjemlet. At avgjørelsen likevel har relevans for dette spørsmålet, skyldes at arbeidsavtalen ikke sa noe for øvrig om forflytningsadgangens omfang.

¹⁴² Se også Rt. 1971 s. 310, LE-1991-2250.

beredt på. Skal slike tilpasninger kunne gjennomføres ensidig, må det fremgå klart av arbeidsavtalen – alternativt av andre særskilte holdpunkter.¹⁴³

Det kan dog hevdes at arbeidsgivers endringsadgang må være ubegrenset i de tilfeller der virksomheten flyttes helt eller delvis. Dette fordi arbeidsgiver i slike tilfeller – med mulig unntak for forflytninger begrenset til deler av virksomheten – vil kunne bringe arbeidsforholdet rettmessig til opphør ved oppsigelse.¹⁴⁴ Et vern mot endringspålegg kan derfor sies å fremstå som inkonsekvent og lite formålstjenlig. For arbeidstaker kan det likevel være av betydning å få fastslått styringsrettens rekkevidde, da denne blant annet vil være avgjørende for hvem av partene som må gå til oppsigelse dersom endringen ikke aksepteres av arbeidstaker. Det kan igjen få betydning for arbeidstakerens rettigheter og plikter i oppsigelsestiden og etter oppsigelsestidens utløp. Ligger forflytningen *utenfor styringsretten*, er arbeidstakeren berettiget til å motsette seg forflytningen og må sies opp med grunnlag i virksomhetens forhold, jf. aml. § 15-7. Hvis virksomheten flytter før utløpet av oppsigelsestiden, har arbeidstaker krav på lønn ut oppsigelsestiden, men kan ikke pålegges å arbeide ved virksomhetens nye lokalisering.¹⁴⁵ Ligger derimot forflytningen *innenfor styringsretten*, må arbeidstakeren selv si opp stillingen dersom forflytningen ikke er ønskelig. Flytter virksomheten før utløpet av oppsigelsestiden, plikter arbeidstaker å stille til arbeid ved virksomhetens nye lokalisering. Stiller ikke arbeidstaker til arbeid, foreligger et pliktbrudd, og han har ikke krav på lønn i oppsigelsestiden. Hvem som sier opp og oppsigelsens begrunnelse kan videre ha betydning blant annet for arbeidstakers rett til tilbud om og fortrinnsrett til annet arbeid i virksom-

¹⁴³ Tilsvarende NAD 1981-83 s. 388 (Frostating).

¹⁴⁴ Oppsigelse begrunnet i at virksomheten flyttes, vil i de fleste tilfeller måtte anerkjennes som saklig, se forutsetningsvis Rt. 1989 s. 508 (*Spigerverket*). Det er imidlertid et vilkår at det ikke foreligger annet arbeid å tilby arbeidstaker. Et slikt krav følger dels uttrykkelig av aml. § 15-7 annet ledd, og kan dels avledes av det alminnelige krav om saklig grunn i aml. § 15-7 første ledd. Se for øvrig Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold* s. 89-93 og s. 138-139. Dersom bare deler av virksomheten flyttes, kan dette kravet medføre at arbeidstaker har krav på å få tilbud om ansettelse i den gjenværende del av virksomheten. Tilsvarende Jakhell, *Oversikt over arbeidsretten* s. 272 note 385.

¹⁴⁵ Jf. ARD 1980 s. 42.

heten, samt for rett til offentlige stønader.¹⁴⁶ At arbeidsforholdet kan bringes til opphør ved oppsigelse, kan derfor ikke medføre at arbeidsgiver står fritt til å pålegge ubegrensede forflytninger.

En endring av arbeidsstedet kan medføre konsekvenser også ut over de rent geografiske. *For det første* kan endret arbeidssted innebære en *overgang fra fast arbeidsplass til omreisende arbeid eller omvendt*. En slik overgang kan aktualiseres for selgere og konsulenter som overføres fra kontor til oppsøkende virksomhet eller omvendt. Uten særlige holdpunkter kan det imidlertid neppe være grunnlag for slike endringer i kraft av styringsretten. Dette skyldes at slike endringer ikke bare berører arbeidsstedet, men også influerer på arbeidets innhold, samt kan få betydning for beregningen av arbeidstiden. Endringer av et så betydelig omfang må kunne sies å ligge utenfor hva arbeidstaker rimeligvis må være forberedt på. I slike tilfeller må det, som nevnt i kap. 4, foretas en samlet vurdering av endringens ulike aspekter, og endringen vil derved lettere anses å ligge utenfor styringsrettens rammer.¹⁴⁷

For det andre kan endret arbeidssted medføre at arbeidstaker *underlegges en annens daglige styringsrett*, midlertidig eller varig. Dette vil særlig være aktuelt i større konsern hvor interne overføringer mellom ulike søster- og datterselskaper gir mulighet for å utnytte den samlede arbeidsstyrke mer effektivt, eller ved at egne arbeidstakere utplasseres eller leies ut til kunder. Også slike endringer må normalt forutsette særskilt rettsgrunnlag. Jeg kan ikke se at problemstillingen har vært direkte behandlet i rettspraksis eller teori.¹⁴⁸ Det alminnelige obligasjonsrettslige utgangspunkt er imidlertid at det ikke uten den annen parts samtykke er adgang til å overføre verken egne forpliktelser eller rettigheter til tredje-

¹⁴⁶ Jf. note 144 om plikt til å tilby annet arbeid, aml. § 14-2 første ledd, folketrygdloven § 4-10.

¹⁴⁷ Jf. note 83.

¹⁴⁸ Hvor domstolene har tatt stilling til forflytninger som medfører slik overføring av daglig styringsrett, har forflytningen jevnt over hatt grunnlag i særskilt avtale-regulering.

menn.¹⁴⁹ Begrunnelsen for dette er åpenbar; det er ikke uten betydning hvem som skal oppfylle ens rettigheter, og ofte vil det også være av betydning hvem en skal oppfylle overfor. Kun der det unntaksvis er uten betydning hvem som er berettiget, eksempelvis ved rene gjeldsforhold, kan det således være adgang til å overføre egne rettigheter samtykkefritt til tredjemann. I arbeidsforhold vil det imidlertid være av sentral betydning for arbeidstakeren hvem som utøver arbeidsgivers styringsrett, idet utøvelsen av denne i betydelig utstrekning beror på arbeidsgivers spesifikke preferanser. Alminnelige obligasjonsrettslige betraktninger tilsier derfor at det, uten særlige holdepunkter for det motsatte, ikke er adgang til å pålegge arbeidstaker å arbeide under en annens styringsrett – verken varig eller midlertidig.¹⁵⁰

Her må det imidlertid pekes på at det gjelder et unntak ved virksomhetsoverdragelse, jf. aml. § 16-2. Aml. § 16-3 gir likevel arbeidstakeren rett til å motsette seg at arbeidsforholdet overføres – såkalt reservasjonsrett. Hvilke rettsvirkninger utøvelse av reservasjonsrett medfører, kan riktignok fremstå noe uklart.¹⁵¹ Det må imidlertid kunne legges til grunn at utøvelse av reservasjonsrett som hovedregel ikke gir rett til å fortsette ansettelsesforholdet hos den tidligere arbeidsgiver.¹⁵² Konsekvensene av at reservasjonsrett utøves, må derved bli at ansettelsesforholdet må bringes til opphør.

Selv om det er adgang til å endre arbeidsstedet i de tilfeller hvor slik endringsadgang åpenbart er mest påkrevd, vil arbeidsgiverens mulighet til å ivareta virksomhetens fleksibilitetsbehov like fullt være relativt begrenset.

¹⁴⁹ Jf. Selvig og Hagstrøm, *Kontraksrett til studiebruk* 3 s. 87.

¹⁵⁰ Tilsvarende Hagstrøm, *Obligasjonsrett* (2003) s. 857, Hov, *Avtalebrudd og partsskifte* (1997) s. 250.

¹⁵¹ Jf. Evju, i *Arbeidsrett* 2006 s. 209 flg.

¹⁵² Ot.prp. nr. 49. (2004-2005) s. 266, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* s. 975, Jakhelln, Aune (red.), *arbeidsrett.no* s. 1091 flg.

4.3 Arbeidstiden

En adgang til ensidig å endre arbeidstiden kan være av stor betydning for arbeidsgiver, men kan samtidig få inngripende betydning for den enkelte arbeidstaker. Slike ensidige pålegg kan rette seg både mot arbeidstidens omfang og mot dens plassering i døgn eller uke. På begge områder kan fleksibilitet være av vesentlig betydning for virksomhetens evne til å tilpasse seg endrede konkurransebetingelser.¹⁵³ Arbeidstidens omfang og plassering er imidlertid også av stor betydning for den enkelte arbeidstaker og dennes familie, da endret arbeidstid kan medføre helsemessige og sosiale belastninger, samtidig som en endring kan få betydning for arbeidstakers økonomi.¹⁵⁴

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

Det første spørsmål som må avklares er hvorvidt arbeidsgiver overhodet har *adgang* til å endre arbeidstiden ensidig.

Denne problemstillingen finner liten veiledning i *lovgivningen*. Riktignok er arbeidstiden den side av arbeidsplikten som er underlagt mest regulering i lovgivningen, men det er ikke noe i lovreglene som verken hjemler eller forbyr ensidige endringspålegg. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid er i det alt vesentligste gitt for å sikre arbeidstakerne et minimumsvern og oppstiller derfor gjennomgående bare ytterrammer for arbeidstidens lengde og plassering.¹⁵⁵

En viss ensidig beslutningsrett kan riktignok følge av overtids- og permitteringsinstituttene. Ingen av disse er uttrykkelig hjemlet i lovgiv-

¹⁵³ Jf. kap. 1.1, se NOU 2004: 5 s. 237.

¹⁵⁴ Se NOU 2004: 5 s. 230, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 151.

¹⁵⁵ Bestemmelsene kan i utgangspunktet fravikes til gunst for arbeidstaker, jf. aml. § 1-9. At det kun er tale om ytterrammer, følger dertil av de enkelte bestemmelser, eksempelvis aml. § 10-4 ”*må ikke overstige*”, eller av at bestemmelsene angir så vide rammer at det må finne sted en presisering, eksempelvis aml. § 10-11. Se for øvrig Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 151, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 273.

ningen, men lovreglene må kunne sies å bygge på en forutsetning om at det i alminnelighet er adgang til å pålegge overtid og permittering – med mindre den individuelle arbeidsavtale eller tariffavtale gir holdepunkter for noe annet.¹⁵⁶ Slik adgang er dessuten akseptert i rettspraksis og for øvrig lagt til grunn i teorien.¹⁵⁷ Overtids- og permitteringsinstituttene hjemler imidlertid bare en begrenset og midlertidig adgang til henholdsvis å øke og å redusere arbeidstidens omfang i særskilte situasjoner.¹⁵⁸ Pålegg om langvarige eller varige endringer av arbeidstiden kan derimot ikke bygges på disse instituttene.¹⁵⁹

Arbeidstiden er videre gjenstand for omfattende regulering i *tariffavtaler*.¹⁶⁰ Variasjonsbredden er imidlertid stor, i det videre nevnes derfor kun enkelte hovedtrekk.

Tariffavtalen kan for det første inneholde regulering som *hjemler* styringsrett. Ensidige endringshjemler synes først og fremst å foreligge i

¹⁵⁶ For overtid kommer en slik forutsetning særlig til uttrykk i aml. § 10-6 tiende ledd. Tilsvarende Jakhelln, *ibid.* s. 284. For permittering kommer en slik forutsetning særlig til uttrykk i permitteringslønsloven og folketrygdloven § 4-7. Permitteringsadgangens betydning vil imidlertid kunne variere fra sektor til sektor. Dette fordi tariffavtalene for de ulike sektorer oppstiller forskjellige materielle vilkår for permitteringsadgangen. For eksempel er permitteringsadgangen etter Hovedavtalen mellom KS og de enkelte arbeidstakerorganisasjonene begrenset til arbeidskonflikter som medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes – samt ”force majeure”-situasjoner, se § 9-1. Permitteringsadgangen har derved begrenset betydning i den kommunale sektor. Se nærmere Opsal i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2007 s. 226.

¹⁵⁷ Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 383-384, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 403 og s. 733.

¹⁵⁸ Se Opsal i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2007 s. 187.

¹⁵⁹ Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* s. 733, Jakhelln, *ibid.* s. 383.

¹⁶⁰ Arbeidstiden er av de sider av arbeidsforholdet som oftest er underlagt regulering i tariffavtaler, jf. Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* s. 56 flg., NOU 2004: 5 s. 235.

form av bestemmelser om overtid og permittering.¹⁶¹ Tilsvarende som for lovgivningen gir imidlertid tariffestede overtids- og permitteringsregler kun en begrenset og midlertidig påleggsadgang i særlige tilfeller. Hjemlenes rekkevidde er således begrenset.

Tariffavtaler kan for det andre inneholde reguleringer som *avskjærer* styringsrett. Slik regulering kan eksempelvis *for det første* forekomme i form av bestemmelser som gir en eksakt angivelse av arbeidstiden. Kombineres en 7,5 timers arbeidsdag med arbeidstidsangivelse fra 08.00 til 16.00, vil ensidige endringer normalt være utelukket som følge av entydig regulering. Et *annet eksempel* er reguleringer som påbyr at arbeidstidens nærmere plassering skal fastlegges i samarbeid med arbeidstakerne. Som eksempel kan nevnes ARD 1929 s. 31, hvor tariffavtalens § 3 litra c blant annet inneholdt følgende formulering:

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

Det er naturlig å forstå slike reguleringer slik at arbeidstidens nærmere plassering er unndratt arbeidsgivers ensidige beslutningsrett, hvilket også ble lagt til grunn av Arbeidsretten i den aktuelle saken.¹⁶² Tilsvarende forståelse synes lagt til grunn også i senere rettspraksis.¹⁶³ Som et *tredje eksempel* på regulering som kan avskjære ensidig endringsadgang, kan nevnes tariffrettslig regulering på sedvanemessig grunnlag – eksempelvis særskilt innarbeidede arbeidstidsordninger.¹⁶⁴

Innen de rammer som følger av lovgivningen – og for tariffbundne parter av tariffregulering – kan arbeidstiden være ytterligere regulert i den *individuelle arbeidsavtale*. I henhold til aml. § 14-6 første ledd litra j

¹⁶¹ Se eksempelvis Overenskomst mellom SAMFO og NITO 2004-2006 § 2-4 flg. og Hovedavtalen NHO – LO 2006-2009 kap. VIII.

¹⁶² Jf. Andersen, *Fra arbeidslivets rett* s. 206.

¹⁶³ Se eksempelvis ARD 2003 s. 165, se forutsetningsvis også ARD 1998 s. 131.

¹⁶⁴ Jf. ARD 1928 s. 74. Se også ARD 2003 s. 165. En forutsetning om at det kan foreligge en tariffrettslig bindende praksis kommer også til uttrykk i ARD 1960 s. 111, selv om det der ble lagt til grunn at noen slik bindende praksis ikke forelå.

plikter arbeidsgiver å innta opplysninger om arbeidstidens ”*lengde og plassering*” i den skriftlige arbeidsavtale.¹⁶⁵ Aml. § 14-6 krever imidlertid ikke en bindende arbeidstidsregulering.¹⁶⁶ Der en uttrykkelig regulering av arbeidsgivers endringsadgang savnes, må spørsmålet om arbeidstiden er bindende avtalt med varig virkning – og om arbeidsgiver derved er avskåret fra å pålegge endret arbeidstid – avgjøres ved en konkret fortolkning av den aktuelle arbeidstidsreguleringen. I denne forbindelse vil særlig virksomhetens og stillingens art, praksis i arbeidsforholdet og arbeidsforholdets varighet være av betydning.¹⁶⁷ Ved fortolkningen må det for øvrig sondres mellom ensidige endringer av *arbeidstidens omfang* – herunder både økninger og reduksjoner – og ensidige endringer av *arbeidstidens plassering*.

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

Ved en ensidig *økning* av arbeidstiden pålegges arbeidstakeren økte forpliktelser. En ensidig økning av den annens forpliktelser forutsetter i alminnelighet særskilt rettsgrunnlag. I mangel av andre holdepunkter må det derfor kunne legges til grunn at en økning av arbeidstiden i alminnelighet forutsetter arbeidstakers samtykke – alternativt særskilt avtalegrunnlag.¹⁶⁸

Ved en ensidig *reduksjon* av arbeidstiden reduseres derimot arbeidstakers forpliktelser. Det alminnelige obligasjonsrettslige utgangspunkt er at partene kan frafalle egne rettigheter ensidig, hvilket skulle tilsi at arbeidsgiver normalt må kunne redusere arbeidstiden ensidig. En reduksjon av arbeidsgivers lønnsforpliktelse vil derimot gripe inn i arbeids-

¹⁶⁵ Er arbeidstiden regulert i tariffavtaler, er det dog tilstrekkelig med en henvisning til denne, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 186.

¹⁶⁶ Jf. om aml. § 14-6 i kap. 4.2, se note 97.

¹⁶⁷ Jf. kap. 3.

¹⁶⁸ Slik tilfellet eksempelvis var i Rt. 1985 s. 78.

takers *rettigheter*, hvilket det i alminnelighet ikke vil være adgang til uten motpartens samtykke. Alminnelige obligasjonsrettslige prinsipper tilsier således at avlønningen må ligge fast ved en ensidig arbeidstidsreduksjon. Dette innebærer videre at hvor arbeidstid og lønn er nært sammenknyttet, for eksempel hvor arbeidstaker avlønnes etter antall arbeidede timer, kan ensidig endringsadgang være avskåret.

Arbeidsgivers adgang til å redusere arbeidstidens omfang ensidig ble berørt i LARD 1980 s. 81 (Stavanger). Et spørsmål i saken var om arbeidstakerne hadde krav på kompensasjon for redusert lønn som følge av redusert arbeidstid. Den lokale arbeidsretten la enstemmig til grunn at arbeidstakerne hadde et slikt krav, og uttalte i den forbindelse at det var *”overmåte lite sannsynlig at [arbeidstakerne] skulle gå inn i et arbeidsforhold der de risikerte å få en arbeidstid på bare 2 timer pr. dag”* (s. 93). Flertallet la videre – ut fra *”avtalerettslige forhold”* – til grunn at arbeidsgiveren *”ikke ensidig hadde rett til å skjære ned arbeidstiden fra 3 ½ til 2 timer”*. Arbeidsgivers ensidige reduksjon utgjorde derved et kontraktsbrudd som ga arbeidstakerne rett til kompensasjon.

En adgang til ensidig å redusere arbeidstidens omfang kan for øvrig også være utelukket der arbeidstiden er nært knyttet til andre goder, for eksempel arbeidstakers kompetanseutvikling. Under slike omstendigheter vil en reduksjon av arbeidstiden ikke utelukkende være til arbeidstakers gunst, men også til hennes ugunst. En ensidig endringsadgang kan derved være utelukket med tilsvarende obligasjonsrettslig begrunnelse som anført ovenfor.¹⁶⁹

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

¹⁶⁹ Et slikt synspunkt finner for øvrig også en viss støtte i aml. § 4-2 annet ledd, se særlig litra a. Se for øvrig Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 324, hvor det nettopp på bakgrunn av arbeidets verdi for arbeidstaker legges til grunn som alminnelig regel at arbeidsgiver ikke kan nekte å motta arbeidstytelsen. Dersom dette er å forstå slik at arbeidsgiver overhodet ikke har adgang til å redusere arbeidstidens omfang, er disse uttalelsene etter min oppfatning for absolutte.

En slik forståelse synes særlig nærliggende for arbeidsforhold hvor arbeidstiden er regulert ved *særskilte arbeidstidsordninger*, eksempelvis turnus- og skiftordninger. Ved slike ordninger inngår arbeidstaker i et mer eller mindre omfattende vaktsystem, hvor tidvise tilpasninger normalt vil utgjøre en forutsetning for at systemet overhodet skal fungere. I slike tilfeller skal arbeidstiden i henhold til aml. § 10-3 angis i særskilt arbeidsplan. Det forutsettes imidlertid at arbeidsplanen til en viss grad kan endres ensidig.¹⁷⁰ Kravet om at slike arbeidsplaner skal utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte, kan riktignok medføre visse begrensninger for en umiddelbar ensidig beslutningsrett. Det er imidlertid forutsatt i forarbeidene at ”*det vil ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett å fastsette arbeidsplanen*” dersom enighet ikke oppnås.¹⁷¹

Utenfor slike arbeidstidsordninger – det vil si der det foreligger en bestemt arbeidstidsangivelse – er arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstidens plassering mer uklar. Spørsmålet er hvorvidt den angitte arbeidstid skal forstås som en bindende varig angivelse som utelukker ensidige endringer, eller som orienterende angivelse som åpner for en viss fleksibilitet.

På den ene side kan det hevdes at nettopp arbeidsavtalens angivelse av en bestemt arbeidstid i seg selv vil gi arbeidstakeren en berettiget forventning om at arbeidstiden er bindende fastlagt, slik at ensidig endringsadgang vil være utelukket. På den annen side taler gode grunner for at en viss fleksibilitet må innforstås også i slike tilfeller.

For det første må det kunne hevdes at en fullstendig båndlegging av arbeidsgivers kompetanse til å bestemme arbeidstidens plassering må ha formodningen mot seg. Dette fordi en adgang til å variere arbeidstidens

¹⁷⁰ I arbeidsmiljøloven av 1977 § 48 var *endringer* uttrykkelig nevnt i annet ledd, hvilket indikerte at endringer måtte påregnes. Tilsvarende uttrykkelig regulering finnes ikke i aml. § 10-3, men det følger av Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 316 flg. at § 10-3 i hovedsak er en videreføring av § 48. Lovendringen medfører derfor ingen realitetsendring.

¹⁷¹ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 316.

plassering ofte vil være av vesentlig betydning.¹⁷² Virksomhetens driftstid utgjør en viktig forutsetning for konkurranseevne. Som utgangspunkt må det derfor tilligge bedriftsledelsen å bestemme når og i hvilket omfang driften skal utføres. Slike beslutninger utgjør en viktig side ved bedriftsledelsen, og en gjennomføring vil langt på vei forutsette en viss adgang for arbeidsgiver til ensidig å tilpasse arbeidstidens plassering i de individuelle arbeidsforhold. Dertil kommer at det i dag ikke er uvanlig at bedrifter gjennomgår omstillingsprosesser.¹⁷³ At en slik prosess også kan medføre endringer i arbeidstidens plassering, kan ikke anses uventet. En forutsetning om arbeidstidsplassering med varig virkning må således normalt anses utelukket nettopp fordi en viss endring normalt vil måtte fremstå påregnelig.

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

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

¹⁷² Jf. NOU 2004: 5 s. 237.

¹⁷³ Jf. NOU 2004: 5 s. 106.

4.32 Hvor omfattende endringer av arbeidstiden kan arbeidsgiver foreta ensidig?

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

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

En adgang til ensidig å *redusere* arbeidstiden vil derimot som nevnt foreligge med mindre det kan påvises holdepunkter for det motsatte. Med unntak for de tilfeller hvor endringer er utelukket grunnet uttømmende regulering i tariffavtale, foreligger ingen absolutt nedre grense for arbeidstidens omfang verken i lovgivning eller i tariffregulering. Endringsadgangens omfang må således fastlegges med utgangspunkt i det aktuelle rettsgrunnlag. Reduseres arbeidstiden med grunnlag i reglene om permittering, er utgangspunktet at permittering krever et saklig og forbigående behov for driftsinnskrenkninger. Reduksjonsadgangens omfang vil derved bero på hvor omfattende reduksjoner som saklig sett er nødvendige for virksomheten.¹⁷⁴

Reduseres arbeidstiden derimot med grunnlag i alminnelige obligasjonsrettslige overveielser, er utgangspunktet at en part står fritt til å bestemme i hvilken utstrekning egne rettigheter bør reduseres. Dette skulle tilsi at arbeidsgiver som utgangspunkt skulle stå fritt til å beslutte hvor

¹⁷⁴ Om krav til saklighet, se Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* s. 733, og Opsal i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2007 s. 205-225. En forutsetning om midlertidighet kan også sies å følge av lovgivningen, se eksempelvis permitteringslønnsloven § 3.

meget arbeidstiden skal reduseres. Mye kan imidlertid tale for at det like fullt kan foreligge vesentlige begrensninger.

Arbeidstidens omfang kan *for det første* være av stor betydning for arbeidstaker også ut over retten til lønn, da arbeidets omfang kan ha betydning for arbeidstakers mulighet til å nyttiggjøre seg egne evner og utvikle egen kompetanse, etablere sosiale relasjoner og for å føle tilhørighet til virksomheten.¹⁷⁵ I konsekvens innebærer dette at arbeidstidens omfang kan være en viktig faktor for arbeidstakerens mulighet til avansment eller til å opprettholde sin verdi i arbeidsmarkedet. Slike omstendigheter kan gjøre det nærliggende å hevde at arbeidstaker i alminnelighet må kunne forvente at arbeidsgiver ikke ensidig kan redusere arbeidstiden på en slik måte at arbeidstakerens muligheter til å utvikle sine kvalifikasjoner, til å øke eller beholde sin verdi i arbeidsmarkedet, eller til å etablere og videreutvikle sosiale relasjoner blir skadelidende.

I tillegg kommer at en ensidig reduksjon av arbeidstiden kan skape inntrykk av mistillit fra arbeidsgiver. Begrensninger for omfanget av adgangen til å redusere arbeidstiden ensidig kan derfor – på bakgrunn av omgåelsesbetraktninger – følge også av reglene om suspensjon. Suspensjon innebærer at arbeidstaker som er mistenkt for ”*grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen*” kan nektes adgang til arbeidet, men *med* opprettholdelse av lønnen, jf. aml. § 15-13, jf. § 15-14. Disse vilkårene kan ikke omgås ved å vise til arbeidsgivers styringsrett og alminnelige obligasjonsrettslige prinsipper.

Dette kan således tale for at rekkevidden av arbeidsgivers adgang til ensidig å redusere arbeidstiden i visse tilfeller vil være begrenset til mindre endringer eller justeringer. I og med at lønnsforpliktelsen uansett må ligge fast, må det imidlertid antas at reduksjonsadgangens rekkevidde under enhver omstendighet har begrenset praktisk interesse.

Rekkevidden av arbeidsgivers adgang til ensidig å endre arbeidstidens *plassering* må fastlegges med utgangspunkt i de ytterrammer

¹⁷⁵ Jf. NOU 2004: 5 s. 110.

som oppstilles i lov og tariffavtaler – og som den individuelle arbeidsavtale i alminnelighet forutsettes å være i overensstemmelse med.

I *lovgivningen* er det i første rekke reglene om forholdet mellom arbeidstid og fritid, reglene om arbeidstidens plassering i døgn eller i uke, samt reglene om nattarbeid, helligdagsarbeid og helgefri som vil være av betydning, se aml. § 10-8 til § 10-11.¹⁷⁶ Disse regelsettene angir imidlertid nokså vide rammer. Arbeidstidens plassering er derfor gjerne mer presist regulert enten i tariffavtale eller i den individuelle arbeidsavtale, hvilket medfører at lovgivningen har begrenset praktisk betydning.

Hvor omfattende adgang til ensidige endringer *tariffavtalen* gir rom for, beror på hvor eksakt arbeidstiden er regulert i den aktuelle tariffavtalen. Rom for ensidige endringspålegg vil kun foreligge innenfor de rammer som følger av tariffavtalens eksplisitte regulering, av fremforhandlede løsninger etter tariffavtalens anvisning eller av eventuell tariffrettslig sedvane.¹⁷⁷ På dette område er imidlertid variasjonsbredden særlig stor, og styringsrettens omfang må derfor fastlegges utpreget konkret.

Innenfor de rammer som følger av lovgivningen – og for tariffbundne parter av tariffregulering – kan arbeidstiden være ytterligere regulert i den *individuelle arbeidsavtale*. Ved vurderingen av rekkevidden av arbeidsgivers adgang til ensidig å endre arbeidstidens plassering må det sondres mellom endringer innenfor særskilte arbeidstidsordninger og endringer ved øvrige former for arbeidstidsregulering.

Ved arbeidstidsordninger som *skift- og turnusordninger* må vurderingen av endringsadgangens omfang bero på en fortokning av den individuelle arbeidsavtale sett i lys av den etablerte arbeidstidsordningen. Det må antas at i slike arbeidsforhold vil det oftest fremgå hva slags skift- eller turnusordning arbeidstakeren skal følge, det vil si om arbeids-

¹⁷⁶ Jf. også NOU 2004: 5 s. 259.

¹⁷⁷ Jf. kap. 4.31 ovenfor om tariffrettslige reguleringer som kan avskjære styringsrett.

takeren eksempelvis skal arbeide til alle tider av døgnet eller kun nattskift, alle dager i uken eller kun hverdager, m.v. Det naturlige synes i slike tilfeller å være at arbeidsgiver kun kan pålegge ensidige endringer innenfor den skiftordning som i det enkelte tilfellet er etablert. Overganger mellom ulike skiftordninger kan medføre store merbelastninger for arbeidstakeren og dennes familie. Slike overganger kan endog sies å medføre at arbeidsforholdet får en annen karakter enn ved etableringen. Derfor må det kunne antas at den etablerte skiftordning vil oppstille ytterrammene for arbeidsgivers ensidige beslutningsrett, og overganger til avvikende skiftordninger vil derved forutsette arbeidstakers samtykke.¹⁷⁸

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

Endring av arbeidstidens plassering kan imidlertid medføre betydelig merbelastning for arbeidstaker. Dette tilsier at ikke enhver praksis i vedkommende bransje eller virksomhet kan anerkjennes. Hvor den normale arbeidstid i bransjen er sterkt avvikende fra den som er anvendt i det konkrete arbeidsforholdet, kan en endring også innenfor det normale i bransjen få inngripende konsekvenser for arbeidstaker. Som eksempel kan nevnes at en mindre forretning flytter fra egne lokaler til et større

¹⁷⁸ Se eksempelvis LG-1998-844, hvor en endring som blant annet medførte overgang fra en skiftordning til en annen, ble underkjent.

kjøpesenter, og derved må forlenge åpningstidene fra kl 16.00 til kl 20.00. En tilsvarende ensidig forskyving av den enkelte arbeidstakers arbeidstid kan det neppe være grunnlag for. Dette underbygges av at hensynet til vern og forutberegnelighet for arbeidstaker står særlig sterkt for arbeidstiden, og omfattende regulering både i lovgivningen og tariffavtaler gir holdepunkter for at hensynet til vern av arbeidstaker må tillegges særlig betydning.¹⁷⁹ På denne bakgrunn bør i det minste en forventning om at arbeidstakerne ikke skal bli påført betydelig mer belastende arbeidstid enn den som allerede gjelder, anerkjennes som berettiget.

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

5 Utvidelse av styringsrettens omfang ved særskilt avtaleregulering

5.1 Innledning

Fremstillingen ovenfor har vist at arbeidsgivers styringsrett i alminnelighet er nokså omfattende for arbeidets innhold, men derimot begrenset for arbeidsstedet og til dels svært begrenset for arbeidstiden. Dertil viser fremstillingen at styringsrettens rekkevidde ikke lar seg fastlegge enhetlig. Rekkevidden vil variere avhengig av det konkrete arbeidsforholdets regulering, hvilket medfører usikkerhet med hensyn til hvilke endringer som kan foretas. I det følgende vil jeg derfor undersøke hvordan og i

¹⁷⁹ Se Ot.prp. nr. 49. (2004-2005) s. 151 og punkt 13.14.3.

hvilken grad arbeidsgiver kan utvide og klargjøre styringsrettens rammer – det vil si sikre styrket fleksibilitet innenfor et forutberegnelig rammeverk.

Fordi styringsretten i det individuelle arbeidsforhold etableres og begrenses ved arbeidsavtalen, vil svaret bero på hvilke muligheter arbeidsgiver har til å påvirke styringsrettens utstrekning ved utforming av arbeidsavtalen.¹⁸⁰ Utgangspunktet er her som ellers at partene har avtalefrihet, og at det således er eventuelle begrensninger av denne som må begrunnes. Slike begrensninger vil først og fremst utgjøres av pre-septorisk regulering, som på arbeidsrettens område vil si lovgivning og tariffavtaler.¹⁸¹ I tillegg kan begrensninger av betydning tenkes å følge av gjeldende fortolkningslære.

Nedenfor går jeg inn på hvilke reguleringsteknikker som kan tenkes anvendt til å utvide styringsretten (kap. 5.2), og ser så på hvilke begrensninger slike reguleringer kan bli underlagt som følge av gjeldende fortolkningslære (kap. 6). Dernest undersøker jeg i hvilken grad det foreligger pre-septoriske skranker for anvendelsen av reguleringsteknikkene (kap. 7).

5.2 Ulike reguleringsteknikker til utvidelse av styringsrettens omfang

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

Den første hovedkategori reguleringsteknikker utgjøres av reguleringer som *angir arbeidsplikten vidt og/eller lite spesifisert*. I slike tilfeller angis arbeidsplikten gjerne videre i arbeidsavtalen enn hva som i utgangspunktet er tilsiktet i arbeidsforholdet. Derved søkes yttergrensene

¹⁸⁰ Jf. kap. 2 og 3.

¹⁸¹ Om tariffavtalers pre-septoriske karakterer, se kap. 1.3.

for arbeidsgivers ensidige beslutningskompetanse utvidet, samtidig som arbeidspликтens kjerne angis diffust – hvilket som regel har som siktemål å redusere risikoen for at styringsretten begrenses ved avtalebinding.

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

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

En slik reguleringsteknikk er derimot mindre aktuell ved angivelse av arbeidsstedet og arbeidstiden. Dette fordi disse sider av arbeidsplikten etter sin art langt på vei forutsetter en viss presisjon i angivelsen. For *arbeidsstedet* vil en vid angivelse innebære at arbeidsstedet angis med et geografisk område fremfor den adresse der arbeidet faktisk skal utføres. For arbeidstakere med fast arbeidsplass synes slike reguleringer i praksis sjelden å forekomme. Hvor reguleringsformen likevel forekommer, vil den normalt være kombinert med en forbeholden presisering. Som eksempel kan nevnes:

- (3) Arbeidsstedet er Selskapets kontorer i Oslo, for tiden Aker brygge.

For arbeidstakere uten fast arbeidsplass kan det derimot være mer praktisk med en vid angivelse av arbeidsstedet. I slike tilfeller skal arbeidsavtalen angi ”*at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder*”, jf. aml. § 14-6 første ledd litra b, og en slik angivelse vil normalt åpne for styringsrett innen virksomhetens alminnelige næringsområde.¹⁸² En mer vidtrekkende geografisk angivelse kan imidlertid fremstå som hensiktsmessig dersom arbeidsgiver har behov for å pålegge arbeid utenfor virksomhetens alminnelige næringsområde – alternativt ønsker å forbeholde seg en slik rett.

¹⁸² Jf. kap. 4.22.

For *arbeidstiden* kan en vid angivelse av arbeidsplikten forekomme i minst to variasjoner.

For det første kan teknikken anvendes ved angivelse av arbeidstidens *omfang*. Som eksempel kan man tenke seg formuleringer som disse:

- (4) Arbeidstaker skal arbeide på tilkalling ved behov.
- (5) Arbeidstiden angis kun ved et minimum av timer innenfor en bestemt arbeidsperiode.

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

Tilsigelsesavtaler vil imidlertid ha størst betydning for fleksibiliteten i arbeidsforholdet dersom arbeidstaker *plikter* å arbeide ved tilkalling. I motsatt fall er arbeidstakers samtykke påkrevd i hvert enkelt tilkalling. Lite er da vunnet med hensyn til ensidig beslutningsrett. Hvorvidt det foreligger en slik plikt for arbeidstaker, må avgjøres ved fortolkning av den enkelte regulering. Den alminnelige oppfatning synes imidlertid å være at det normalt ikke vil være grunnlag for en slik plikt.¹⁸³ Reguleringsformen vil derfor bli tillagt begrenset oppmerksomhet i det påfølgende.

For det andre kan en vid anvendelse av arbeidsplikten anvendes ved angivelse av arbeidstidens *plassering*. Som eksempel kan nevnes:

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

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

¹⁸³ Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 179, Frogner i *Arbeidsrett* 2005 s. 237. I samme retning tilsynelatende også Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 1 (2005) s. 259.

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

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

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

- (8) Arbeidstaker er for tiden ansatt som regnskapsmedarbeider.

Slike reguleringer benyttes også ofte i kombinasjon med en vid angivelse av arbeidsplikten, eksempelvis:

- (9) Arbeidstaker er ansatt som funksjonær, for tiden som regnskapsmedarbeider.¹⁸⁴

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

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

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

Slike reguleringer tar sikte på å sikre at endringer i det underliggende generelle dokument får direkte virkning i de individuelle arbeidsforhold. Reguleringsformen kan derfor være hensiktsmessige dersom det er tale

¹⁸⁴ Tilsvarende eksempel 3 ovenfor.

om plikter og rettigheter som gjelder flere arbeidstakere, og hvor det er ønskelig både med endringsadgang og ensartet regulering.

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

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

De reguleringsformene som er skissert ovenfor – herunder i særdeleshet de to hovedkategoriene jeg har pekt på innledningsvis – danner det naturlige utgangspunkt for den videre behandling av arbeidsgivers adgang til å påvirke styringsrettens utstrekning. I det følgende vil det derfor *for det første* være sentralt hvorvidt arbeidsgiver står fritt til å angi arbeidsplikten så vidt – eller uspesifisert – som arbeidsgiver selv måtte ønske. *For det andre* vil det være sentralt hvorvidt arbeidsgiver står fritt til å avtalehjemle en etterfølgende endringsadgang.

6 Fortolkningsmessige ”begrensninger” for utvidelse av styringsretten ved særskilt avtaleregulering

I hvilken grad utvidet styringsrett kan oppnås ved slike reguleringer som er skissert i 5.2 ovenfor, beror på hvilket meningsinnhold som tillegges den enkelte regulering. De ulike reguleringer må derfor undergis fortolkning. Et fortolkningsrom av betydning forutsetter i alminnelighet uklarhet. Det innebærer at det særlig er de vide og uspesifiserte reguleringer, samt reguleringer som etter sin ordlyd hjemler en generalisert og vidt-

favnende etterfølgende endringsadgang, som kan volde fortolkningsmessige problemer. Som eksempler kan nevnes formuleringer som:

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

Rettspraksis viser at generelt avfattede reguleringer ofte underlegges en korrigerende fortolkning – normalt i form av en innskrenkende forståelse.¹⁸⁵ Det er derved en betydelig risiko for at vide og uspesifiserte reguleringer og reguleringer som etter sin ordlyd hjemler en generalisert og vidtfavnende etterfølgende endringsadgang, ikke vil bli lagt til grunn i samsvar med arbeidsgivers intensjoner. Sett fra arbeidsgivers ståsted er det derfor svært viktig med bevissthet omkring reguleringens utforming. Rettspraksis og teori viser at flere forhold kan begrunne korrigerende fortolkning. I det videre redegjøres det for de grunnlag som generelt sett synes mest praktiske, og som arbeidsgiver derfor bør være særlig oppmerksom på ved utformingen av avtalebestemmelser.

Et første grunnlag som tidvis anføres for innskrenkende fortolkning, er *preseptorisk og deklarasjonsregulering i lov og tariffavtale*. Preseptorisk regulering kan medføre tilsidesettelse av avtaleregulering ved motstrid, men rettspraksis viser at slik regulering også anvendes til å begrunne innskrenkende fortolkning for å unngå motstrid – hvilket jevnt over er den foretrukne løsning.¹⁸⁶ På tilsvarende vis kan deklarasjonsregulering tillegges sentral betydning for forståelsen av avtalereguleringer. Dette skyldes at det normalt – med mindre det foreligger holdepunkter for det motsatte – har formodningen mot seg at partene tilsiktet å fravike den normalløsning som følger av lov og – på arbeidsrettens område – av tariffavtale.¹⁸⁷ Et fortolkningsresultat i samsvar med lov og tariffavtale vil derved normalt bli foretrukket. Det er for eksempel grunn

¹⁸⁵ Jf. Hagstrøm, *Obligasjonsrett* s. 638 flg.

¹⁸⁶ Jf. Rt. 1980 s. 1037, Selvig og Hagstrøm, *Kontraktsrett til studiebruk 1* s. 71. Se for øvrig kap. 7.1.

¹⁸⁷ Jf. Rt. 1979 s. 1099, Rt. 1993 s. 564, Selvig og Hagstrøm, *Kontraktsrett til studiebruk 1* s. 71 flg., Hagstrøm, *ibid.* s. 52.

til å anta at en stillingsbetegnelse normalt vil bli fortolket i samsvar med tariffavtalens avgrensning, med mindre det klart fremgår at avvik er til-siktet. Hvor klare holdepunkter som kreves for å avvike fra en deklara-torisk regulering, vil for øvrig bero på hvor sterkt den deklarasjoniske løs-ningen står rettspolitisk.¹⁸⁸

Et annet grunnlag som ofte anføres for korrigerende fortolkning, er *reelle hensyn*, herunder alminnelige prinsipper om lojalitet og rimelighet i kontraktsforhold.¹⁸⁹ Hensynene til *lojalitet og rimelighet* vil blant annet innebære at der en står ovenfor flere fortolkningsalternativer, bør det alternativ legges til grunn som etter en helhetsvurdering gir de rimeligste resultater.¹⁹⁰ Korrigerende fortolkning på grunnlag av rimelighetsbetrakt-ninger har lang tradisjon i norske domstoler, og finner i dag også støtte i avtl. § 36.¹⁹¹

I forarbeidene til avtl. § 36 er det uttrykt skepsis til klausuler som legger vesentlig beslutningsmyndighet til den ene part og derved åpner for ubalanse i avtaleforholdet.¹⁹² Særlig gjelder dette når den ensidige beslutningsmyndighet ikke kan ses å dekke et bestemt behov. Hvis de legges til grunn i samsvar med sin ordlyd, vil vidtrekkende fleksibilitets-reguleringer nærmest gi arbeidsgiver en blankofullmakt til å bestemme innholdet i arbeidstakerens plikter. Derved er det også en risiko for at slike reguleringer vil bli underlagt innskrenkende fortolkning.

I forarbeidene til avtl. § 36 fremheves det videre som relevant i rimelighetsvurderingen om partene er ujevnbyrdige, samt hvorvidt en part har hatt liten eller ingen mulighet til å influere på kontraktsvil-kårene.¹⁹³ Flexibilitetsreguleringer vil normalt være forfattet av arbeids-

¹⁸⁸ Hagstrøm, *Obligasjonsrett* s. 52.

¹⁸⁹ Hagstrøm, *ibid.* s. 43, Selvig og Hagstrøm, *Kontraktsrett til studiebruk 3* s. 73, Woxholth, *Avtalerett* s. 423.

¹⁹⁰ Jf. Rt.1991 s. 220 (*Sollihøgda*), Hagstrøm, *ibid.* s. 44.

¹⁹¹ Hagstrøm, *ibid.* side 638, Woxholth, *ibid.* s. 426.

¹⁹² Ot.prp. nr. 5 (1982-83) s. 31, se også Bergsåker i *Jussens venner* 1980 s. 152.

¹⁹³ Jf. Ot.prp. nr. 5 (1982-83) s. 33.

giver alene, og underordnede arbeidstakere har i praksis sjelden reell mulighet til å påvirke innholdet. Arbeidstakerens eneste alternativ vil ofte være å takke nei til ansettelsen, og det vil normalt ikke fremstå som et reelt alternativ.¹⁹⁴ Dette er omstendigheter som ytterligere vil bidra til å forsterke risikoen for innskrenkende fortolkning av vidtrekkende fleksibilitetsreguleringer.

Som eksempel kan nevnes reguleringer hvor arbeidstaker ansettes i selskap X – for tiden ved selskapets kontor på adresse Y. Dersom selskapet driver virksomhet over store deler av landet, fremstår det neppe som rimelig – uten klare holdepunkter – at arbeidstakeren skal kunne forflyttes til enhver avdeling i landet. En rimeligere forståelse vil være at arbeidstaker kan pålegges forflytning innenfor et geografiske områder som ikke nødvendiggjør endret bosted.¹⁹⁵

De omstendigheter som er anført for korrigerende fortolkning på grunnlag av rimelighet, innebærer at risikoen for korrigerende fortolkning jevnt over vil være større ved generelt utformede reguleringer enn ved spesifiserte reguleringer. I denne sammenheng kan det også pekes på at innskrenkende fortolkning av vidtrekkende avtalereguleringer ut fra konsekvens- og rimelighetsbetraktninger er velkjent fra beslektede former for allment avfattede klausuler, så som ansvarsfraskrivelser og risikoreguleringer.¹⁹⁶ Er reguleringen dertil kun inntatt som en generell sikkerhet for endringsadgang og uten konkret behov eller motivasjon, skal det nok lite til for at det vil bli foretatt en innskrenkende fortolkning. Det kan derimot stille seg annerledes hvor det foreligger et spesifisert og påviselig behov for en vidtgående endringsadgang.

Som eksempel kan nevnes generelt avfattede forflytningshjemler i oljebransjen, hvor det drives høyt spesialisert og likeartet virksomhet på en rekke lokaliteter. Be-

¹⁹⁴ Hvor arbeidstaker ikke har vært i en presset situasjon kan det derimot stille seg annerledes, jf. Rt. 2000 s. 1800 (*Romsdals Fellesbank*).

¹⁹⁵ Se for øvrig Rt. 2002 s. 712 (*SFO*), nærmere kommentert i kap. 4.22 ovenfor.

¹⁹⁶ Jf. Hagstrøm, *Obligasjonsrett* s. 299 flg. og s. 622 flg., Bergsåker i *Jussens venner* 1980 s. 137.

hovet for fleksibel utnyttelse av den tilgjengelige spesialkompetanse vil kunne være betydelig og kan således begrunne behov for vidtrekkende forflytningshjemler.

Av andre reelle hensyn som kan gi grunn til en korrigerende fortolkning, bør nevnes *vernehensynene*, som på arbeidsrettens område står sterkt. Arbeidsretten er et rettsområde preget av hensynet til vern av arbeidstaker, noe som hovedsakelig skyldes partenes manglende jevnbyrdighet. Vernehensynet kommer blant annet til uttrykk i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse, jf. aml. § 1-1. Selv om bestemmelsen primært er ment som et direktiv ved fortolkning av arbeidsmiljøloven, gir den uttrykk for betraktninger som også må kunne tillegges vekt ved fortolkningen av avtaler inngått under loven.¹⁹⁷ En ubegrenset rett til å foreta ensidige tilpasninger kan etter omstendighetene foranledige betydelig usikkerhet i et arbeidsforhold.¹⁹⁸ Vernehensynene øker således risikoen for en innskrenkende fortolkning.

På denne bakgrunn synes det nærliggende å fortolke de såkalte tilsigelsesreguleringer – eksempelvis formulering (4) foran, ”*Arbeidstaker skal arbeide på tilkalling ved behov*” – utelukkende som en *rett* for arbeidstaker til å arbeide ved arbeidsgivers forespørsel, ikke også en plikt. En slik forståelse synes da også å være den alminnelige.¹⁹⁹

Et tredje grunnlag som tidvis anføres for innskrenkende fortolkning, er den såkalte *uklarhetsregelen*. Denne innebærer at tvil om forståelsen – og derved risikoen for uklarhet – plasseres hos den part som ved klausulens etablering hadde sterkest oppfordring til å uttrykke seg klarere.²⁰⁰ Dette prinsippet har sitt grunnlag i rettspraksis, se f.eks. Rt. 1979 s. 676 og Rt. 1992 s. 1105. Ved generelt avfattede reguleringer kan det lett oppstå tvil med hensyn til hva partene har tilsiktet og hvilke endringer partene har ment å omfatte, som eksempelvis ved reguleringer som hjemler

¹⁹⁷ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68, Jakhelln, Aune (red.), *arbeidsrett.no* s. 18.

¹⁹⁸ Se for øvrig kap. 7.2.

¹⁹⁹ Jf. note 183

²⁰⁰ Jf. Woxholth, *Avtalerett* s. 433, Selvig og Hagstrøm, *Kontraktsrett til studiebruk I* s. 82.

”endring i arbeidsforholdet”.²⁰¹ Da det er arbeidsgiver som normalt både har utformet reguleringen og som ønsker å oppnå en endringsadgang ut over det alminnelige, vil det være naturlig at det også er arbeidsgiveren som må bære risikoen for eventuelle uklarheter i arbeidsavtalen.

En slik fortolkning kan eksemplifiseres ved NAD 1987 s. 415 (Tromsø). Arbeidsavtalen inneholdt her en bestemmelse som ga arbeidsgiver rett til å ”sette arbeidstakeren til annet arbeid”. Med henvisning til denne reguleringen mente arbeidsgiveren å ha rett til å forflytte arbeidstakeren fra en stilling som sjåfør til en stilling som ekspeditør. Retten fant imidlertid at bestemmelsen ikke kunne forstås så vidtrekkende. Den naturlige forståelse av endringsreguleringen var etter rettens oppfatning at ”eventuelle arbeidsoppgaver må komme i tillegg til det helt klare utgangspunkt i avtalen, nemlig A’s stilling som sjåfør. Dersom bestemmelsen var ment å gi arbeidsgiver en vidtgående rett til å foreta omplasing av A på grunn av eventuell manglende dyktighet måtte dette vært klart uttrykt” (s. 416).

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

For det første kan partenes etterfølgende praksis benyttes som fortolkningsmoment for å belyse hva arbeidsgiver og arbeidstaker opprinnelig mente med reguleringen.²⁰² Dersom arbeidstakerens stilling er oppgitt som funksjonær, men arbeidstakeren gjennom ti år utelukkende har arbeidet med regnskap, synes det umiddelbart lite naturlig at arbeidsgiver har ment at arbeidstaker også skal utføre sekretærarbeid. Ofte vil det nettopp være slik at vidtfavnende fleksibilitetsreguleringer kan bli fortolket innskrenkende i samsvar med en etterfølgende praksis.

²⁰¹ Jf. eksempel (11) i kap. 5.2.

²⁰² Jf. Woxholth, *Avtalerett* s. 240.

For det andre kan etterfølgende praksis i arbeidsforholdet gi grunnlag for selvstendig rettsdannelse. Synspunktet vil være at arbeidsgivers unnløstelse av å gjøre den avtalte endringsadgang gjeldende over tid, kan danne grunnlag for en berettiget forventning om at arbeidsgiver har frafalt retten til å gjøre den avtalte endringsadgang gjeldende. Det alminnelige utgangspunkt er imidlertid at det skal meget til før ikke-bruk eller unnløstelse av å påberope en kontraktsmessig rett kan danne grunnlag for bortfall av rettigheten.²⁰³ Jeg kan ikke se at det foreligger vektige grunner som skulle tilsi at dette stiller seg annerledes i forhold til endringsklausuler i arbeidsforhold. Riktignok er det slik at arbeidsforholdet er etablert mellom to presumptivt ujevnbyrdige parter, hvor arbeidstakeren generelt sett er den svakeste part i avtaleforholdet og for øvrig har et særlig behov for vern som normalt ikke foreligger i andre avtaleforhold. Hvis det uttrykkelig er inntatt en regulering om ensidig endringsadgang i arbeidsavtalen, kan det imidlertid som hovedregel vanskelig sies å foreligge noen berettiget forventning hos arbeidstakeren om vern i strid med den uttrykkelige reguleringen. Så lenge arbeidsforholdet løper uten at endringsbehovet aktualiserer seg, kan jeg heller ikke se at tidens gang i seg selv skulle kunne danne grunnlag for en berettiget forventning om at den avtalte endringsadgangen skal ha bortfalt. Dette kan imidlertid stille seg annerledes dersom det oppstår et endringsbehov i virksomheten og arbeidsgiver ikke benytter seg av den avtaleregulerte endringsadgangen. I så tilfelle kan nettopp arbeidsgivers unnløstelse av å påberope seg endringsadgangen danne grunnlag for en berettiget forventning om at arbeidsgiver har frafalt denne adgangen. På tilsvarende vis kan det stille seg dersom arbeidsgiver ved tidligere endringer konsekvent har innhentet arbeidstakers samtykke fremfor å gjøre bruk av endringshjemmelen.

²⁰³ Jf. Hagstrøm, *Obligasjonsrett* s. 84 og s. 776, Selmer, "De rettsstiftende kjensgjerninger", i Lilleholt (red.), *Knophs oversikt over Norges rett*, 11. utg. (1998) s. 45, Stang, *Innledning til formueretten* (1935) s. 310. Antydning til et slikt synspunkt kan finnes i arbeidstakerens anførsler i LG-2003-4588 (*Saipem*).

Sammenfatningsvis kan det sies at det foreligger en betydelig risiko for at fleksibilitetsreguleringer vil bli underlagt en innskrenkende fortolkning i disfavør av arbeidsgiver. Dette vil gjelde så vel ved generelle og uspesifiserte angivelser av arbeidsplikten som ved generelt avfattede hjemler for etterfølgende endringsadgang. En effektiv ivaretagelse av konkrete fremtidige endringsbehov fordrer således konkrete og spesifiserte endringshjemler. Desto mer generelt endringsklausuler avfattes, desto større er risikoen for at endringsbehovet ikke blir ivaretatt.

7 Preseptoriske skranker for utvidelse av styringsretten ved særskilt avtaleregulering

Arbeidsretten er et rettsområde med et ikke ubetydelig innslag av preseptorisk regulering, hvilket også medfører skranker for arbeidsgivers adgang til å utvide styringsretten ved avtaleregulering. Preseptoriske begrensninger av betydning kan særlig følge av to reguleringskategorier. For det første kan det følge begrensninger av lov- eller tariffrettslig regulering som oppstiller spesifikke rammer for – eller krav til – arbeidsplikten (kap. 7.1). For det andre kan begrensninger følge av stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven (kap. 7.2). I det følgende behandler jeg begge disse hovedkategoriene av begrensninger..

Visse begrensninger for hvorledes en arbeidsavtale bør utformes kan riktignok også følge av aml. § 14-6. Bestemmelsen har imidlertid – som omtalt i kap. 4.11 – kun til formål å sikre arbeidstaker særskilt informasjon – ikke også å oppstille begrensninger for hva som kan avtales.²⁰⁴ Overholdelse av bestemmelsen er heller ingen betingelse for at det avtalte skal kunne gjøres gjeldende.²⁰⁵ Aml. § 14-6 utgjør således ikke en skranke for adgangen til å utvide rammene for styringsretten og bestemmelsen faller derved utenfor den videre fremstilling.

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

²⁰⁴ Jf. note 97.

²⁰⁵ Se nærmere i kap. 4.11 foran.

svært konkret og sammensatt vurdering. Jeg har derfor ikke funnet det forsvarlig å behandle bestemmelsen – ut over hva som fremgår av foregående kapittel – innenfor rammene av denne fremstillingen.

7.1 Spesifikke skranker i lov og tariffavtale

Preseptoriske skranker for anvendelse av avtalehjemlede fleksibilitetsreguleringer kan følge av både lov og tariffavtaler. For *arbeidsmiljøloven* fremgår dens preseptoriske karakter særlig av aml. § 1-9. Bestemmelsen forbyr imidlertid kun avvikende avtaler til ”*ugunst*” for arbeidstaker. Avtalereguleringer som stiller arbeidstaker i en gunstigere stilling enn arbeidsmiljøloven foreskriver, vil det derimot være rom for. For *tariffavtaler* fremgår den preseptoriske karakter først og fremst av ufravikelighetsregelen i atvl. § 3 nr. 3.²⁰⁶ Denne innebærer at tariffavtaler – i motsetning til arbeidsmiljøloven – som utgangspunkt er ufravikelige både til gunst og til ugunst for arbeidstaker. En tariffavtale kan således bare fravikes dersom dét fremstår som forenlig med tariffavtalens egen regulering.²⁰⁷ Hvorvidt en individuell avtaleregulering ”*strider mot tariffavtalen*”, må fastlegges konkret ved fortolkning av den enkelte tariffavtale.²⁰⁸ Det faktum at det foreligger en regulering av relevans for arbeidsplikten, innebærer med andre ord ikke uten videre at det også foreligger en skranke for anvendelse av de ulike reguleringsteknikker. I det videre undersøker jeg derfor i hvilken utstrekning det foreligger preseptorisk regulering av arbeidsplikten i lov – fortrinnsvis arbeidsmiljøloven – og tariffavtaler som begrenser arbeidsgivers adgang til å utvide styringsretten ved avtale.

7.11 Skranker av betydning for regulering av arbeidets innhold

Arbeidets innhold er i begrenset grad underlagt spesifikk regulering i lov og tariffavtaler. Motsetningsvis kan det tenkes å innebære at adgangen til

²⁰⁶ Jf. kap. 1.3.

²⁰⁷ Andersen, *Arbeidsretten og organisasjonene* s. 160.

²⁰⁸ Jf. Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* s. 127, Fougner m.fl., *Omstilling og nedbemanning* s. 232.

å utvide styringsretten ved avtale på dette området er vid. I det følgende ser jeg på hvordan dette nærmere forholder seg.

I *lovgivningen* foreligger en rekke bestemmelser som i prinsippet kan begrense arbeidsgivers adgang til å utvide styringsretten. Disse kan likevel vanskelig ses å medføre begrensninger av praktisk betydning. - Relevante lovregler finner vi i første rekke i form av straffebestemmelser og forbud mot risikofylt og/eller helseskadelig arbeid.²⁰⁹ Meget taler for at avtaler som forplikter arbeidstaker til å utføre handlinger i strid med slike reguleringer, normalt må anses ugyldige. I rettspraksis er det riktignok lagt til grunn at spørsmålet må avgjøres ved en konkret fortolkning av den enkelte lov.²¹⁰ Når en handling er forbudt, vil det imidlertid i de fleste tilfeller fremstå som selvmotsigende, og endog støtende, om domstolene skulle konstatere en plikt til å utføre den samme handlingen.²¹¹ For straffebud vil det endog være absurd om en arbeidstaker skal være forpliktet til å utføre en handling han senere kan straffedømmes for å ha utført.²¹² Dersom avtaler om helseskadelig og/eller risikofylt arbeid er gyldige, vil likeledes arbeidstaker plikte å utføre handlinger rettsordenen selv har søkt å beskytte arbeidstakeren mot.²¹³ Det synes derved naturlig å legge til grunn at straffebestemmelser og regler om helseskadelig og/eller risikofylt arbeid må utgjøre absolutte skranker for adgangen til å utvide den individuelle arbeidsplikt ved avtale.

Det fortoner seg imidlertid som svært lite praktisk med motstrid mellom slike lovbud og fleksibilitetsreguleringer. Dette skyldes at en potensiell motstridssituasjon normalt vil løses ved innskrenkende fortolkning av avtalereguleringen, fordi det har formodningen mot seg at partene har tilsiktet å hjemle en lovstridig arbeidsplikt.²¹⁴ Vidtrekkende

²⁰⁹ Jf. kap. 4.1.

²¹⁰ Jf. Rt. 1993 s. 312, Rt. 2004 s. 1582.

²¹¹ Se forutsetningsvis Rt. 2004 s. 1588.

²¹² I samme retning Stang, *Innledning til formueretten* s. 581 flg.

²¹³ Se for øvrig Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* s. 120.

²¹⁴ Jf. kap. 6, se note 186.

angivelser av arbeidsplikten og generelt avfattede endringshjemler vil således i alminnelighet avgrenses fortolkningsmessig mot lovstridig opp-treden. I prinsippet kan man likevel tenke seg at motstrid kan forekomme ved spesifiserte endringshjemler. Men også når det gjelder slike vil nok motstrid være meget lite praktisk, fordi de færreste vil skriftfeste egne intensjoner om lovstridig opptreden. Dette gjelder særlig for straffbare handlinger, fordi et pålegg fra arbeidsgiver i slike tilfeller også kan medføre at arbeidsgiver selv blir straffet – eventuelt for medvirkning. Slike lovregler som det er tale om her, kan således vanskelig sies å hjemle begrensninger av selvstendig praktisk betydning spesielt for fleksibilitetsreguleringer. De har tvert imot en generell skrankefunksjon.

I tariffbundne arbeidsforhold kan arbeidets innhold også være av-grenset gjennom *tariffavtalen*.²¹⁵ Som det fremgår av fremstillingen i kap. 4.11, oppstiller imidlertid tariffavtaler i begrenset grad eksplisitte avgrensninger av arbeidets innhold. Tariffrettslige skranke vil derfor fortrinnsvis følge *indirekte av tariffavtalens virkeområde eller rubrisering av stillingskategorier*. Slike avgrensninger synes det imidlertid lite naturlig å oppfatte som skranke for avtalefriheten i det individuelle arbeidsforhold; en slik konsekvens vil normalt fremstå som avledet og utilsiktet. At slike tariffrettslig avgrensninger ikke uten videre vil legge bindinger på det individuelle arbeidsforhold, finner en viss støtte i retts-praksis og juridisk teori.²¹⁶

En slik forståelse støttes *for det første* av dommene i ARD 1934 s. 132 og ARD 1945-48 s. 46 (*Borregaard Cellulosefabrik*).²¹⁷ I den første av disse la Arbeidsretten til grunn at ”*den enkelte arbeider ikke har noen sådan tariffplikt [montering av glass i overbelysning]*”, men når han

²¹⁵ Jf. kap. 4.1.

²¹⁶ Se bl.a. Andersen, *Fra arbeidslivets rett* s. 72.

²¹⁷ I ARD 1945–48 s. 46 var spørsmålet riktignok om arbeidstaker kunne pålegges arbeid utenfor virksomhetenes område, hvilket er et noe annet spørsmål enn her. Når avgjørelsen likevel nevnes i denne sammenheng, skyldes det uttalelsens generelle formulering.

inngår ”en arbeidsavtale, står det ham fritt for å avgrense sin arbeidsplikt som han selv vil” (s. 143). Når tariffavtalen ikke ”avgrenset sitt gyldighetsområde til bare å gjelde de egentlige jern- og metallarbeider”, kunne heller ikke fagforeningen under tariffperioden forby sine medlemmer å utføre vedkommende oppgaver (s. 144). I den andre dommen ble det på tilsvarende vis lagt til grunn at selv om det ikke forelå en tariffrettslig plikt til å finne seg i en pålagt forflytning, kunne denne gjennomføres ved arbeidstakers samtykke. For øvrig uttalte retten at ”arbeideren er selv herre over sin individuelle arbeidskontrakt og foreningen kan ikke hindre ham i å påta seg et arbeid som han selv er villig til å utføre” (s. 49). De anførte friheter til å råde over og avgrense sin egen arbeidsplikt synes vanskelig forenlig med at tariffavtalen skulle anses å stille opp ufravikelige skranker for hvilke arbeidsoppgaver som kan avtales. Dette taler således for at partene i den individuelle arbeidsavtale – i fravær av holdepunkter for det motsatte – kan avtale en mer omfattende arbeidsplikt enn den tariffrettslige.

En slik forståelse finner også en viss støtte i ARD 1981 s. 72 (*Viking Nordic Hotell*). Spørsmålet i saken var om det forelå en tariffstridig arbeidsnedleggelse når hotellets kokker nektet å utføre kjelevask. Avgjørende for dette var om kjelevasken utgjorde en del av kokkenes arbeidsoppgaver etter tariffavtalen. Arbeidsretten la til grunn at ordningen med kjelevask var ”opprettet [ved] en særskilt arbeidsordning ved siden av den tarifferte arbeidsavtale”, og det forelå således intet tariffbrudd (s. 83).²¹⁸ Hvorvidt kjelevasken var omfattet av den tariffrettslige arbeidsplikt – og dermed kunne vært pålagt i kraft av styringsretten – fant Arbeidsretten det ikke nødvendig å ta stilling til fordi en slik fremgangsmåte uansett ikke var benyttet. Når retten fant det overflødig å vurdere tariffavtalens regulering, må retten ha forutsatt avtalefrihet – i det minste ved fravær av klare tariffrettslige holdepunkter for det

²¹⁸ Det er en forutsetning for tariffstridig arbeidsnedleggelse at det er tale om ”krav som grunner seg på en tariffavtale”, jf. atvl. § 6 nr. 1.

motsatte.²¹⁹ Dommen kan derfor sies å gi en viss – om enn begrenset – støtte for adgang til å avvike fra den tariffrettslige arbeidsplikt ved individuell avtaleregulering.

Det forekommer imidlertid også reguleringsformer som klarere avgrensninger arbeidets innhold.

For det første kan tariffrettslig regulering av arbeidets innhold medføre preseptoriske grenser for avtalefriheten dersom det i tariffavtalen uttrykkelig avgrenses mot bestemte arbeidsoppgaver, eller dersom tariffavtalen hjemler særskilt vederlagsrett.²²⁰ Det første gir uttrykk for en bevisst avgrensning av arbeidsplikten, mens det siste gir uttrykk for en bevisst avgrensning av arbeidsplikten innenfor normalvederlaget. Den siste formen for regulering åpner for at arbeidsplikten *kan* utvides til også å omfatte utenforliggende oppgaver, men ikke uten særskilt økonomisk kompensasjon. Begge reguleringsformer gir således uttrykk for bevisste grensedragninger – som gjerne vil være resultat av forhandlinger og tau-trekking mellom organisasjonene – og som kan bli undergravet dersom partene i den individuelle avtale står fritt til å fravike den tariffrettslige reguleringen.²²¹ At slike positivt angitte avgrensninger kan avskjære individuell avtaleregulering, finner for øvrig en viss støtte i dommen i ARD 1934 s. 132. Selv om retten – som sitert ovenfor – la til grunn at det i det konkrete tilfellet ikke var grunnlag for noen begrensning av hvilke oppgaver arbeidstaker kunne påta seg, er det nærliggende å forstå rettens premisser slik at dette kunne stilt seg annerledes dersom det forelå eksplisitt tariffrettslig avgrensning. Begge former for uttrykkelig avgrensning må derfor medføre preseptoriske grenser for avtalefriheten, og avvikende avtaler vil følgelig være ugyldige, jfr. atvl. § 3 nr. 3.

For det andre kan tariffrettslige ene- eller fortrinnsrettsbestemmelser innebære preseptoriske grenser for avtalefriheten. Som nevnt i kap. 4.11 har enkelte tariffavtaler bestemmelser som tillegger en særskilt arbeids-

²¹⁹ Jf. om atvl. § 3 nr. 3 i kap. 1.3.

²²⁰ Slik eksempelvis Journalistavtalen for aviser NHO – NJ 2004-2006 § 15.

²²¹ Jf. kap. 1.3 om ufravikelighetsnormenes formål.

takergruppe ene- eller fortrinnsrett til nærmere angitte arbeidsoppgaver. Slike bestemmelser søker etter sin art å beskytte en yrkesgruppe mot konkurranse fra andre yrkesgrupper og ufaglærte. Reguleringsformen vil derfor også kunne utelukke at visse arbeidsoppgaver tillegges andre arbeidstakere enn de som har ene- eller fortrinnsrett, jf. atvl. § 3 nr. 3.

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

Det er således på det rene at preseptoriske skranke for regulering av arbeidets innhold kan følge av både lov og tariffavtale, men at de begrensninger som foreligger, nok har liten praktisk betydning som skranke for de omtalte reguleringsteknikker.

7.12 Skranke av betydning for regulering av arbeidssted

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

Lovgivningen har svært begrenset med regulering av betydning for adgangen til å utvide styringsretten ved avtaleregulering på dette området. Det en står overfor, er først og fremst bestemmelser som hjemler flytteplikt.²²² Hvorvidt disse lovbestemmelsene også må forstås som uttømmende reguleringer av arbeidsgivers ensidige forflytningsadgang, og således vil utgjøre en skranke for hva som kan avtales, må bero på en

²²² Eksempelvis politiloven § 21 og sjømannsloven § 3. Se for øvrig kap. 4.2.

konkret fortolkning av den enkelte hjemmel. Visse begrensninger av avtalefriheten kan for øvrig følge av forbudet mot risikofylt og helseskadelig arbeid i aml. § 2-3. Dette forbudet må også medføre at arbeid på bestemte steder kan være utelukket. Som eksempel kan nevnes at arbeidstaker pålegges å utføre arbeid ved en anleggsplass som ikke er tilstrekkelig sikret. Forbudet mot å utføre risikofylt eller helseskadelig arbeid vil i et slikt tilfelle være avgjørende, jf. for øvrig kap. 7.11 ovenfor. En motstridssituasjon synes imidlertid i slike tilfeller svært lite praktisk, hvilket dels skyldes at eksplisitt regulering som pålegger slik forflytningsadgang er lite aktuelt, dels at motstrid vil kunne unngås ad fortolkningsvei.²²³

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

For det første kan en tariffrettslig begrensning av adgangen til å avtale en ensidig endringsadgang følge av en *tariffhjemlet plikt til å akseptere endringer*. Når tariffavtalen selv hjemler en endringsadgang, kan det være naturlig å forstå denne som en uttømmende regulering av endringsadgangen. Særlig gjelder det der reguleringen uttrykkelig oppstiller nærmere vilkår for endringen. En slik regulering kan eksemplifiseres ved ARD 2003 s. 14, hvor tariffavtalen ga adgang til ensidig forflytning når ”oppdrag[et]/virksomhet[en] gjør dette nødvendig og forholdet forventes å vare mer enn 9 mnd” (s. 15). En slik uttrykkelig regulering er det naturlig å forstå som et uttrykk for hvor langt tariffpartene har vært villige til å strekke seg, og en adgang til å fravike reguleringens vilkår ved individuell avtaleregulering kan derved undergrave de oppnådde forhandlingsresultater.²²⁴ En individuell regulering som hjemler ensidig for-

²²³ Jf. tilsvarende i kap. 4.1 ovenfor.

²²⁴ Jf. kap. 1.3 om ufravikelighetsnormenes formål.

flytning som går ut over hva som følger av tariffavtalens regulering, vil derved måtte anses ugyldig, jf. atvl. § 3 nr. 3.

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

For det tredje kan begrensninger for adgangen til å avtale en ensidig endringsadgang følge av reguleringer som gir arbeidstaker *krav på fast arbeidssted eller oppmøtested*, i motsetning til varierende. Som eksempel kan nevnes ARD 2003 s. 240, der Arbeidsretten kom til at arbeidstakerne hadde tariffestet krav på ett fast stasjoningssted og derfor ikke kunne pålegges ulike oppmøtesteder.²²⁵ Slike reguleringer utelukker ikke ensidige endringer av arbeidsstedet, men oppstiller begrensninger for hva slags arbeidsstedsordning som kan avtales. Når tariffavtalen har en slik begrensning av endringsadgangen, følger det av ufravikelighetsregelen i atvl. § 3 nr. 3 at begrensningen må respekteres i det individuelle arbeidsforhold. Dette ble også sagt uttrykkelig av Arbeidsretten i dommen i ARD 2003 s. 240:

”Når det først er slått fast i overenskomsten at det ikke kan opereres med mer enn ett stasjoningssted for hver sjåfør, gjelder dette også ved ansettelse. Det følger av arbeidstvistlovens § 3 nr. 3 at en bestemmelse i en arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig. En klausul i en an-

²²⁵ Se også ARD 2003 s. 14.

settelsesavtale om to stasjoneringsteder vil etter dette være i strid med overenskomsten og derfor ugyldig, jf. arbeidstvistlovens § 3 nr. 3” (s. 245).

Slike tariffreguleringer innebærer da først og fremst at adgangen til å anvende vide og/eller lite spesifiserte angivelser av arbeidssteder vil være begrenset.

Etter dette kan det sies at arbeidsgiver i betydelig grad står fritt til å avtalehjemle ensidig endringsadgang for arbeidsstedet. Det foreligger riktignok visse preseptoriske reguleringer som i prinsippet kan begrense avtalefriheten, både i lovgivning og i tariffavtaler. Men begrensninger i lov må på grunn av sitt innhold antas å ha liten betydning. Begrensninger i tariffavtaler gjelder på sin side bare for tariffbundne arbeidstakere og må dertil antas å forekomme i liten utstrekning.

7.13 Skranker av betydning for regulering av arbeidstiden

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

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

I *lovgivningen* følger begrensninger for adgangen til å utvide styringsretten i første rekke av reglene om arbeidstidens alminnelige lengde i aml. § 10-4. Bestemmelsen hjemler preseptoriske maksimumsgrenser for arbeidstiden, jf. ”*må ikke overstige*”.²²⁶ Bestemmelsen fastlegger således en øvre grense for omfanget av den arbeidstid som kan avtales, men er derimot uten betydning for arbeidstidens omfang nedad.

²²⁶ Jf. også aml. § 1-9.

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

For adgangen til å utvide styringsretten ved vide angivelser av arbeidsplikten vil aml. § 10-4 således innebære en øvre grense for hvor omfattende arbeidstiden kan gjøres ved avtale. På tilsvarende vis vil aml. § 10-4 sette grenser for hvor meget arbeidstidens omfang kan økes ved etterfølgende endringshjemler.

Ytterligere lovhjemlede begrensninger for arbeidsgivers adgang til å utvide styringsretten følger av overtidsbestemmelsen i aml. § 10-6. I henhold til denne bestemmelsen skal arbeid ikke gjennomføres ut over ”*avtalt arbeidstid*” med mindre arbeidet skyldes ”*et særskilt og tidsavgrenset behov*”. Bestemmelsen må leses i sammenheng med aml. § 10-4, og ”*avtalt arbeidstid*” må derfor forstås som den avtalte alminnelige eller faste arbeidstid.²²⁷ Dette innebærer at bestemmelsen regulerer adgangen til å pålegge arbeid av kortvarig, midlertidig og enkeltstående karakter. Varige økninger av den alminnelige eller faste arbeidstid faller derimot utenfor bestemmelsen. Aml. § 10-6 er preseptorisk og vil derfor også begrense adgangen til å avtalehjemle kompetanse til å pålegge arbeid ut over arbeidstakers avtalte alminnelige eller faste arbeidstid. Slike avtale-reguleringer vil således kun stå seg dersom vilkårene i aml. § 10-6 er oppfylt.²²⁸ I praksis innebærer dette at fleksibilitetsgevinster ut over det som følger av aml. § 10-6, vanskelig kan oppnås ved særskilt avtale-regulering, fordi en slik vil være i strid med aml. § 10-6 og derved ugyl-

²²⁷ Tilsvarende Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* s. 445.

²²⁸ Ved utarbeidelsen av arbeidsmiljøloven av 2005 ble det foreslått en adgang til å avtale arbeid ut over den alminnelige arbeidstid også der vilkårene for bruk av overtid ikke var til stede. Forslaget ble imidlertid ikke tatt til følge av departementet, se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 164.

dig. De reguleringsformer som i praksis forekommer, retter seg da også i alminnelighet kun mot den alminnelige arbeidstid – enten i form av en vid og fleksibel angivelse eller i form av en etterfølgende endringsadgang. Aml. § 10-6 antas derfor å ha begrenset betydning for anvendelsen av fleksibilitetsreguleringer.

Arbeidstidens omfang er videre i ikke ubetydelige grad underlagt *tariffrettslig regulering*. Slik regulering vil i de fleste tilfeller oppstille snevrere rammer for den alminnelige arbeidstid enn lovgivningen.²²⁹ For arbeidsforhold som er underlagt tariffregulering, vil det derfor være de tariffrettslige begrensninger som utgjør de avgjørende skranker for adgangen til å utvide styringsretten ved individuell avtale.

Særlig to former for regulering av den alminnelige arbeidstid synes utbredt. *For det første* kan tariffavtaler inneha reguleringer som er å forstå som maksimalangivelser av arbeidstiden. En slik forståelse er særlig nærliggende når det benyttes termer som ”Den ordinære arbeidstid *skal ikke overstige*”, kfr. eksempelvis § 6-1 i Fellesoverenskomst for byggfag YS – NHO 2004-2006.²³⁰ *For det andre* forekommer reguleringer som naturlig må forstås som eksakt- eller normalangivelser av arbeidstiden. En slik forståelse er særlig nærliggende når det er benyttet termer som ”Den alminnelige arbeidstid *er ...*”, kfr. eksempelvis § 18 i Journalistavtalen for aviser NHO/MBL – NJ 2004-2006. Ved den første formen fastsettes det bare en preseptorisk øvre grense for arbeidstiden, mens det

²²⁹ Eksempelvis er den dominerende alminnelige ukentlig arbeidstid for fulltids dagarbeid i tariffavtaler gjennomgående 37 1/2 time, mens aml. § 10-4 gir adgang til 40 timers arbeidsuke, jf. Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* s. 83, NOU 2004: 5 s. 76.

²³⁰ Det skal riktignok bemerkes at Arbeidsretten i ARD 1933 s. 195 og ARD 1954 s. 111, la til grunn at ”*ikke overstige*” måtte forstås som en eksaktangivelse av arbeidstidens alminnelige lengde – i motsetning til en maksimalbegrensning – og at disse avgjørelsene i teorien synes å være tillagt prinsipiell rekkevidde, jf. Andersen, *Fra arbeidslivets rett* 186 flg. Så vidt jeg kan se er imidlertid avgjørelsene konkret begrunnet, og det bør derfor utvises varsomhet med å avvike fra klar ordlyd uten støtte i de konkrete omstendigheter.

ved den sistnevnte reguleringsformen stilles opp preseptoriske grenser for arbeidstiden både oppad og nedad. Ethvert avvik fra den siste reguleringsformen vil derved ”*stride [...] mot tariffavtalen*” og således være ugyldig, jf. atvl. § 3 nr. 3. Begge reguleringsformene innebærer for så vidt begrensninger for partenes adgang til å avtalehjemle ensidig endringsadgang av arbeidstiden, men den andre formen innebærer mer inngripende begrensninger enn den første.

Et særlig spørsmål ved eksakt- eller normalangivelser er om disse også utelukker stillinger av ulikt omfang – eksempelvis deltidsstillinger. Hvorvidt det er tilfelle, må fastlegges ved en konkret fortolkning av den enkelte tariffregulering. Et fortolkningsresultat som utelukker bruk av stillinger av ulikt omfang, vil imidlertid binde opp den individuelle avtalefrihet i betydelig grad og bør derfor i alminnelighet forbeholdes tilfeller av klar regulering. Ellers synes det mer naturlig å forstå eksakt- eller normalangivelser som angivelser av den alminnelige arbeidstid for stillinger av en bestemt størrelse – eksempelvis heltidsstillinger – slik at deltidsansettelse ikke vil være utelukket. Dersom en slik forståelse legges til grunn, vil det naturlige være at fastleggelsen av stillingens størrelse er overlatt til den individuelle arbeidstidsregulering. Med en slik forståelse som alminnelig utgangspunkt kan eksakt- eller normalangivelser ikke ses å være til hinder for individuell avtaleregulering som tillegger arbeidsgiver kompetanse til ensidig å endre stillingens størrelse – forutsatt fravær av klare holdepunkter for det motsatte.²³¹

En slik forståelse av eksakt- eller normalangivelser finner også støtte i lovgivers økte fokus på behovet for individuelt tilpassede arbeidstidsløsninger. Dette behovet er fremhevet gjentatte ganger i forbindelse med utarbeidelsen av arbeidsmiljøloven av 2005.²³² Vektleggingen av dette behovet kommer i dag blant annet til uttrykk i aml. § 10-2 fjerde ledd om rett til redusert stilling og reglene i aml. § 10-5 om rett til gjennomsnittsberegning. Tatt denne vektleggingen i betraktning synes det å ha for-

²³¹ Slik endringsadgang kan imidlertid tenkes utelukket etter andre reguleringer, se eksempelvis kap. 7.22 nedenfor.

²³² Se eksempelvis Arbeidsmiljølovutvalgets mandat i NOU 2004: 5 punkt 7 på s. 19, og på s. 230.

modningen mot seg at organisasjonene vil inngå avtaler som medfører begrensninger for muligheten til å realisere lovgivers intensjoner.

I tillegg til regulering av den alminnelige arbeidstid kan tariffavtaler også innholde regulering av betydning for overtidsarbeid. Overtidsregulering i tariffavtaler angår imidlertid normalt andre spørsmål enn *vilkårene for når* arbeid ut over den avtalte alminnelige eller faste arbeidstid kan benyttes. Dette skyldes dels at lovens vilkår for når overtids- og merarbeid kan pålegges, er preseptoriske i favør av arbeidstaker jf. aml. § 1-9. Avvikende tariffregulering i arbeidstakers disfavør vil dermed i alminnelighet være ugyldig. Dertil kommer at arbeidsgiversiden i alminnelighet vil motsette seg innskrenkninger innenfor de skranker for fleksibilitet som er lovfestet ved aml. § 10-6. Tariffestede begrensninger av vilkårene for *når* arbeid ut over den avtalte alminnelige eller faste arbeidstid kan benyttes, fremstår således som lite praktisk. Derimot er det ikke upraktisk at tariffavtaler inneholder nærmere regulering av *anvendelsen* av overtid der lovens vilkår for å pålegge overtid er oppfylt. De mest utbredte formene for regulering går her på omfanget av tillatt overtid og arbeidstakers krav på overtidsbetaling, se eksempelvis Hovedtariffavtalen for kommuner m.v. 2004-2006 § 6. I de fleste tilfeller vil slik regulering være i arbeidstakers favør sammenlignet med lovens bestemmelser, men arbeidsmiljøloven gir også adgang til å inngå tariffavtaler med regulering som kan sies å være i arbeidstakers disfavør.²³³

Hvor tariffavtalen inneholder bestemmelser om anvendelsen av overtid, kan slike bestemmelser åpenbart medføre begrensninger for adgangen til individuell avtaleregulering av – og derved for arbeidsgivers mulighet til å pålegge – arbeid ut over den avtalte alminnelige eller faste arbeidstid. Som eksempel kan nevnes tariffreguleringer som gir arbeidstaker krav på en høyere overtidsats enn lovens krav om 40 %. Slike reguleringer vil medføre økte kostnader ved overtidsbruk, og vil dermed legge økonomiske begrensninger på bruken av overtid. I forhold til de

²³³ Etter aml. § 10-6 (5) og (6) er det også en viss adgang til å inngå avtaler som utvider antall timer tillatt overtid.

fleksibilitetsreguleringer som i praksis forekommer i individuelle avtaler, må det like fullt antas at tariffreguleringer av overtid har begrenset praktisk betydning. Årsaken til dette er at slike fleksibilitetsreguleringer som det er tale om her, som nevnt fortrinnsvis retter seg mot endringer i den *alminnelige* – eller *faste* – arbeidstid, hvilket også reflekterer at det fortrinnsvis er på dette området det er behov for særskilt fleksibilitet.

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

Et særlig spørsmål er hvilken betydning det har for adgangen til å avtaleregulere en ensidig endringsadgang at arbeidstiden er regulert i arbeidsreglement. I henhold til aml. § 14-16 er visse virksomhetstyper forpliktet til utarbeide et slikt reglement, og dette reglementet skal blant annet inneholde regler om ”*arbeidstidsordningen*”. Arbeidsreglementer eksisterer uavhengig av de individuelle arbeidsforhold, og reglementet kan således ikke endres ved individuell avtale, jf. aml. § 14-17. Arbeidsreglementet kan likevel ikke utgjøre en skranke for adgangen til å avtaleregulere en ensidig endringsadgang i det individuelle arbeidsforhold. Dette skyldes at arbeidsreglementet savner preceptorisk karakter og derved også ugyldighetsvirkninger ved motstrid. Arbeidsreglementets funksjon er først og fremst å gi informasjon til arbeidstakerne, og dets bestemmelser viker derfor ikke bare for regulering i lov, men også for regulering i tariffavtale og i individuell arbeidsavtale.²³⁴

²³⁴ Jf. NOU 2004: 5 s. 493, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* s. 115. Reglene om arbeidsreglement ble for øvrig ikke foreslått videreført i arbeidsmiljøloven av 2005. Begrunnelsen var at arbeidsreglementets faktiske og rettslige betydning i dag er begrenset på grunn av omfattende regulering i lov, tariffavtaler og i de individuelle arbeidsavtaler, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 233. Bestemmelsene om arbeidsreglement ble likevel vedtatt på grunn av en feil under Odelstingets behandling av loven, jf. Jakhelln, Aune (red.), *arbeidsrett.no* s. 758.

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

Relevant regulering i *lovgivningen* utgjøres først og fremst av reglene om daglig og ukentlig arbeidsfri, reglene om søndags- og helligdagsarbeid og reglene om nattarbeid, jf. aml. § 10-8, § 10-10 og § 10-11. Bestemmelsene gir rett til arbeidsfri av et bestemt omfang og til bestemte tider, og regulerer til hvilke tidspunkter i døgn eller uke det som hovedregel ikke skal arbeides. Lovbestemmelsene gir derimot ikke arbeidstaker krav på arbeidstid med en bestemt plassering. De oppstiller bare ytterrammer for hva som kan avtales med hensyn til arbeidstidens plassering. Disse ytterrammene utgjør da grenser for hva som kan avtales med hensyn til fleksibel plassering av arbeidstiden. Men lovgivningens ytterrammer er vide, og det er derfor neppe tale om fleksibilitetsbegrensninger av inngrepende betydning.

Når det gjelder relevant regulering i *tariffavtaler*, er variasjonsbredden større for arbeidstidens plassering enn for arbeidstidens omfang. I denne sammenheng vil det være av særlig betydning hvor eksakt arbeidstiden er regulert i den enkelte tariffavtale. Er arbeidstidens plassering uttømmende fastlagt i tariffavtalen, kan fravikelser bare avtales ved endring av tariffavtalen.²³⁵

Avtalefestede endringshjemler vil dessuten være utelukket der tariffavtaler har regler som påbyr at arbeidstidens plassering skal forhandles og fastlegges ved avtale mellom den enkelte virksomhet og dens arbeidstakere. Som eksempel kan nevnes ARD 2003 s. 165, hvor tariffavtalens punkt 3.5 blant annet inneholdt følgende formulering: ”*Den nærmere arbeidstidsordning avtales mellom partene om bord.*”²³⁶ En slik regulering er det naturlig å forstå slik at den nærmere plasseringen av arbeidstiden er unndratt arbeidsgivers ensidige beslutningsrett (jf. i kap. 3.4 foran). Enhver individuell avtaleregulering som tillegger

²³⁵ Se eksempelvis ARD 1999 s. 26.

²³⁶ Jf. kap. 4.3. Se også ARD 1929 s. 31, ARD 1998 s. 131.

arbeidsgiver å fastlegge arbeidstiden ensidig, vil derved være direkte i strid med tariffavtalen og således ugyldig, jf. atvl. § 3 nr. 3.

I forlengelsen av denne problemstillingen kan det spørres hvilken betydning det har at arbeidstidens plassering følger av innarbeidet praksis. Spørsmålet er om en innarbeidet praksis kan bli å likestille med tariffrettslige regulering, med den konsekvens at endringsbestemmelser i individuelle arbeidsavtaler er ugyldige.

Etter min oppfatning kan det imidlertid neppe være særlig tvilsomt at prinsippene om tariffavtalers ufravikelighet *ikke* kommer til anvendelse på en innarbeidet praksis.²³⁷ Ufravikelighetsregelen i atvl. § 3 nr. 3 gjelder etter sin ordlyd kun for arbeidstakere og arbeidsgivere som er bundet av en ”*tariffavtale*”, og for individuelle bestemmelser som strider mot tariffavtalen. Av atvl. § 3 nr. 1 følger videre at ”[t]ariffavtaler skal opprettes skriftlig”.²³⁸ Dette innebærer at tariffavtaler som skal ha skriftlig form og være undertegnet av begge parter, og at dette er en betingelse for tariffavtalers gyldighet.²³⁹ Bakgrunnen for skriftlighetskravet er særlig de rettsvirkninger arbeidstvistloven knytter til tariffavtaler, herunder nettopp ufravikelighet. Disse rettsvirkningene medfører at det er av sentral betydning med bevissikring og bevissthet omkring etableringen av tariffrettslige forpliktelser. Nettopp dette tilsiktes sikret blant annet ved krav om skriftlighet.²⁴⁰ Jeg viser i denne sammenheng til **Feil! Fant ikke referanseilden.**, hvor Arbeidsretten uttalte:

”Arbeidstvistlovens § 3, nr. 1 krever at tariffavtaler *skal* opprettes skriftlig. Loven har med dette krav villet sikre at der alltid foreligger et uomtvistelig bevis for at

²³⁷ Problemstillingen tangerer det større og mer sammensatte tema om hvilken betydning praksis har i tariffrettslig sammenheng. Det fulle omfang av dette tema faller åpenbart utenfor rammene for fremstillingen her.

²³⁸ Se også definisjonen av tariffavtale i atvl. § 1nr. 8 og § 3, Fougner m.fl., *Kollektiv arbeidsrett* s. 107 flg., Stokke, Evju og Frøland, *Det kollektive arbeidslivet* s. 117 flg.

²³⁹ Jf. Stokke, Evju og Frøland, *ibid.* s. 122

²⁴⁰ Jf. Fougner m.fl., *ibid.* s. 108, Andersen, *Arbeidsretten og organisasjonene* s. 97, Stokke, Evju og Frøland, *ibid.* s. 122.

en tariffavtale virkelig er avsluttet, og at partene hver på sin side har vært fullt på det rene med at en endelig bindende kontrakt er kommet istand” (s. 40).

Ufravikelighetsreglen i atvl. § 3 nr. 3 kan dermed vanskelig forstås på annen måte enn at den kun kommer til anvendelse på skriftlig nedtegnede tariffavtaler.

At ufravikelighetsnormene ikke kommer direkte til anvendelse på innarbeidet praksis, innebærer likevel ikke at en slik praksis ikke vil kunne ha betydning for adgangen til å anvende endringsbestemmelser. Det er velkjent at praksis kan ha betydning for tolkningen av tariffavtaler. I rettspraksis finnes flere eksempler på at praktiserte arbeidstidsordninger har medført at arbeidstidens plassering er blitt ansett tariffrettslig unndratt arbeidsgivers ensidige beslutningsrett. Av særlig interesse er i denne sammenheng ARD 1928 s. 74. Spørsmålet i saken var om arbeidsgiver ensidig kunne innføre en ny arbeidstidsordning. Arbeidsretten uttalte her:

”... når således bedriften gjennom årrekker har hatt praktisk talt uforandret en fast arbeidstidsordning, som er resultatet av forhandlinger mellom bedriften og representanter for arbeiderne, er det naturlig å anta at tariffavtalen hviler på den stillende gjensidige forutsetning at en sådan forandring som den heromhandlede ikke skulde kunne gjennomføres uten gjennom ny avtale mellom bedriften og arbeiderne” (s.75-76).

Dommen innebærer at arbeidsgiveren var tariffrettslig avskåret fra ensidig å beslutte annen arbeidstidsordning enn den praktiserte. Dommen bygger imidlertid ikke på at praktiseringen av arbeidstidsordningen i seg selv medførte en tariffrettslig binding. Derimot ble en forutsetning om gjensidighet som vilkår for endring av den praktiserte arbeidstidsordning innfortolket i den gjeldende tariffavtalen, hvilket også innebar at en individuell endring av den innarbeidede praksis forutsetningsvis ville utgjøre et brudd på tariffavtalen.²⁴¹ En slik forståelse finner for øvrig også støtte i ARD 1951 s. 36. Situasjonen blir i slike tilfeller den samme som ved tariffregulering som uttrykkelig påbyr at arbeidstidens plassering skal

²⁴¹ Tilsvarende Andersen, *Fra arbeidslivets rett* s. 208 flg.

forhandles og fastlegges ved avtale mellom den enkelte virksomhet og dens arbeidstakere, jf. ovenfor. En forutsetning for å innfortolke et krav om gjensidighet i tariffavtalen må imidlertid være at det kan påvises særlige holdepunkter for en slik forståelse, jf. i denne forbindelse ARD 1960 s. 111.²⁴² I ARD 1928 s. 74 forelå det slike holdepunkter i form av forhandlinger og innarbeidet praksis.

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

7.14 Sammenfatning

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

7.2 *Stillingsvernsreglene som skranke for utvidelse av styringsretten*

7.21 Stillingsvernsreglenes formål og virkeområde

Utgangspunktet i norsk arbeidsrett er at arbeidsavtaler skal inngås på ubestemt tid, og at de – fra arbeidsgivers side – bare kan bringes til opp-

²⁴² Tilsvarende Andersen, *Fra arbeidslivets rett* s. 208. Dette synspunktet finner for øvrig også støtte i alminnelig prinsipper om avtaletolkning, som i utgangspunktet må gjelde tilsvarende for tolkning av tariffavtaler.

hør dersom det foreligger saklig grunn, jf. aml. § 14-9 og § 15-7.²⁴³ Hovedformålet med disse reglene er å sikre trygge og forutsigbare ansettelsesforhold og derved også skape trygghet omkring arbeidstakers økonomiske livsgrunnlag.²⁴⁴ Det er i denne sammenheng nær forbindelse mellom reglene om oppsigelse og reglene om midlertidig ansettelse, da et effektivt oppsigelsesvern forutsetter at vernet ikke kan omgås ved tidsbegrensede arbeidsavtaler.²⁴⁵

Reglene om stillingsvern er preseptoriske i arbeidstakers favør, jf. aml. § 1-9. Det kan derfor ikke inngås forhåndsavtaler om at arbeidsforhold skal kunne bringes til opphør på annen måte enn loven foreskriver.²⁴⁶ Også dette er en viktig forutsetning for et effektivt stillingsvern, da arbeidsgiver ellers kunne benytte sin generelt sterkere stilling til å tvinge gjennom løsninger som svekker arbeidstakers posisjon.²⁴⁷ Noe annet er imidlertid at arbeidstaker kan samtykke i at arbeidsforholdet bringes til opphør når oppsigelsessituasjonen aktualiserer seg.²⁴⁸

²⁴³ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 208, Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 164. Bestemmelser om oppsigelse finnes også bl.a. i aml. §§ 15-8 til 15-10, samt i § 16-4. Disse bestemmelsene kan imidlertid ses som presiseringer av det alminnelige saklighetskravet i aml. § 15-7 og vil følgelig ikke bli berørt i det følgende. Bestemmelser tilsvarende aml. § 15-7 flg. finnes for øvrig i spesiallovgivingen, se eksempelvis sjømannsloven § 19 og tjenestemannsloven § 9 og § 10. Stillingsvernsreguleringer kan dertil forekomme i tariffavtaler, se eksempelvis Hovedavtalen NHO – LO 2006-2009 § 6-11.

²⁴⁴ Jf. NOU 2004: 5 s. 288 flg., NOU 1999: 34 kap. 9.1, Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 150 flg., Ot.prp. nr. 8 (1956) s. 52.

²⁴⁵ Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 164, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* s. 648.

²⁴⁶ Visse unntak fra dette er gjort for virksomhetens øverste leder, jf. aml. § 15-17. Problemstillinger knyttet til arbeidstaker i ledende stillinger faller imidlertid utenfor emnet for fremstillingen her, jf. kap. 1.2. De rettslige konsekvenser av aml. § 15-17 vil følgelig ikke bli berørt i det videre.

²⁴⁷ Om betydningen av å verne den presumptivt svakeste part se Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 150.

²⁴⁸ Tilsvarende Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* s. 121.

At ufravikelighetsregelen i aml. § 1-9, tidligere aml. § 5, må tolkes innskrenkende og kun kommer til anvendelse på forhåndsavtaler, har lenge vært den etablerte forståelse av bestemmelsen. Den har nå også støtte i Rt. 2006 s. 1525.

Dommen i Rt. 2006 s. 1525 gjaldt krav om fortrinnsrett til nyansettelse etter midlertidig ansettelse etter den tidligere aml. § 67. Av sentral betydning i saken var gyldigheten av en inngått forliksavtale hvor partene hadde signert på at de ikke skulle kreve mer av hverandre. Avtalen var inngått i forbindelse med en forutgående oppsigelsestvist, og arbeidsgiver hadde da forpliktet seg til å tilby arbeidstakeren fem vikariater, mot at saken i sin helhet skulle betraktes som ”*endelig opp- og avgjort mellom partene*”. Ved tilbakekomst fra det femte vikariatet gikk arbeidstakeren like fullt til nytt søksmål mot arbeidsgiveren og gjorde gjeldende at aml. § 5 var til hinder for at han kunne gi avkall på fortrinnsretten etter aml. § 67. Denne påstand fikk arbeidstakeren ikke medhold i, og førstvoterende – med støtte fra de øvrige dommere – uttalte:

”Etter min mening er ikke § 5 til hinder for at en arbeidstaker etter å ha reist søksmål, kan avtale en minnelig ordning som går ut på at vedkommende frafaller for eksempel fortrinnsrett etter § 67. De bestrebelse som ellers gjøres i samfunnet for å løse rettskonflikter i minnelighet taler med styrke for at § 5 ikke stenger for minnelige avtaler som avviker fra lovens ellers ufravikelige bestemmelser etter at sak er reist. Et rettsforlik faller således etter mitt syn utenfor virkeområdet for arbeidsmiljøloven § 5 ”(avsnitt 30).

Slik førstvoterende formulerer seg, kan det riktignok stilles spørsmål ved om Høyesterett begrenser adgangen til å fravike stillingsvernsreglene til tvister hvor det er tatt ut søksmål, jf. uttrykkene ”*etter at sak er reist*” og ”*rettsforlik*”. En slik forståelse av uttalelsen er etter mitt syn ikke naturlig.²⁴⁹

Dette skyldes *for det første* at en slik begrensning harmonerer dårlig med den begrunnelse Høyesterett anfører, nemlig samfunnets ”*streben etter å løse rettskonflikter i minnelighet*”. Dette hensynet gjør seg like sterkt gjeldende for avtaler som inngås uten at det er tatt ut søksmål. Dersom adgangen til å fravike stillingsvernsreglene begrenses til tvister hvor søksmål er tatt ut, kan dette medføre at færre stillingsvernsvister får sin løsning før domstolene bringes inn, hvilket igjen vil kunne lede til økt belastning for domstolene.

For det andre kan en slik begrensning ikke ses å være nødvendig ut fra ufravikelighetsregelens formål. Formålet med regelen er særlig å forhindre at arbeidsgiver benytter sin presumptivt sterkere stilling til å øve press overfor arbeidstakeren. Dette er særlig viktig ved ansettelsen og under arbeidsforholdets løp hvor avhengig-

²⁴⁹ Tilsvarende Evju i *Nytt i privatretten* 2007 nr. 1, s. 1-2.

heten av arbeidsgiver er særlig sterk, samtidig som det kan være vanskelig å forutse konsekvensene av en avvikende regulering. Disse hensynene gjør seg imidlertid ikke gjeldende på tilsvarende måte etter at arbeidsgiver har gått til oppsigelse av arbeidstaker – verken før eller etter at søksmål er tatt ut.

For det tredje kommer at dersom adgangen til å fravike stillingsvernsreglene forbeholdes tvister hvor det er tatt ut søksmål, vil dette innebære en endring i forhold til den etablerte rettsoppfatning. Denne oppfatning er overhode ikke kommentert av førstvoterende, og det har da formodning mot seg at Høyesterett har tilsiktet å sette en etablert oppfatning til side uten å overhode kommentere spørsmålet.

Jeg mener derfor at det er naturlig å forstå uttrykkene ”rettsforlik” og ”etter at sak er reist”, kun som et utslag av det konkrete faktum Høyesterett fikk seg forelagt i den aktuelle sak. Etter min oppfatning gir dommen derfor støtte for den allerede etablerte oppfatning om at ufravikelighetsregelen i aml. § 1-9 ikke er til hinder for at det inngås avtaler som avviker fra arbeidsmiljølovens preseptoriske reguleringer etter at oppsigelsessituasjonen har aktualisert seg.²⁵⁰

Det stillingsvernsreglene primært verner om, er ansettelsesforholdet som sådant, ikke de ulike elementer i det arbeidsforhold som er inngått. Dette følger blant annet av bestemmelsenes ordlyd, deres forarbeider og forhistorie, den indre sammenheng i regelverket og av rettspraksis og teori.²⁵¹ Det stillingsvernsreglene primært forbyr, er således at arbeidsgiveren bringer arbeidsforholdet som *helhet* til opphør på annen måte enn ved oppsigelse – alternativt at arbeidsforholdet som *helhet* bringes til bortfall etter et bestemt tidsrom uten at vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede.²⁵²

Fleksibilitetsreguleringer tilsikter å utvide rammene for styringsretten og bygger i alminnelighet på en forutsetning om at arbeidsfor-

²⁵⁰ Tilsvarende Evju i *Nytt i privatretten*, *ibid*.

²⁵¹ Se eksempelvis NOU 2004: 5 s. 288, Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 13, Ot.prp. nr. 8 (1956) s. 52, kapitteloverskriften i aml. kap. 15, kravet om tilbud om annet arbeid fremfor oppsigelse, og om fortrinnsrett til annet arbeid i aml. § 15-7 annet ledd og aml. § 14-2 første og annet ledd.

²⁵² Problemstillingen fremstillingen her er stillingsvernsreglens virkeområde. Vilkaene for oppsigelse behandles derfor i svært begrenset grad.

holdet skal *bestå*. Slike avtalereguleringer faller derfor i utgangspunktet utenfor stillingsvernsreglernes virkeområde.

Fleksibilitetsreguleringer kan imidlertid tilsikte å gi arbeidsgiver en betydelig ensidig beslutningsmyndighet, hvilket illustreres blant annet av eksemplene (4), (11) og (12) i kap. 4.2 foran. Slike reguleringer kan derved etter sin ordlyd hjemle svært inngripende ensidige beslutninger og kan reelt sett langt på vei foranledige tilsvarende usikkerhet som en midlertidig ansettelse. Særlig klart fremgår dette hvor det er arbeidstiden som er gjenstand for ensidig beslutningsmyndighet. En vidtrekkende adgang til å avtalehjemle ensidig beslutningsmyndighet kan slik sett anvendes til å omgå eller redusere betydningen av stillingsvernsreglene.

På denne bakgrunn er det grunn til å stille spørsmål ved om ikke stillingsvernsreglene må tolkes slik at de også kommer til anvendelse på avtalereguleringer som hjemler inngripende ensidige endringer av arbeidsforhold.

I det videre drøfter jeg derfor hvorvidt og eventuelt i hvilken utstrekning stillingsvernsreglene medfører skranker for adgangen til å avtalehjemle ensidig endringsadgang. Utfallet av denne problemstillingen kan stille seg noe forskjellig for de ulike sider av arbeidsplikten. I den videre behandling sondres det derfor mellom endringer av arbeidstiden (kap. 7.22), arbeidsstedet (kap. 7.23) og arbeidets innhold (kap. 7.24). Avslutningsvis undersøkes hvilke konsekvenser det kan få for de ulike fleksibilitetsreguleringer dersom stillingsvernsreglene kommer til anvendelse (kap. 7.25).

7.22 Stillingsvernsreglernes betydning for regulering av arbeidstiden

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

Det vil imidlertid ikke være like naturlig å anvende stillingsvernsreglene på alle former for endringer av arbeidstiden. Særlig synes det lite naturlig å anvende stillingsvernsreglene på *økninger* i arbeidstidens omfang. Dette gjelder i særdeleshet fordi slike endringer ikke medfører usikkerhet for retten til arbeid, lønn og livsgrunnlag. Situasjonen er dermed en ganske annen enn ved oppsigelse eller midlertidig ansettelse, og anvendelse av stillingsvernsreglene på avtaler om ensidig adgang til å øke arbeidstiden må derfor være utelukket.

Dersom arbeidstaker motsetter seg økning av arbeidstiden, vil det primært heller være ut fra de helsemessige, familiemessige, sosiale konsekvenser, etc., som økningen medfører for arbeidstakeren. Slike forhold kan riktignok være til hinder for at arbeidstakeren kan tåle en økning i arbeidstidens omfang, og en økning arbeidstiden kan sålede medføre at han ikke kan fortsette i arbeidet. Dette kan imidlertid etter mitt skjønn likevel ikke medføre at stillingsvernsreglene kommer til anvendelse på avtalereguleringer om økning av arbeidstidens omfang. Arbeidstakeren vil imidlertid ikke være helt uten beskyttelse. For det første er de nevnte omstendigheter ivaretatt ved en rekke andre regler i arbeidsmiljøloven og i det kollektive avtaleverk, eksempelvis reglene om overtid, jf. i aml. § 10–6 og rett til redusert stilling, jf. aml. § 10-2 (2).²⁵³ Slike regler kan som vist i kap. 7.1 slå gjennom overfor avtaleregulering. For det andre vil det i slike situasjoner ligge en viss beskyttelse mot økninger i det saklighetskrav som må antas å gjelde ved utøvelse av styringsrett, se nærmere i kap. 8 nedenfor.

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

Når det gjelder reguleringer som hjemler *reduksjoner av arbeidstidens omfang*, synes det særlig nærliggende å la stillingsvernsreglene kunne få anvendelse. Den klare hovedregel er at oppsigelse utelukkende kan foretas dersom oppsigelsen er ”*saklig begrunnet*”, jf. aml. § 15-7.

²⁵³ Jf. kap. 7.13.

En avtalehjemlet adgang til arbeidstidsreduksjon medfører reelt sett at arbeidsgiver gis adgang til å bringe en større eller mindre del av arbeidsforholdet til opphør. For arbeidstakeren vil det være liten forskjell på en fullstendig oppsigelse og en ensidig reduksjon som omfatter 90 prosent av arbeidstiden. I slike tilfeller er det nærliggende å tale om en avtalehjemlet oppsigelsesadgang. Dersom det gis rom til å omgå oppsigelsesvernet ved slik avtaleregulering, vil de hensyn som stillingsvernsreglene skal beskytte, åpenbart bli skadelidende. Både formåls- og omgåelsesbetraktninger taler derfor med tyngde for at stillingsvernsreglene må gis anvendelse på avtalereguleringer som hjemler en ensidig adgang til større reduksjoner av arbeidstidens omfang.

Derimot er det lite naturlig, snarere anstrengt, å skulle gi reglene anvendelse ved begrensede reduksjoner av liten betydning for arbeidstaker. Stillingsvernsreglene er et utslag av en avveining av arbeidsgivers behov for fleksibilitet, arbeidstakers behov for beskyttelse og hensynet til de som står utenfor arbeidsmarkedet.²⁵⁴ En anvendelse av reglene på enhver ensidig arbeidstidsreduksjon vil gi bedre vern for den enkelte arbeidstaker, men vil samtidig medføre reduserte muligheter for arbeidsgiver til å ivareta virksomhetens interesser, samtidig som terskelen for å komme inn i arbeidsmarkedet kan bli høynet. Her vil anvendelse av stillingsvernsreglene forrykke balansen i regelverket. Det taler for å utvise en viss forsiktighet med å gi reglene anvendelse på slike fleksibilitetsreguleringer. Mindre betydningsfulle reduksjoner av arbeidstiden bør derfor kunne avtales uten at stillingsvernsreglene bringes til anvendelse.

En mer omfattende adgang til å avtale ensidig reduksjonsadgang kan tenkes dersom arbeidstakers lønn opprettholdes uendret. I slike tilfeller vil arbeidstakeren i utgangspunktet ha sikkerhet for både lønn og livsgrunnlag, og de hensyn som kan begrunne anvendelse av stillingsvernsreglene, får derved redusert gjennomslagskraft. Slik avtaleregulering er imidlertid lite praktisk. Dertil kommer at blant annet suspensjonsreglene kan medføre begrensninger for adgangen til å anvende slike reguleringer, jf. aml. § 15-13.²⁵⁵

²⁵⁴ Jf. NOU 2004: 5 s. 289 flg.

²⁵⁵ Jf. for øvrig kap. 4.3.

Når det gjelder den neste reguleringsformen, reguleringer som *angir arbeidstidens omfang svært usikkert*, taler på tilsvarende måte gode grunner for anvendelse av stillingsvernsreglene. Som eksempel kan nevnes tilfeller hvor arbeidstiden er angitt som ”*behovsrelatert*”.²⁵⁶ En slik betydelig ensidig beslutningsmyndighet kan berøve arbeidsforholdet enhver form for forutberegnelighet for arbeidstakeren, og slike reguleringer kan dertil åpne for omgåelse av stillingsvernsreglene ved at arbeidstaker rett og slett ikke tildeles arbeid overhodet.

Et slikt synspunkt er lagt til grunn i Rt. 2005 s. 826. Her ble reglene om midlertidig ansettelse brakt til anvendelse på en ytterliggående avtale om ”*behovsrelatert*” arbeidstid. Selv om arbeidstakeren formelt var fast ansatt – og arbeidsavtalen endog inneholdt bestemmelser om oppsigelsesfrist – var arbeidstaker ikke garantert arbeid. Arbeidets omfang ble derimot i sin helhet bestemt av arbeidsgivers ”*behov og vilje til å benytte [arbeidstakeren]*” (avsnitt 28). Dette medførte en så betydelig usikkerhet for arbeidsforholdet at avtalen ble likestilt med en ulovlig avtale om midlertidig ansettelse.²⁵⁷ En enstemmig Høyesterett uttalte:

”[Arbeidsavtalen] mangler helt den trygghet for arbeidstakeren som blant annet følger av arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern ved fast ansettelse, i tillegg til at den som nevnt i det hele tatt gir arbeidstakeren en beskjedent sikkerhet for at han får arbeid og derved lønnsinntekt. Slik avtalen lyder, kan jeg vanskelig se det annerledes enn at den innebærer en omgåelse av arbeidsmiljølovens stramme regulering av adgangen til å avtale midlertidige ansettelsesforhold. Når dette er situasjonen, er jeg kommet til at avtalen må likestilles med en ulovlig avtale om midlertidig ansettelse, og at forholdet mellom Kjell Braaten AS og A følgelig må reguleres av arbeidsmiljøloven § 58 A” (avsnitt 30).

²⁵⁶ Se eksempel (4) i kap.6.2.

²⁵⁷ En arbeidsavtale som kun ga rett til arbeid ved arbeidsgivers behov forelå også i Rt. 2006 s. 1158. Også i denne avgjørelsen la Høyesterett til grunn at det forelå en ulovlig avtale om midlertidig ansettelse. Det fulgte imidlertid av arbeidsavtalen selv at hver enkelt tilkalling skulle betraktes som en midlertidig ansettelse. Spørsmålet om reglene om midlertidig ansettelse skulle bringes til anvendelse på avtalereguleringen, kom derfor ikke på spissen. Avgjørelsen har følgelig begrenset å tilføre problemstillingen.

Avgjørelsen innebærer således at stillingsvernsreglene kommer til anvendelse på avtalereguleringer som angir arbeidstidens omfang svært vidt.

Dommen i Rt. 2005 s. 826 gjaldt imidlertid et ytterliggående tilfelle, hvor hele arbeidstiden var gjort behovsavhengig. Slik votumet er formulert, gir avgjørelsen derimot ingen avklaring av hvorvidt, og eventuelt i hvilken utstrekning, stillingsvernsreglene også vil være til hinder for mindre inngripende reguleringsformer. Som eksempel kan nevnes arbeidsavtaler hvor arbeidstiden er gjort varierende fra 30 til 35 timer pr. uke. Ved slike reguleringer ligger en vesentlig del av arbeidstiden, og følgelig arbeidets omfang, fast, og det er således ikke opp til arbeidsgiver alene å beslutte at arbeidstaker skal tildeles mindre arbeid enn det angitte minimum. Arbeidstakeren er dermed gitt sikkerhet for arbeid og lønnsinntekt av et visst omfang. Situasjonen avviker derved vesentlig fra den som forelå i Rt. 2005 s. 826, og dommen gir derfor liten veiledning i et slikt tilfelle. Etter min oppfatning er det meget som taler for at stillingsvernsreglene ikke kommer til anvendelse på slike mindre inngripende reguleringer, men at deres anvendelse først og fremst er reservert for reguleringer som medfører betydelig usikkerhet for arbeidets omfang og avlønning.

Dette kan *for det første* støttes på reglene selv og deres virkeområde. Stillingsvernsreglene verner som nevnt primært om ansettelsesforholdet som sådant. Derfor er det anvendelsen på avtalerereguleringer som kun hjemler endringsadgang, som må begrunnes – ikke det motsatte.²⁵⁸ Hensynet til å opprettholde balansen i regelverket taler videre – på tilsvarende vis som ovenfor – for at det utvises forsiktighet med å gi stillingsvernsreglene anvendelse på avtalereguleringer som hjemler ensidig endringsadgang. Det bør således kreves helt særskilte holdepunkter for å bringe stillingsvernsreglene til anvendelse. Slike holdepunkter vil normalt savnes ved mindre inngripende reguleringer.

²⁵⁸ Se kap. 7.21.

Støtte for at stillingsvernsreglene ikke er til hinder for mindre inn-
gripende reguleringsformer finnes *for det andre* i rettspraksis. Her viser
jeg spesielt til Rt. 1989 s. 1116 og til Rt. 2006 s. 1158.

Spørsmålet i Rt. 1989 s. 1116 var hvorvidt en arbeidstaker som ved
gjentatte vikariater hadde gjort tjeneste i samme virksomhet måtte regnes
som fast ansatt i virksomheten, og derfor hadde krav på erstatning for
differansen mellom tariffestet lønn for faste ansatte og den lønn hun
hadde fått utbetalt. Høyesterett ga arbeidstakeren medhold i at hun måtte
regnes som fast ansatt, men unnlot å idømme erstatning. Retten frem-
holdt at rett til fast ansettelse – og derved stillingsvern – ikke nødvendig-
vis innebar at arbeidstakeren også hadde krav på arbeid av et bestemt
omfang. Det kunne derved ikke utledes et økonomisk tap som kunne gi
grunnlag for erstatning. En naturlig forståelse av dommen er dermed at
fast ansettelse uten rett til bestemt arbeid eller lønnsinntekt ikke er ufor-
enlig med stillingsvernsreglene.²⁵⁹

Spørsmålet Rt. 2006 s. 1158 var om en avtale om vikar-
tjeneste/tilkallingshjelp i ambulansetjenesten i Akershus var praktisert i
strid med reglene om midlertidig ansettelse i § 58A i arbeidsmiljøloven
av 1977. En enstemmig Høyesterett ga arbeidstakeren medhold i dette
spørsmålet, men uttalte videre:

”Saken er ikke avsluttet med dette, og Høyesterett skal ikke fastsette det nærmere
innhold av en eventuell fast ansettelse. Mer generelt er dette for øvrig en oppgave
som naturlig kan løses gjennom forhandlinger” (avsnitt 45)

Den siterte uttalelsen kan vanskelig forstås på annen måte enn at fast an-
settelse ikke nødvendig vis gir arbeidstakeren krav på arbeid av et be-
stemt omfang.

På denne bakgrunn mener jeg det er grunnlag for å hevde at
stillingsvernsreglenes anvendelse må reserveres for reguleringer som
medfører betydelig usikkerhet for arbeidets omfang og avlønning.²⁶⁰

²⁵⁹ Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2005 s. 261.

²⁶⁰ Tilsynelatende tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2005 s. 262.

Mindre inngripende reguleringer kan dermed som alminnelig utgangspunkt anvendes uten hinder av stillingsversreglene.²⁶¹

Når det gjelder *avtalereguleringer som hjemler adgang til å endre arbeidstidens plassering*, er situasjonen derimot en noe annen. En endring av arbeidstidens plassering medfører normalt verken endring av arbeidets omfang, avlønningen eller arbeidstakers livsgrunnlag. En slik endringsadgang medfører således ikke usikkerhet av tilsvarende art og omfang som stillingsversreglene tilsikter å verne mot. Det blir derved også vanskelig å argumentere for at stillingsversreglene skal komme til anvendelse på slike endringshjemler.

Riktignok kan det forekomme at endringer av arbeidstidens plassering også får betydning for arbeidstakers lønnsutbetaling. Som eksempel kan nevnes tilfeller hvor arbeidstakeren flyttes fra nattskift til dagskift, hvilket medfører bortfall av arbeidstakers nattillegg. Det synes imidlertid lite naturlig å gi stillingsversreglene anvendelse på slike reduksjoner. De ytelser det her er tale om, er gitt som kompensasjon for særlig ukurant arbeidstid. Det er således normalt kun tale om tillegg til den forutsatte lønn.²⁶² En anvendelse av stillingsversreglene for å beskytte slike ytelser kan derfor i alminnelighet ikke være aktuelt. Unntak kan imidlertid tenkes dersom reduksjonen i den utbetalte lønn blir svært betydelig som følge av endringen.

Ut over de situasjonene som er nevnt ovenfor, kan stillingsversreglene trolig komme til anvendelse hvor en avtalehjemlet endrings-

²⁶¹ Det må imidlertid tas forbehold om at praksis i arbeidsforholdet kan medføre at arbeidstaker har krav på arbeid av større omfang enn det minimum som arbeidsavtalen angir. Hvor arbeidsavtalen angir at deler av arbeidstiden skal være variabel, men arbeidstakeren i praksis og over en lengre periode fast arbeider mer enn det minimum arbeidsavtalen angir, kan praktiseringen av arbeidsforholdet gi arbeidstakeren en forventning om arbeid i et tilsvarende omfang også for fremtiden. I slike tilfeller kan praksis i arbeidsforholdet medføre at endringsreguleringen ikke kan påberopes. Om praksis i arbeidsforholdet som skranker for anvendelse av fleksibilitetsreguleringer, se kap. 0.

²⁶² Tilsvarende RG 1996 s. 1311 (Borgarting).

adgang anvendes med den hensikt å fremtvinge en oppsigelse fra arbeidstakers side. Som eksempel kan nevnes tilfeller hvor arbeidsgiver vet at det ikke er mulig for arbeidstaker å arbeide om natten, slik at en overføring til nattarbeid vil lede til at arbeidstaker må si opp stillingen. Anvendt på en slik måte vil den avtalehjemlede endringsadgang direkte true arbeidstakers avlønning og livsgrunnlag, og omgåelsesbetraktninger kan da tale for at stillingsvernsreglene bringes til anvendelse. En slik bruk av endringsadgangen utgjør imidlertid et misbruk av avtalereguleringen, og den vil derfor normalt begrenses allerede ved det saklighetskrav som må antas å gjelde ved utøvelse av styringsrett, se nærmere kap. 8 nedenfor.

Hvis arbeidstakeren i slike tilfeller ser seg nødt til å si opp sin stilling, bør oppsigelsen rettslig sett kunne rubriseres som en oppsigelse fra arbeidsgivers side. Dette vil i tilfelle innebære at arbeidstakeren kan gjøre gjeldende de samme rettigheter som om han var sagt opp av arbeidsgiver. Særlig praktisk vil være arbeidstakers rett til å kreve erstatning for usaklig oppsigelse, jf. aml. § 15-12. En slik tilnærming finner en viss støtte i rettspraksis, eksempelvis i Rt. 1995 s. 555. Arbeidstakerne hadde her sagt opp sine stillinger i et møte med arbeidsgiver hvor arbeidstakerne blant annet var blitt konfrontert med svinn, varsel om politianmeldelse og varsel om at arbeidsforholdene umiddelbart ville bli brakt til opphør fra virksomhetens side. På denne bakgrunn ble arbeidstakernes oppsigelser ansett som avskjed fra arbeidsgivers side i relasjon til arbeidsmiljølovens *prosessregler*.²⁶³ Praksis er imidlertid ikke entydig, og en rettslig rubrisering av arbeidstakers oppsigelse som oppsigelse fra arbeidsgiver ble ikke akseptert i Rt. 1997 s. 1506. Problemstillingen var her riktignok en

²⁶³ Antydninger til tilsvarende betraktninger finnes for øvrig i Rt. 1989 s. 1266, Rt. 1991 s. 1203 og i Rt 1993 s. 776. Se også Rt. 2006 s. 1025 hvor oppsigelsene fra to arbeidstakere – i forhold til avtl. § 38 – rettslig sett ble rubrisert som en oppsigelse fra arbeidsgivers side. Høyesterett behandlet riktignok ikke problemstillingen, da partene for Høyesterett var enige om en slik tilnærming. Problemstillingen var imidlertid omtvistet under lagmannsrettens behandling, og lagmannsrettens oppfatning ble lagt til grunn for Høyesterett. I og med at dette dreide seg om et lovtolkningsspørsmål, var Høyesterett ikke forpliktet til å legge lagmannsrettens standpunkt til grunn. Når Høyesterett uten videre la lagmannsrettens standpunkt til grunn, kan kjennelsen derfor hevdes å ha betydning for problemstillingen. Slik Evju i *Nytt i privatretten* 2006 nr. 3 s. 1-2.

noe annen enn i Rt. 1995 s. 555, hvilket kan forklare den ulike tilnærmingen. Ut fra den foreliggende praksis må rettstilstanden betraktes som usikker.

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

7.23 Stillingsvernsreglenes betydning for regulering av arbeidssted

Det er mindre nærliggende å gi stillingsvernsreglene anvendelse på avtaleregulering av adgangen til å endre *arbeidsstedet* ensidig. Dette skyldes at endret arbeidssted verken direkte eller indirekte vil medføre endring av arbeidets omfang eller avlønning. En ensidig adgang til å endre arbeidsstedet har derfor lite til felles med oppsigelse eller midlertidig ansettelse.

Det kan imidlertid ikke utelukkes at stillingsvernsreglene kan komme til anvendelse også på inngripende endringer av arbeidsstedet. Omfattende geografiske endringer kan uten videre få vidtrekkende konsekvenser for arbeidstakeren og dennes familie. Dertil kommer at endring av arbeidsstedet ikke nødvendigvis bare innebærer geografisk forflytning. Slik endring kan også medføre overføring mellom ulike selskaper eller ulike deler av virksomheten, eller overgang mellom fast arbeidsplass og omreisende – eller omvendt. Problemstillingen fordrer derfor en nærmere vurdering, hvor det er naturlig å sondre mellom de ulike former for endringer.

Anvendelse av stillingsvernsreglene fremstår som mest nærliggende overfor avtalefestede forpliktelser til å akseptere *varige eller midlertidige overføringer mellom ulike selskaper eller ulike deler av en virksomhet*. En slik plikt kan særlig være praktisk innenfor større konserner hvor det drives likeartet virksomhet på flere lokaliteter under selvstendige juridiske enheter, men kan også tenkes å være praktisk i andre tilfeller. Et

overføringspålegg medfører i slike tilfeller at arbeidstakers tilknytning til det selskap han arbeider i, opphører – permanent eller midlertidig. På denne bakgrunn er det fra arbeidstakersiden i rettspraksis blitt hevdet at slike pålegg er å likestille med oppsigelse – eventuelt midlertidig ansettelse.

Et slikt synspunkt har imidlertid ikke fått gitt tilslutning av domstolene. En sentral avgjørelse er i denne sammenheng Rt. 1988 s. 476 (*Conoco Norway*). Arbeidstakeren var her ansatt i morselskapet Conoco Inc. USA, men midlertidig utplassert i datterselskapet Conoco Norway Inc. med arbeidssted i Norge. I forbindelse med utplasseringen etablerte arbeidstakeren også et arbeidsforhold med det norske datterselskapet, og han hevdet derfor at beordringen tilbake til USA var å anse som oppsigelse fra den norske arbeidsgiveren. Denne anførselen fikk arbeidstakeren ikke medhold i. Kjæremålsutvalget la til grunn at arbeidstakeren i sitt primærarbeidsforhold i USA var ”kontraktsrettslig forpliktet til å akseptere overføring til annet arbeid i et annet land selv om overføringen innebærer at arbeidsforholdet til det norske selskap opphører”. Pålegget om å gjennomføre forflytningen kunne derved ”ikke [...] anses som en oppsigelse i arbeidsmiljølovens forstand selv om den innebærer at tilknytningen til Conoco Norway Inc. opphører” (s. 480). En slik rettsoppfatning er også fulgt opp i senere rettspraksis og må sies å utgjøre gjeldende rett.²⁶⁴

Det synes naturlig å forstå rettspraksis slik at denne type forflytninger ikke utgjør selvstendige ansettelsesforhold og derved ikke omfattes av stillingsvernsreglene. Synspunktet må således være at så lenge den primære arbeidsavtale – med lønns- og arbeidsvilkår – ligger fast, har arbeidstakeren tilstrekkelig sikkerhet i denne. Under slike omstendigheter vil således forflytningshjempler falle utenfor stillingsvernsreglenes virkeområde.

²⁶⁴ Jf. Rt. 1989 s. 231 (*Baker International*), NAD 1988 s. 696 (HRKU). Se også LG-2003-4588 (*Saipem*).

Den nevnte rettspraksis angår riktignok direkte kun ”internasjonalt preg[ede] arbeidsforhold”.²⁶⁵ Jeg kan imidlertid ikke se at det er noen avgjørende grunner for at tilsvarende synspunkter ikke også skulle være direkte anvendelige i arbeidsforhold med ren nasjonal tilknytning. I den nevnte rettspraksis er det riktignok henvist til at det i internasjonalt pregede arbeidsforhold ”åpenbart er behov for at [det] må kunne inngås avtale som pålegger arbeidstaker en internasjonal flytteplikt”.²⁶⁶ Behovet for flytteplikt er imidlertid neppe mindre i rent nasjonale konserner. Dertil kommer at en forflytning innenfor rikets grenser vil få mindre konsekvenser for arbeidstaker enn en grenseoverskridende forflytning. Når sistnevnte aksepteres, kan det vanskelig ses gode grunner til at ikke også førstnevnte bør aksepteres. Slik regulering synes riktignok mindre utbredt i rent nasjonale arbeidsforhold enn i internasjonale. Dette kan imidlertid ikke i seg selv være et avgjørende argument for å underlegge slike avtalereguleringer ulik rettslig vurdering i rent nasjonale og i internasjonalt pregede arbeidsforhold. En avvikende utbredelse kan derimot få betydning for hvilke krav som stilles til arbeidstakers vedtagelse av avtalevilkåret, samt for fortolkningen av avtalereguleringen. Dette har imidlertid ingen betydning for adgangen til å anvende slike reguleringer.

At avtalereguleringer som hjemler varige eller midlertidige overføringer mellom ulike selskaper eller deler av en virksomhet, i utgangspunktet faller utenfor stillingsvernsreglenes virkeområde, finner for øvrig en viss støtte i lovgivningen. I denne sammenheng kan det vises til at utplassering eller utleie av egne faste arbeidstakere i henhold til aml. § 14-13 kan skje uten at vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede. Forutsetningen er at den utleiende virksomheten ikke har til formål å drive arbeidsutleie. Begrunnelsen for denne adgangen er nettopp at slik utleie gir virksomheten økt fleksibilitet, samtidig som arbeidstakeren vil ha sikkerhet for arbeid og avlønning i den faste primæransettelsen.²⁶⁷

Situasjonen vil imidlertid stille seg annerledes dersom det må anses å være etablert et selvstendig ansettelsesforhold mellom arbeidstakeren og den virksomhet arbeidstakeren er utplassert i eller forflyttet til. I slike

²⁶⁵ Jf. Rt. 1989 s. 231 (*Baker International*) s. 238.

²⁶⁶ Jf. note 265.

²⁶⁷ Ot.prp. nr. 70 (1998-99) punkt 6.1. Se også Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 688.

tilfeller vil et pålegg om forflytning fra denne virksomheten innebære at det selvstendige arbeidsforholdet bringes til opphør. Stillingsvernsreglene vil derved komme direkte til anvendelse. Hvorvidt en forflytning innebærer overgang til selvstendig ansettelsesforhold, beror på alminnelige avtalerettslige regler. Rettspraksis tyder på at terskelen for slik etablering vil ligge nokså høyt.²⁶⁸

Det kan i denne forbindelse vises til NAD 1988 s. 696 (HRKU). Spørsmålet var her om det forelå en lovlig beordring fra Stavanger til England eller om arbeidstakeren var ulovlig utestengt fra arbeidsstedet i Stavanger. Av avgjørende betydning for problemstillingen var om arbeidstakeren var ansatt i det norske selskap – eller utelukkende utplassert fra det multinasjonale konsern. Kjæremålsutvalget sluttet seg til en enstemmig lagmannsrett som foretok en konkret vurdering av den inngåtte arbeidsavtale og arbeidsforholdets praktisering – og som deretter la sistnevnte forståelse til grunn.²⁶⁹

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

I rettspraksis kan det kan ikke ses å foreligge noen eksempler på at avtalehjemlet flytteplikt er blitt tilsidesatt. Den ovenfor nevnte rettsprak-

²⁶⁸ Jf. note 273.

²⁶⁹ En slik vurdering synes også anvendt i Rt. 1989 s. 231 (*Baker International*), Rt. 1988 s. 476 (*Conoco Norway*). Se også NAD 1988 s. 705 (Oslo).

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

Etter dette synes det også lite naturlig å anvende stillingsvernsreglene på avtalereguleringer som hjemler *overføring fra fast arbeidsplass til omreisende – eller omvendt*. Heller ikke en slik endring vil i seg selv medføre endring av arbeidets omfang. Når stillingsvernsreglene ikke er til hinder for verken overføring av den daglige styringsrett eller omfattende geografiske forflytninger, kan de neppe heller være til hinder for en ensidig endring av arbeidsstedets karakter. Det må likevel tas et visst forbehold, da slike endringer også kan påvirke arbeidets innhold.²⁷⁰ I slike tilfeller må det foretas en helhetsvurdering, og det kan ikke utelukkes at de geografiske og innholdsmessige virkninger i kombinasjon kan medføre at stillingsvernsreglene kommer til anvendelse.

Det synes følgelig naturlig å legge til grunn at stillingsvernsreglene som utgangspunkt ikke er til hinder for avtalehjemlet plikt til å flytte så lenge forflytningen ikke innebærer overgang til selvstendig ansettelsesforhold.

Et mulig unntak kan dog – som for arbeidstiden – tenkes hvor den avtalehjemlede forflytningsadgang anvendes for å fremprovosere en oppsigelse fra arbeidstakeren.²⁷¹ Hvis en omfattende forflytning ikke ut-

²⁷⁰ Jf. tilsvarende poeng i kap. 4.22.

²⁷¹ Jf. tilsvarende synspunkt LG-2003-4588 (*Saipem*), hvor lagmannsretten var åpen for anvendelse av stillingsvernsreglene hvor arbeidsgiver ”*søker å kamuflere en ellers ikke saklig begrunnet forflytning med en generell henvisning til ansettelseskontraktens bestemmelser om flytteplikt*”.

gjør et reelt alternativ for arbeidstaker, kan et flyttepålegg fungere som et effektivt virkemiddel for å fremprovosere en oppsigelse fra arbeidstakeren selv. Et slikt pålegg vil imidlertid normalt kunne fanges opp av det saklighetskrav som må antas å gjelde ved utøvelsen av styringsrett, se nærmere kap. 8 nedenfor.

Et mulig unntak kan dessuten tenkes for tilfeller av forflytninger hvor det ikke gis kompensasjon for betydelige endringer i arbeidstakers reelle lønnsnivå, for eksempel ved vesentlig høyere reisekostnader eller store forskjeller i kjøpekraft. Slike omstendigheter kan medføre at arbeidstakers disponible lønn reduseres betraktelig, og forflytningen kan derved indirekte true arbeidstakerens livsgrunnlag. Det må imidlertid antas at slike betenkeligheter i praksis normalt kan finne tilfredsstillende fortolkningsmessige løsninger.²⁷²

7.24 Stillingsvernsreglens betydning for regulering av arbeidets innhold

Det gjenstår etter dette kun å avklare om stillingsvernsreglene kan komme til anvendelse på avtalereguleringer som hjemler adgang til ensidig å endre arbeidets *innhold*. Denne problemstillingen beror på hvorvidt stillingsvernsreglene bare verner om arbeidsforholdet som sådant, eller også om den stilling arbeidstakeren har tiltrådt. Her gir rettspraksis atskillig veiledning.

Dommen i Rt. 1988 s. 746 er av særlig interesse her. Spørsmålet i saken var om en arbeidstaker som i 14 år midlertidig hadde fungert som faglig/administrativ leder av en barnepsykiatrisk avdeling, kunne fratras denne lederfunksjonen uten oppsigelse. Arbeidstaker var ansatt som psykolog, senere sjefpsykolog, mens lederfunksjonen etter bemanningsplanen skulle tilligge en overlege som var barnepsykiater. Fordi det ikke hadde vært mulig å få ansatt slik lege, hadde arbeidstakeren ved avtale påtatt seg å fungere i lederfunksjonen inntil videre – i tillegg til sin stilling som psykolog. Når overlege senere ble ansatt, protesterte imidlertid

²⁷² Om innskrenkede fortolkning, se kap. 6 ovenfor.

arbeidstakeren på at lederfunksjonen ble fratatt ham. Han hevdet at han hadde ervervet en varig rett til å utøve denne funksjonen, og at den derfor ikke kunne fratras ham ensidig uten oppsigelse.

Høyesterett la imidlertid til grunn at det kun var tale om en tilleggsfunksjon som arbeidstaker ikke hadde ervervet en varig rett til å utøve, og at reglene om midlertidig ansettelse ikke var til hinder for midlertidig tildeling av de aktuelle tilleggsfunksjoner. Retten la særlig vekt på at lederfunksjonen ikke var en selvstendig stilling i henhold til bemanningsplanen, at arbeidstakeren hele tiden hadde innehatt sin faste stilling som psykolog, senere sjefpsykolog, og at de administrative tilleggsfunksjoner var likeartede med de funksjoner som allerede tillå stillingen som sjefpsykolog. Avgjørelsen må således kunne sies å bygge på at stillingsvernsreglene i regelen ikke er til hinder for midlertidige tildelinger av enkeltoppgaver ved avtale, der disse kommer i tillegg til arbeidstakers egentlige stilling.²⁷³

Avgjørelsen må imidlertid også kunne sies å tale for at stillingsvernsreglene vil kunne komme til anvendelse på avtalereguleringer som hjemler adgang til ensidig overføring til annen stilling. En slik forståelse finner støtte i rettens drøftelser av hvorvidt den midlertidige tildeling av lederfunksjoner medførte overgang til annen stilling. Denne drøftelsen kan vanskelig forstås på annen måte enn at det var av betydning for stillingsvernsreglenes anvendelse hvorvidt tilleggsfunksjonen som faglig/administrativ leder medførte overgang til en annen og selvstendig stilling. Særlig gjelder dette når drøftelsen leses i lys av arbeidstakerens anførsler og byrettens konklusjoner. Legges en slik forståelse til grunn, må dommen langt på vei sies å forutsette at stillingsvernsreglene gir vern for den stilling som er tiltrådt – ikke bare for ansettelsesforholdet som sådant.

En slik forståelse finner også støtte i Rt. 1991 s. 872 (*Hellandsheimen*). Spørsmålet i saken var om reglene om midlertidig ansettelse kom til anvendelse på en lederstilling hvor arbeidstakeren hadde annen

²⁷³ Tilsvarende Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 561.

fast stilling uten lederansvar å falle tilbake på. Arbeidstakeren hadde fast ansettelse som hjelpeleier, men hadde i en periode på 12 år, ved gjentatte midlertidige tilsetninger, fungert som avdelingsleder/assisterende avdelingsleder ved samme institusjon. De stillingene var etter bemanningsplanen forbeholdt en sykepleier eller venepfleier. Fra arbeidsgiversiden ble det hevdet at reglene om midlertidig ansettelse ikke kom til anvendelse, da arbeidstaker uansett var sikret arbeid.

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

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

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

At stillingsvernsreglene ikke bare verner om ansettelsen som sådan, men også om den stilling som er tiltrådt, finner også en viss støtte i praksis fra lavere domstoler. Det foreligger flere eksempler på at domstolene vurderer hvorvidt de oppgaver som ønskes fratatt arbeidstakeren,

tilligger en selvstendig stilling eller bare er å anse som tilleggsoppgaver ut over arbeidstakerens alminnelige stilling.²⁷⁴

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

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

7.25 Konsekvensene av stillingsvernsreglenes anvendelse

Fremstillingen ovenfor viser at stillingsvernsreglene i ikke ubetydelig grad vil kunne komme til anvendelse på avtalereguleringer som hjemler ensidig endringsadgang for arbeidsgiver. At stillingsvernsreglene kommer til anvendelse på avtalereguleringer, innebærer likevel ikke nødvendigvis at slike avtalereguleringer er utelukket. Stillingsvernsreglene forbyr verken midlertidig ansettelse eller oppsigelse, men oppstiller nærmere vilkår for i hvilke situasjoner midlertidig ansettelse eller oppsigelse kan aksepteres. Hvor disse vilkår er oppfylt, må det også være adgang til å benytte avtalereguleringer om ensidig endringsadgang. En slik forståelse finner støtte i Rt. 2005 s. 826, hvor en behovsrelatert an-

²⁷⁴ Slik eksempelvis i LB-1996-1525, RG 1993 s. 719 (Bergen), TOSLO-2003-9810.

givelse av arbeidstiden ble likestilt med midlertidig ansettelse.²⁷⁵ Høyesterett uttalte i den forbindelse:

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

Adgangen til midlertidig ansettelse er uttømmende regulert i aml. § 14-9 og § 14-10.²⁷⁶ Bestemmelsene angir flere alternative situasjoner hvor midlertidig ansettelse aksepteres. Av størst praktisk betydning for bruk av fleksibilitetsreguleringer er, for det første, § 14-9 første ledd litra a – som hjemler adgang til midlertidig ansettelse ”når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten” og, for det andre, § 14-9 første ledd litra b – som hjemler adgang til midlertidig ansettelse ved ”vikariat”.²⁷⁷ Den videre fremstillingen begrenses derfor til disse bestemmelsene.

Aml. § 14-9 første ledd litra a gir anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering. Ved fortolkningen er det naturlig å se hen til bestemmelsens formål. Dette er særlig å forebygge uthuling av stillingsvernsreglene og forhindre at antallet faste ansettelser innskrenkes til en ”kjernestab” mens det øvrige arbeidskraftbehov ”fylles opp med andre typer tilknytning til bedriften”.²⁷⁸ I rettspraksis er det lagt til grunn at vilkårene skal tolkes strengt.²⁷⁹

²⁷⁵ Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 1 (2005) s. 265.

²⁷⁶ Jf. Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* s. 648.

²⁷⁷ I tillegg til disse to kategorier kan adgangen til åremålsansettelse av virksomhetens øverste leder være praktisk, kfr. aml. § 14-10. Problemstillinger knyttet til virksomhetens øverste leder faller imidlertid utenfor avhandlingens tematikk, jf. kap. 1.2, og det avgrenses derfor mot anvendelse av aml. § 14-10 på fleksibilitetsreguleringer.

²⁷⁸ Jf. NOU 2004: 5 s. 291, Innst. O. nr. 2 (1994-95) s. 29, Rt. 2005 s. 826. Se også Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* s. 654.

²⁷⁹ Jf. Rt. 1985 s. 1141, Rt. 2001 s.1413 (*Norsk Folkehjelp*), Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 165.

Utgangspunktet er at bestemmelsen gir adgang til midlertidig ansettelse når det foreligger et konkret og på forhånd konstaterbart begrenset behov for arbeidskraft. Skal arbeidstaker utføre arbeid som utgjør en del av den normale og løpende drift av virksomheten, er det derimot som utgangspunkt ikke adgang til midlertidig ansettelse i henhold til aml. § 14-9 første ledd litra a.²⁸⁰

Til tross for bestemmelsens ordlyd er det i rettspraksis – med tilslutning i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 2005 – lagt til grunn at det ikke er et absolutt krav at arbeidet innholdsmessig atskiller seg fra det som ellers utføres i virksomheten.²⁸¹ Eksempler på situasjoner som i alminnelighet antas å gi adgang til midlertidig ansettelse, er ansettelse for bestemte oppdrag eller prosjekter, sesongsvingninger eller andre årlige arbeidstopper, samt – i særlige tilfeller – mangel på arbeidskraft som tilfredsstillende lovbestemte kvalifikasjonskrav.²⁸² Det følger dertil av

²⁸⁰ Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 179, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202 og 208. Det bør imidlertid bemerkes at da loven ble vedtatt i juni 2005, hadde bestemmelsen en noe annen ordlyd. Den ga i henhold til første ledd litra b adgang til midlertidig ansettelse dersom ”*arbeidstaker bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag*”. Før loven trådte i kraft ble denne bestemmelsen opphevet, og den tidligere aml. § 58 A første ledd litra a ble gjeninnført, jf. Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) s. 4-5. Av kommentarene til den først vedtatte bestemmelse fremgår det imidlertid at også den i realiteten i hovedsak var en videreføring av den tidligere bestemmelsen, se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 331. Jf. tilsvarende Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 650. De generelle uttalelsene i NOU 2004: 5 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) vil således ha en viss relevans ved fastleggelsen av bestemmelsens nærmere innhold.

²⁸¹ Jf. Rt. 2001 s.1413 (*Norsk Folkehjelp*), NOU 2004: 5 s. 292, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 653 flg.

²⁸² Jf. Rt. 1985 s. 1141, Rt. 1991 s. 872 (*Hellandsheimen*), Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 166. I den opprinnelig vedtatte lovteksten ga litra d uttrykkelig adgang til midlertidig ansettelse ”*av arbeidstakere som ikke fyller lovbestemte kvalifikasjonskrav*”. Ved lovendringen før lovens ikrafttredelse, jf. note 284, ble denne opphevet. I rettspraksis i tilknytning til arbeidsmiljøloven av 1977 er det imidlertid lagt til grunn at aml. § 58 A litra a ga adgang til midlertidig ansettelse i slike tilfeller. Når denne bestemmelsen ble videreført ved den nye aml. § 14-9

forarbeidene at det kan tenkes adgang til midlertidig ansettelse også ved kortvarige og uforutsigbare situasjoner. At behovet for arbeidskraft er tidsbegrenset, kan således skyldes både oppgavens art, arbeidsmengdens omfang og ytre omstendigheter.²⁸³ En forutsetning for at behovet skal anerkjennes som midlertidig, er imidlertid at det lar seg avgrense noenlunde klart. Generelle variasjoner eller usikkerhet omkring fremtidig arbeidsmengde og arbeidskraftsbehov kan således ikke gi grunnlag for midlertidig ansettelse.²⁸⁴ Det er derved heller ikke i seg selv tilstrekkelig at arbeidet ”er organisert i prosjekter eller enkeltstående oppdrag”.²⁸⁵

Aml. § 14-9 første ledd litra b om midlertidig ansettelse i ”vikariat” gir adgang til midlertidig ansettelse i fast ansattes fravær. Det kreves imidlertid ikke at arbeidstaker vikarierer for en navngitt person, og heller ikke nødvendigvis for bare en person.²⁸⁶ En arbeidstaker kan således lovlig ansettes for å dekke fravær for flere personer, eksempelvis i forbindelse med ferieavvikling. Det er derimot ikke adgang til å benytte løpende vikariater for å dekke et mer konstant behov, eksempelvis i store virksomheter med noenlunde jevnt sykefravær.²⁸⁷

For avtalehjemlede fleksibilitetsreguleringer innebærer dette at reguleringene vil kunne stå seg dersom avtalens bestemmelser reflekterer et konkret og kvalifisert tidsbegrenset behov. Avtalereguleringer som hjemler en *etterfølgende overgang til annen stilling – eller sterkt redusert stilling* – vil således kunne stå seg dersom avtalereguleringen er

første ledd litra a – uten særskilte forbehold – må det antas at en slik adgang fremdeles foreligger.

²⁸³ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202.

²⁸⁴ Jf. NOU 2004: 5 s. 291, Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 179.

²⁸⁵ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202, Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) s. 4, Jakhelln, Aune (red.), *arbeidsrett.no* (2006) s. 705.

²⁸⁶ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 213, Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 165, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 657.

²⁸⁷ Jf. Rt. 1989 s. 1116, Rt. 2006 s. 1158. Se også Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 203, Jakhelln, Aune (red.), *ibid.* s. 708 flg., Fougner og Holo, *ibid.* s. 658.

konkret begrunnet ved arbeid som etter sin art, omfang eller som følge av andres fravær fremstår klart tidsmessig avgrenset. Dersom reguleringen er inntatt for å sikre fleksibilitet ved et mulig fremtidig usikkert arbeidskraftsbehov, vil reguleringen derimot ikke stå seg. En slik usikkerhet er det i alminnelighet arbeidsgiver som må bære risikoen for, og han kan ikke skyve denne over på arbeidstaker ved generelle endrings-hjemler.²⁸⁸ Det vil heller ikke være adgang til å benytte slike avtale-reguleringer dersom det foreligger et mer eller mindre konstant behov for arbeidskraften.

For avtalereguleringer med *vid angivelse av arbeidsplikten* er stillingsvernsreglene i første rekke av betydning for ulike former for tilsigelses- og ekstrahjelpavtaler.²⁸⁹ I forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 ble det imidlertid til en viss grad akseptert at det både på arbeidsgivers og arbeidstakers side kan foreligge et legitimt behov for slike avtaler.²⁹⁰ Departementet uttalte i denne forbindelse videre at "[h]vert enkelt arbeidsoppdrag [i slike tilfeller] vil være et lovlig midlertidig tilsetningsforhold når vilkårene i aml. § 58 nr. 7 er oppfylt" (s. 179). Det synes på denne bakgrunn naturlig å knytte vurderingen av om vilkårene for midlertidig ansettelse er oppfylt til anvendelsen eller praktiseringen av avtalen. En slik vurdering finner også støtte i rettspraksis. Det vises her for det første til det som er sitert ovenfor fra Rt. 2005 s. 826. For det andre vises det til Rt. 2006 s. 1158, hvor retten fant at det forelå et "konstant og forutsigbart udekket behov for arbeidskraft", og at "ordningen med tilkalte vikarer slik den ble *praktisert* i ambulansetjenesten i Akershus, [derfor] var i strid med arbeidsmiljøloven § 58 A" (avsnitt 41 og 43; min uthevelse).

Ytterligere et hinder for anvendelse av fleksibilitetsreguleringer kan foreligge ved 4 års-regelen i aml. § 14-9 femte ledd. Denne bestemmelse innebærer at den midlertidig ansatte etter 4 års sammenhengende ansettelse nyter samme vern som fast an-

²⁸⁸ Tilsvarende RG 1994 s. 920 (Eidsivating).

²⁸⁹ Jf. kap. 0. ovenfor

²⁹⁰ Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 179.

satte.²⁹¹ Overført på avtalereguleringer skulle dette tilsi at dersom arbeidstaker har fungert i en stilling med et visst innhold og av et visst omfang i over 4 år, kan en avtalehjemlet endringsadgang ikke gjøres gjeldende.

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

Det kan stilles spørsmål ved om visse fleksibilitetsreguleringer bør forstås som avtalehjemlet adgang til delvis oppsigelse. En slik forståelse er først og fremst nærliggende for avtalereguleringer som hjemler adgang til reduksjon av stillingens omfang. En slik forståelse kan imidlertid neppe ses å endre hva som ovenfor er angitt, da det neppe er adgang til delvis oppsigelse under aml. § 15-7. At det ikke er adgang til delvis oppsigelse under aml. § 15-7 finner blant annet støtte i bestemmelsens ordlyd, forarbeider og i rettspraksis hva gjelder så kaldt "endringsoppsigelse".²⁹² Sistnevnte viser nettopp at dersom deler av arbeidsforholdet endres, så bringes stillingsversreglene til anvendelse på hele arbeidsforholdet. Riktignok foreligger enkelte avgjørelser fra lavere domstoler hvor det tales om "*delvis oppsigelse*".²⁹³ Denne begrepsbruken synes imidlertid noe tilfeldig, og det er vanskelig å påvise bevisste overveielser.²⁹⁴ Den alminnelige oppfatning synes da også å være at det i

²⁹¹ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 333.

²⁹² Om begrepet "endringsoppsigelse" se note 13.

²⁹³ Se eksempelvis LB-2000-129, RG 1989 s. 66 (Inderøy), RG 1997 s. 963 (Trondheim), LB-2000-129. I de to sistnevnte avgjørelsene benyttes riktignok termen "partiell oppsigelse", uten at dette kan ha noen betydning.

²⁹⁴ Annerledes kan det dog være med LB-2000-129, der det sentrale spørsmålet for retten nettopp var om arbeidsgiver ensidig kunne bringe bare en del av arbeidsavtalen til opphør. Det arbeidsgiveren der hadde gjort, var å foreta en ensidig reduksjon av arbeidstakerens lønn tilsvarende omkring 70 prosent. Arbeidstakerens forpliktelser var imidlertid ikke endret. En slik "hevning" av bare den ene parts forpliktelser kunne etter rettens oppfatning "*selvsagt ikke aksepteres*,

alminnelighet ikke er adgang til delvis oppsigelse.²⁹⁵ Dersom aml. § 15-7 ikke gir adgang til delvis oppsigelse, kan det heller ikke være adgang til å avtale en slik adgang, jf. aml. § 1-9. Dette innebærer at dersom oppsigelsesreglene først kommer til anvendelse på en avtalehjemlet endringsadgang, kan endringen kun gjennomføres dersom vilkårene for fullstendig oppsigelse et til stede – og arbeidstaker aksepterer tilbud om fortsatt arbeid på endrede vilkår.²⁹⁶ Avtalereguleringen vil således ikke stå seg som en ensidig endringshjemmel

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

8 Styringsrettens anvendelse – krav til saklighet

Dersom den endring som søkes ensidig gjennomført, etter sin art ligger *innenfor* styringsrettens rammer, blir spørsmålet dernest hvorvidt det gjelder krav som *ytterligere* begrenser styringsrettens rekkevidde. I denne forbindelse er det særlig nærliggende å se nærmere på hvorvidt det

verken som en hevningserklæring eller som en avskjed”. Imidlertid ga retten eksplisitt uttrykk for at den ikke tok stilling til hvorvidt det generelt sett kunne være adgang til et delvis opphør av arbeidsavtalen.

²⁹⁵ Jf. Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 557 -558, Jakhelln, Aune (red.), *arbeidsrett.no* (2006) s. 776, Fougner i *Arbeidsrett* 2004 s. 61.

²⁹⁶ Jf. note 13 ovenfor.

gjelder særskilte krav til under hvilke omstendigheter endringer kan gjennomføres – fortrinnsvis i form av et *saklighetskrav*.

Denne problemstillingen kan systematisk deles i to. For det første må det undersøkes hvorvidt det overhodet gjelder et krav til saklighet ved utøvelse av styringsrett (kap. 8.1). Dernest – og forutsatt at den første problemstillingen besvares bekreftende – må det undersøkes hvilket innhold som i tilfelle ligger i et slikt krav (kap. 8.2).

8.1 Et alminnelig krav til saklighet?

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

- (13) ”Arbeidstakeren må finne seg i endringer i arbeidsområde, arbeidssted og eventuelt i arbeidsinstruks når det er saklig begrunnet”.²⁹⁷

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

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

²⁹⁷ Jf. kap. 5.2.

saklighetskrav finner dertil både eksplisitt og implisitt støtte i praksis fra lavere domstoler og i juridisk teori.²⁹⁸

Krav om saklighet er heller ikke ukjent på arbeidsrettens område for øvrig. Et krav om saklighet har for det første lenge vært anerkjent på tariffrettens område.²⁹⁹ Fra Arbeidsrettens praksis kan i denne sammenheng særlig vises til ARD 1980 s. 42.³⁰⁰ For det andre følger et slikt krav for statlige og kommunale ansettesesforhold allerede av det alminnelige prinsipp om saklighet ved forvaltningsvedtak.³⁰¹ For det tredje er et krav om saklighet kjent fra aml. § 15-7 om vern mot oppsigelse. Dette siste saklighetskravet kan i seg selv sies å utgjøre et argument for å innforholke et krav om saklighet ved utøvelse av styringsrett, fordi inngripende styringsrettsbeslutninger i motsatt fall lettere kan anvendes til å omgå stillingsvernsreglene.³⁰²

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

²⁹⁸ Se eksempelvis NAD 1986 s. 831 (Bergen), RG 1996 s. 1311 (Borgarting), LB-1999-414 LG-2005.124717, LB-2001-1994, Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s. 22 flg., Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 556 og s. 575 flg., Engelsrud, *Styring og vern* (2006) s. 160, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 270.

²⁹⁹ Jf. Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2003 s. 22.

³⁰⁰ Avgjørelsen er av særlig interesse fordi den gjaldt oppsigelse i et individuelt arbeidsforhold, se i denne forbindelse behandlingen av Arbeidsrettens praksis i kap. 1.3. Av andre avgjørelser kan nevnes ARD 1978 s. 110, ARD 1982 s. 264 og ARD 1986 s. 165 (*Høst*).

³⁰¹ Eckhoff og Smith, *Forvaltningsrett* (1997) s. 299 flg. Se også RG 1989 s. 653 (Eidsivating).

³⁰² Se forutsetningsvis LG-2003-4588 (*Saipem*), jf. note 271. Se kap. 7.22-7.24 ovenfor.

8.2 Saklighetskravets innhold.

Saklighetskravets nærmere innhold må i prinsippet fastlegges ved en fortolkning av kravets hjemmelsgrunnlag. Avtalefestede saklighetskrav krever imidlertid normalt kun at endringen er ”saklig begrunnet” og savner således oftest en nærmere regulering av kravets innhold.³⁰³ Ved fortolkningen av avtalefestede saklighetskrav er det derfor – i fravær av holdepunkter for noe annet – naturlig å se hen til hvilket innhold et saklighetskrav på mer alminnelig grunnlag innehar. I det videre undersøkes derfor hvilket innhold det i alminnelighet er naturlig å tillegge et saklighetskrav.

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

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

Det er således sikker rett at det gjelder visse krav til saksbehandlingen, samt at et pålegg fra arbeidsgiver ikke må fremstå vilkårlig eller bygge på utenforliggende hensyn.³⁰⁴ Det kan imidlertid stilles spørsmål ved om ikke et krav til saklighet også må innebære et krav om individuell rimelighet – det vil si et krav om interesseavveining – hvor arbeidsgivers behov for endringen må avveies mot endringens konsekvenser for arbeidstaker. Et slikt krav om individuell rimelighet er kjent blant annet fra saklighetskravet under aml. § 15-7.³⁰⁵

³⁰³ Jf. eksempel 13 i kap. 5.2 ovenfor.

³⁰⁴ Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 1 (2003) s. 23. Se også Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 556 og s. 575 flg.

³⁰⁵ Jf. Rt. 1984 s. 1058 (*Haslund*), Rt. 1989 s. 508 (*Spikerverket*), ARD 1980 s. 90, Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 72, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* s. 781, Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 1 (2003) s. 24, Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 429.

Behandlingen begrenses i det videre til de materiellrettslige problemstillinger i samsvar med den generelle avgrensningen innledningsvis, jf. kap. 1.2. Temaet for den videre behandling er derfor i første rekke hvilke begrensninger som følger et forbud mot utenforliggende hensyn (punkt 8.21), samt hvorvidt det gjelder et krav om individuell rimelighet (punkt 8.22).

8.21 Krav om saklig motivasjon

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

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

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

Visse motiver vil allerede etter sin art alltid måtte anses som *utenforliggende eller usaklige*. Dette gjelder for det første motiver omhandlet

i preseptoriske diskrimineringsforbud. Forbud mot diskriminering følger uttrykkelig blant annet av aml. § 13-1, av likestillingsloven § 3 og av diskrimineringsloven § 4. Bestemmelsene innebærer at visse motiver etter sin art normalt må anses uakseptable, eksempelvis politiske sympatier, funksjonshemming, kjønn og religion. Disse reglene utgjør strengt tatt lovfestede saklighetskrav som har gyldighet uavhengig av det alminnelige krav til saklighet under styringsretten, men kan også ses som naturlige minstekrav til saklig utøvelse av styringsrett.

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

Plikt- eller lojalitetsbrudd kan tidvis medføre at arbeidsgiver ønsker å sanksjonere bruddet. Utgangspunktet må imidlertid være at slike motiver generelt sett anses utenforliggende, da arbeidsgivers adgang til å sanksjonere uønsket atferd i alminnelighet er begrenset. Arbeidsmiljøloven har – i motsetning til tjenestemannsloven – ingen hjemmel for å ilegge ordensstraff.³⁰⁶ Begrunnelsen for denne forskjell er blant annet at tjenestemannsloven har et strengere oppsigelsesvern, hvilket nødvendiggjør en videre reaksjonsadgang.³⁰⁷ Det fremstår således som naturlig å legge til grunn at det ikke er adgang til å sanksjonere uønsket opptreden ved ordensstraff eller tilsvarende reaksjoner utenfor tjenestemannsloven. Dette underbygges ytterligere ved at tjenestemannslovens hjemmel er blitt foreslått opphevet som ”*gammeldags*”.³⁰⁸ De virkemidler arbeidsgiver har til rådighet overfor uønsket opptreden, består derfor først og fremst av advarsler, samt av oppsigelse eller avskjed – forutsatt at arbeidstakers opptreden er tilstrekkelig graverende.

Når det gjelder hvilke motiver som må anses *saklige*, taler praksis for at både forhold på virksomhetens side og forhold på arbeidstakers side kan

³⁰⁶ Se tjenestemannsloven § 14.

³⁰⁷ NOU 2004: 5 s. 350.

³⁰⁸ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 247 og Ot.prp. nr. 67 (2004-2005) s. 56 flg.

være akseptable – samt i særlige tilfeller også omstendigheter ved andre arbeidstakere.³⁰⁹

I forhold til *forhold på virksomhetssiden* må utgangspunktet være at arbeidsgiver står forholdsvis fritt. Dette gjelder for det første endringer begrunnet i *bedriftsøkonomiske overveielser*, eksempelvis rasjonaliseringer, effektiviseringer, innskrenkninger og sammenslåinger.³¹⁰ Bedriftsøkonomiske overveielser utgjør nok den mest praktiske årsak til ensidige endringer under styringsretten. At arbeidsgiver her må stå forholdsvis fritt, skyldes særlig at det er arbeidsgiver som bærer ansvaret og risikoen for virksomheten utad. Arbeidsgiveren må derfor også kunne fatte de nødvendige beslutninger innad for å ivareta virksomhetens interesser – og således kunne kontrollere egen risiko.³¹¹ I tillegg kommer at slike bedriftsøkonomiske betraktninger jevnt over fremstår som lite egnet for domstolskontroll. Det er virksomhetens ledelse som har de beste forutsetninger for å foreta de nødvendige overveielser, og disse vil nok derfor i atskillig utstrekning måtte aksepteres.³¹²

Også utenfor området for de mer overordnede bedriftsøkonomiske overveielser kan det forekomme omstendigheter som kan danne saklig grunnlag for endringer under styringsretten. Et særlig praktisk eksempel er mangel på arbeidskraft annet sted i virksomheten, samt at arbeidstaker kan nyttiggjøres bedre i annen del av virksomheten.³¹³ En slik endring har ofte sammenheng med at arbeidstakeren har særskilte kvalifika-

³⁰⁹ Se eksempelvis Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*), Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), Rt. 2002 s. 712 (*SFO*), Rt. 1981 s. 166, Rt. 1995 s. 227.

³¹⁰ Se eksempelvis Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*), Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*), NAD 1988 s. 696 (HRKU), LH-1997-817 (*Lofoten trafikklag*).

³¹¹ Jf. kap. 2 ovenfor om begrunnelsen for styringsretten.

³¹² Kfr. Rt. 1984 s. 1058 (*Haslund*), Rt. 1989 s. 508 (*Spikerverket*), Jakhelln, Aune (red.), *arbeidsrett.no* (2006) s. 857 flg. om den tilsvarende vurdering under oppsigelsesreglene.

³¹³ Se eksempelvis Rt. 1988 s. 476 (*Conoco Norway*), ARD 1980 s. 42, ARD 2003 s. 14. Særlig relevant er LG-2003-4588 (*Saipem*), da lagmannsretten der fortok en saklighetsvurdering. Se også note 271.

sjoner. Siden det er arbeidsgivers behov som opprinnelig dannet grunnlaget for ansettelsen, synes det nærliggende at arbeidsgiver – innenfor rammen av den arbeidsavtale som er inngått – også må kunne disponere arbeidskraften i tråd med virksomhetens endrede behov.

Når det gjelder *forhold på arbeidstakers side*, er nok saklighetskravet gjennomgående mer restriktivt. Det kan vises til at flere av de klart utenforliggende hensyn som er omtalt ovenfor, nettopp angår forhold på arbeidstakersiden. Det synes imidlertid klart at også forhold på arbeidstakersiden kan danne grunnlag for saklig endringsmotivasjon. *For det første* bør svakheter ved arbeidstakers utførelse av pålagte arbeidsoppgaver anerkjennes som et saklig grunnlag.³¹⁴ Det gjelder uavhengig av om arbeidstakers utilfredsstillende utførelse skyldes manglende evne – det være seg på grunn av manglende kvalifikasjoner eller nedsatt arbeidsevne – eller manglende vilje. *For det andre* bør arbeidstakers atferd kunne anses som saklig endringsmotivasjon dersom atferden medfører samarbeidsproblemer overfor ledelse og/eller andre arbeidstakere, og dessuten hvis arbeidstakerens atferd fører til at han ikke lenger nyter den tilstrekkelige tillit hos arbeidsgiver til å utføre bestemte oppgaver.³¹⁵

At de nevnte omstendigheter bør kunne utgjøre relevante grunnlag for ensidig endring av arbeidsforhold, støttes av arbeidsgivers behov for å sikre effektiv og forsvarlig drift. Dersom arbeidstakeren ikke utfører de pålagte oppgaver tilfredsstillende, kan det få betydning for virksomhetens effektivitet og lønnsomhet. Dertil kommer at arbeidsgiver bærer ansvar for arbeidsmiljøet for arbeidstakerne som helhet.³¹⁶ Endringer i et arbeidsforhold kan derfor være nødvendig av hensyn til de øvrige arbeidstakere. De nevnte beveggrunner kan dertil – dersom de er alvor-

³¹⁴ Se eksempelvis LE-2003-3386, LB-2001-1994, RG 1994 s. 492 (Gulating), RG 2003 s. 226 (Salten).

³¹⁵ Se eksempelvis Rt. 2002 s. 712 (SFO), Rt. 1981 s. 166, LE-2003-3386, RG 1994 s. 492 (Gulating), RG 2001 s. 1189 (Gulating), LB-1999-414, RG 1996 s. 1311 (Borgarting), ARD 2003 s. 14, ARD 1986 s. 165 (Høst).

³¹⁶ Jf. aml. kap. 4. Se særlig § 4-3.

lige nok – danne grunnlag for oppsigelse og endog avskjed av arbeidstaker.³¹⁷ Dersom arbeidstakers forhold kan gi saklig grunn til oppsigelse, er det naturlig å legge til grunn at de samme forhold som hovedregel også må være saklige i forhold til det mindre – det vil si til å hjemle endringer innen rammen av den arbeidsavtalen som er inngått.

Når det gjelder endringsmotivasjon som er forankret i omstendigheter ved *andre arbeidstakere*, har problemstillingen særlig sammenheng med arbeidsgivers omplasseringsplikt overfor arbeidstakere med redusert arbeidsevne, jf. aml. § 4-6.³¹⁸ Problemstillingen vil her være hvorvidt plikt til omplassering i ett arbeidsforhold kan gi saklig grunn til å endre et annet arbeidsforhold. Dette spørsmålet ble berørt i Rt. 1995 s. 227. Saken gjaldt oppsigelse av en arbeidstaker på grunn av yrkeshemming. Et av temaene i oppsigelsessaken var om arbeidsgiver hadde overholdt omplasseringsplikten etter den dagjeldende arbeidsmiljølov av 1977 § 13 nr. 2. Det var klart at det ikke forelå annet ledig arbeid i bedriften. Retten la til grunn at bestemmelsen ikke ga grunnlag for å gripe inn i andre arbeidstakers rettigheter i den aktuelle situasjon, men tilføyde samtidig:

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

³¹⁷ Se eksempelvis Rt. 1995 s. 227, Rt. 2003 s. 1071, Rt.1987 s. 562, Rt. 1988 s. 1188 (*Sara Hotell*), Rt. 2003 s. 1702, Rt. 2001 s. 1362. Se forutsetningsvis også Rt. 1978 s. 160.

³¹⁸ Plikten til å tilrettelegge og omplassere etter aml. § 4-6 gjelder arbeidstakere som har redusert arbeidsevne på grunn av ”ulykke, sykdom, slitasje el.” Arbeidstakere med redusert arbeidsevne på grunn av kjønn, alder, eller lignende faller derimot utenfor bestemmelsen, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309, Jakhelln, Aune (red.), *arbeidsrett.no* (2006) s. 200. Se også Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 4 om den tidligere arbeidsmiljølovs § 13 nr. 2 til 5 – som aml. § 4-6 er en videreføring av.

Det synes naturlig å forstå denne uttalelsen slik at retten åpner for at arbeidsgivers omplasseringsplikt *kan* utgjøre saklig endringsmotiv også ovenfor andre arbeidstakere.³¹⁹

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

8.22 Krav om individuell rimelighet?

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

Dette spørsmålet er ikke entydig avklart verken i rettspraksis eller i juridisk teori. Dommen i Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*) er uklar på dette punkt. Isolert sett kan henvisningen til "*allmenne saklighetsnormer*" synes å tale mot et slikt krav, da den leder tanken i forvaltningsrettslig retning.³²⁰ Et krav om individuell rimelighet inngår ikke i det alminnelige prinsipp om saklighet i forvaltningen. Dommen representerer imidlertid en videreføring av Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*) og må derfor leses i lys av denne. I *Nøkk* uttales det at det ved fastleggelsen av rammen for arbeidsforholdet blant annet må ses hen til "*hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen*" (s. 1609). Det kan hevdes at denne uttalelsen gir uttrykk for

³¹⁹ Tilsynelatende motsatt Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 266.

³²⁰ Tilsvarende Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 1 (2003) s. 23, Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* s. 785.

et generelt rimelighetssynspunkt, hvilket gjør det nærliggende å innfortolke en rimelighetsbegrensning i saklighetskravet. Uttalelsen kan imidlertid vel så gjerne forstås som en henvisning til den alminnelige fortolkningslære.³²¹ De siterte formuleringene – både fra *Kårstø* og *Nøkk* – er således i beste fall svært vage og kan vanskelig hevdes å gi en entydig avklaring.

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

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

Selv om uttalelsen neppe er egnet til å avklare rettsstillingen autoritativt, kan det like fullt hevdes at den – særlig i lys av de nevnte høyesterettsdommer – gir støtte av betydning for et krav om individuell rimelighet.³²²

En viss støtte for et krav om individuell rimelighet finnes også i stillingsvernspraksis fra Arbeidsretten. Her er særlig ARD 1980 s. 42 av interesse. Spørsmålet i saken var om arbeidstakeren hadde krav på lønn i oppsigelsestiden selv om han hadde nektet å møte til arbeid. Begrunnelsen for nektelsen var at arbeidstakeren i oppsigelsestiden var blitt forflyttet til en annen anleggsplass enn den han tidligere hadde arbeidet på, hvilket han hevdet var i strid med forutsetningene for hans arbeidsavtale. En enstemmig Arbeidsrett la til grunn at forflytningen hadde saklig grunn, og uttalte i den forbindelse:

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

³²¹ Jf. kap. 3, se note 79.

³²² Se for øvrig også RG 1996 s. 1311 (Borgarting).

Uttalelsen kan vanskelig forstås på annen måte enn som uttrykk for en interesseavveining under saklighetskravet. Videre kan det pekes på ARD 1986 s. 165 (*Høst*). Retten synes her å foreta en avveining mellom forflytningens konsekvenser for arbeidstaker – særlig tatt i betraktning arbeidstakerens stilling som tillitsvalgt – og arbeidsgivers behov for forflytningen – særlig tatt i betraktning det alvorlige og akutte samarbeidsproblem arbeidstakeren forårsaket.³²³ Arbeidsrettens praksis er imidlertid ikke entydig på dette punkt, og har derfor noe begrenset betydning.³²⁴

I juridisk teori synes et krav om individuell rimelighet tidvis lagt til grunn.³²⁵ Fremstillingene må imidlertid tillegges begrenset vekt, da et slikt krav dels oppstilles under henvisning til *Nøkk* og *Kårstø*, og dels oppstilles uten nærmere begrunnelse. Juridisk teori gir derfor begrenset veiledning.

I mangel av sikrere holdepunkter må veiledning søkes i reelle hensyn. For et krav om *individuell rimelighet* taler særlig vernehensynet, da hensynet til vern av arbeidstaker står sterkt på arbeidsrettens område. Som fremstillingen viser, vil styringsretten etter forholdene kunne gi grunnlag for nokså inngripende endringer i arbeidsforhold, hvilket klarligvis er egnet til å aktualisere betydningen av vernebehov. Det kan imidlertid innvendes at slike betenkeligheter i begrenset grad gjør seg gjeldende så lenge det bare er tale om endringer innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Arbeidstakeren vil jo derved ikke bli stilt i en annen stilling enn han var forespeilet ved ansettelsen. Ettersom han også jevnt over vil beholde sin lønn, vil heller ikke det økonomiske grunnlag for ham og hans familie forrykkes. Selv om de aktuelle endringer ligger innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått – og

³²³ Se forutsetningsvis også ARD 1978 s. 110 og ARD 1959 s. 1.

³²⁴ Se eksempelvis ARD 1982 s. 264.

³²⁵ Jf. Øydegard og Fougner i *TfR* 2002 s. 575, Evju i *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 1 (2003) s 23 flg. – som for øvrig er noe forbeholden, Engelsrud, *Styring og vern* (2006) s. 161, Dege, *Arbeidsgivers styringsrett I* (1995) s. 252. Se også Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) s. 270, som riktignok kun gjelder endringer i arbeidssted.

derved innenfor hva arbeidstaker ved ansettelsen i prinsippet måtte være forberedt på – kan slike endringer like fullt med rette oppleves som svært tyngende. Det gjelder særlig der arbeidstakeren har innrettet seg i samsvar med den faktiske arbeidssituasjonen. En endringsadgang som ikke tar hensyn til slike tyngende konsekvenser for arbeidstaker, kan derfor synes lite i overensstemmelse med de vernehensyn som ellers tillegges vesentlig betydning på området.

Mot et krav om *individuell rimelighet* taler arbeidsgivers behov for fleksibilitet. Et krav om individuell rimelighet kan begrense arbeidsgivers mulighet til effektiv anvendelse av arbeidstakerne og deres ressurser, og derved få betydning for virksomhetens lønnsomhet, samt vanskeliggjøre ivaretagelsen av arbeidsgivers ansvar for arbeidsstokken som helhet.³²⁶ Bakgrunnen for dette er for det første at et krav om individuell rimelighet vil medføre strengere krav til arbeidsgivers behov for at en endring skal kunne gjennomføres. For det andre kan et slikt krav medføre at arbeidsgiver ikke står fritt til å velge hvilke arbeidsforhold som skal endres – fordi konsekvensene av endringen kan slå ulikt ut. For det tredje kan vektlegging av endringens konsekvenser for arbeidstaker medføre at også omstendigheter utenfor arbeidsforholdet og arbeidsgivers kontroll får stor betydning for arbeidsgivers endringsadgang. Behovet for fleksibilitetsløsninger må dertil ses i sammenheng med et strengt oppsigelsesvern, hvilket gir arbeidsgiver et særlig behov for effektiv utnyttelse av de arbeidstakere som allerede er tilknyttet virksomheten.

Samlet sett synes de reelle hensyn etter dette å tale *for* et krav om interesseavveining ved utøvelse av styringsrett. Et slikt krav vil ikke utelukke endringer, men bare medføre en relativisert endringsterskel av hensyn til arbeidstaker. Dersom behovet for endringen er stort nok i forhold til endringens konsekvenser for arbeidstakeren, vil også omfattende endringer kunne gjennomføres. Et krav om individuell rimelighet vil således fortrinnsvis bidra til en balansert utøvelse av styringsrett – hvor det tas hensyn til begge parters interesser. Arbeidsgivers fleksibilitetsbehov

³²⁶ Jf. NOU 2004: 5 s. 103 flg.

kan derfor ikke sies å utgjøre en avgjørende og generell innvending mot et krav om individuell rimelighet.

Det kan i denne forbindelse også vises til at et krav om individuell rimelighet er godt kjent fra saklighetsvurderingen under aml. § 15-7.³²⁷ Det kravet kan tale for et tilsvarende krav på styringsrettens område. Det skyldes for det første at det er nære forbindelser mellom reglene om stillingsvern og om styringsrett.³²⁸ For det andre kan to saklighetskrav på samme rettsområde med avvikende innhold lett fremby usikkerhet. Alle omstendigheter tatt i betraktning synes det derfor naturlig å legge til grunn at det må gjelde et krav til individuell rimelighet også ved utøvelse av styringsrett.

9 Arbeidsgivers instruksjons- og endringsadgang i etablerte arbeidsforhold

Fremstillingen har vist at det er rom for betydelig fleksibilitet i etablerte arbeidsforhold. Riktignok er styringsrettens omfang uten særskilt avtale-regulering noe begrenset – samt tidvis noe uklar som følge av et konkret vurderingstema. Men det foreligger betydelige muligheter for både å utvide og klargjøre styringsrettens omfang ved bruk av særskilt avtale-

³²⁷ For rasjonalisering og driftsinnskrenkninger følger et slikt krav uttrykkelig av aml. § 15-7 annet ledd. I rettspraksis er det imidlertid lagt til grunn at oppsigelsens konsekvenser for arbeidstaker må hensyntas også ut over dette, jf. eksempelvis Rt. 1992 s. 1023, ARD 1980 s. 90, Rt. 1978 s. 160. Se for øvrig Fougner og Holo, *Arbeidsmiljøloven* (2006) s. 781. Et slikt krav må således antas å følge av det alminnelig krav til saklig grunn i aml. § 15-7 første ledd.

³²⁸ En oppsigelse fra arbeidsgiver er i seg selv en utøvelse av styringsrett, jf. Rt. 1977 s. 902 (*Hammerverk*). Kravet om saklig grunn for oppsigelse vil derved også bety en begrensning i styringsretten, jf. Evju, “Om kontraktsvern, arbeidstilsyn og straff” i *Arbeidsrettslige emner* (1979) s. 243. Det følger dessuten av praksis og teori at en ensidig endring som – i det minste i omfang – går lengre enn styringsretten gir adgang til, kan likestilles med en formell oppsigelse, jf. Rt. 2000 s. 1698 (*Nelly Sørensen*), Rt. 2003 s. 1702. I teori og praksis omtales en slik endring ofte som en “endringsoppsigelse”; jf. til dette note 13.

regulering. Det er imidlertid viktig å være klar over at arbeidsgivers ensidige endringsadgang vil kunne variere betydelig for de ulike sider av arbeidsplikten. Samlet sett vil arbeidsgivers endringsadgang gjennomgående være størst for arbeidets innhold og arbeidsstedet, mens endringsadgangen derimot normalt vil være minst for arbeidstiden.

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

Arbeidsgivers ensidige endringsadgang kan dertil utvides ved særskilt avtaleregulering. Arbeidets innhold er i svært begrenset grad underlagt preseptoriske begrensninger, og partene står i stor utstrekning fritt til å definere arbeidets innhold gjennom den individuelle arbeidsavtalen. I praksis medfører dette at arbeidsgiver i betydelig grad kan påvirke ytterammene for hvilke oppgaver arbeidstaker skal være forpliktet til å utføre – herunder også å tillegge arbeidstaker særskilte funksjoner midlertidig. Den viktigste begrensning for partenes avtalefrihet følger i denne forbindelse av stillingsvernsreglene, da stillingsvernsreglene gir vern mot avtalereguleringer som hjemler overgang til reelt eller formelt sett annen stilling – med mindre vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede.

Når det gjelder endringer av *arbeidsstedet* viser fremstillingen at arbeidsgivers endringsadgang er mer begrenset enn for arbeidets innhold

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

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

Når det gjelder endringer av *arbeidstiden*, viser fremstillingen derimot at arbeidsgivers endringsadgang er svært begrenset. Arbeidstiden utgjør den side av arbeidsplikten hvor arbeidstakers behov for sikkerhet, forutberegnelighet og vern i alminnelighet er størst. Styringsretten er særlig begrenset hva gjelder arbeidstidens omfang. Ved fravær av særskilt avtaleregulering vil ensidig endringsadgang her fortrinnsvis foreligge ved overtids- og permitteringsinstituttene. Disse instituttene gir imidlertid kun adgang til midlertidige endringer i særskilt prekære situasjoner, og kan således ikke benyttes til å ivareta endringsbehov ved mer alminnelige eller varige svingninger i arbeidskraftsbehovet. Arbeidsgiver har derimot noe større adgang til å pålegge endringer i arbeidstidens plassering, hvor justeringer normalt vil kunne finne sted både innenfor den enkeltes skift- eller turnusordning og innenfor normal arbeidstid for bransjen eller stillingen. Endringer som påfører arbeidstaker en betydelig

mer belastende arbeidstid enn den eksisterende vil derimot i alminnelighet være utelukket.

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

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

10 Referanser

a) Litteratur

- Andersen, Kristen *Arbeidsretten og organisasjonene*. Oslo 1956
- Andersen, Kristen *Fra arbeidslivets rett*. Oslo 1967
- Berg, Paal *Arbeidsrett*. Oslo 1930
- Bergsåker, Trygve ”Kontraktsrettslige generalklausuler”, *Jussens venner* 1980, s. 133-160
- Bernhardt, Peter J. *Arbeidsrett del 2 : den kollektive arbeidsrett*. Bergen 1984
- Bjørnaraa, Torgeir, Espen Gaard og Annette Selmer *Norsk tjenestemannsrett : kommentarer til tjenestemannsloven med forskrifter mv*. Oslo 2000
- Dege, Jan Tormod *Arbeidsgivers styringsrett Bind I : Ytre rammevilkår og arbeidsavtalen*. Oslo, 1995
- EC Commission [Commission of the European Communities] *Green paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. COM(2006) 708 final [Brussel 2006]
- Eckhoff, Torstein, og Eivind Smith *Forvaltningsrett*. 6. utg. Oslo 1997
- Engelsrud, Gerd *Styring og vern: arbeidsrett for kommuner og fylkeskommuner*. 2. utg. Oslo 2003
- Engelsrud, Gerd *Styring og vern : arbeidsrett i kommuner og fylkeskommuner*. 3. utg. Oslo 2006
- Evju, Stein ”Om kontraktsvern, arbeidstilsyn og straff”. I: Evju, Stein, og Henning Jakhelln m.fl., *Arbeidsrettslige emner*, Oslo 1979
- Evju, Stein ”Norge”. I: Sigeman, Tore, m.fl., *Arbetsrätten i Norden*, Rev. oppl. København 1990
- Evju, Stein ”Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv”, *Arbeidsrett og arbeidsliv Bind 1* (2003), s. 3-32

- Evju, Stein ”Fast ansatt ulovlig midlertidighet: Rt. 2005 s 826”, *Arbeidsrett og arbeidsliv Bind 1 (2005)*, s. 259-263
- Evju, Stein ”Endring av tjenestepensjon m.v.” I: Bråthen, Tore, og Ole Gjems-Onstad (red.), *Moderne forretningsjus*, Oslo 2001
- Evju, Stein ”Ufravikelighet - en kommentar”, *Arbeidsrett 2005*, s. 137-139
- Evju, Stein ”Konkurransesklausul, ugyldighet – Høyesteretts kjennelse 29. august 2006 (HR-2006-01495-A)”, *Nytt i privatretten 2006* nr. 3, s. 1-2
- Evju, Stein ”Midlertidig ansettelse, fortrinnsrett, ufravikelighet – Høyesteretts dom 28. november 2006 (HR-2006-02008-A)”, *Nytt i privatretten 2007* nr. 1, s. 1-2
- Fanebust, Arne *Innføring i arbeidsrett: den individuelle del.* 2. utg. Oslo 2002
- Fanebust, Arne *Oppsigelse i arbeidsforhold : krav om "saklig grunn", forhandlings- og søksmålsordningen, sanksjonssystemet.* 4. utg. Oslo 2001
- Fleischer, Carl August *Rettskilder og juridisk metode.* Oslo 1998
- Fougner, Jan *Arbeidsavtalen – utvalgte emner.* Oslo 1999
- Fougner, Jan ”Adgang til partiell oppsigelse?”. *Arbeidsrett 2004*, s. 60-65
- Fougner, Jan og Lars Holo *Arbeidsmiljøloven : Kommentartutgave:* Oslo 2006
- Fougner, Jan *Endring i arbeidsforhold : Styringsrett og arbeidspålikt.* Oslo 2007
- Fougner, Jan, m.fl. *Kollektiv arbeidsrett.* Oslo 2004
- Fougner, Jan, m.fl. *Omstilling og nedbemanning.* Oslo 2003

- Frogner, Marit B. ””Tilsigelsesavtaler” – kommentarer til Høyesteretts dom av 27.juni 2005”, *Arbeidsrett* 2005, s. 237-242
- Hagstrøm, Viggo *Obligasjonsrett*. Oslo 2003
- Hov, Jo *Avtalebrudd og partsskifte*. Oslo 1997
- Jakhelln, Henning *Oversikt over arbeidsretten*. 4. utg. Oslo 2006
- Jakhelln, Henning, og Helga K. Aune (red.) *arbeidsrett.no : Kommentarer til arbeidsmiljøloven*. 2. utg. [Oslo] 2006
- Larsen, Flemming, Per Kongshøj Madsen og Thomas Bredgaard *The flexible Danish labourmarket* ([http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers/ Flexicurity paper 2005-12](http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers/Flexicurity%20paper%202005-12))
- Mork, Per Helge *Hovedavtalen LO-NHO 2002-2005 : Kommentarer, veiledning*. Oslo 2003
- Numhauser-Henning, Ann ”Arbetets flexibilisering”. I: Ronnie Eklund m.fl. (red.), *Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman*. Uppsala 1993
- Opsal, Vigdis ”Permitteringer, arbeidsløshetsstrygd og lønnsplikt”, *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 2 (2007), s.185-303
- Rönmar, Mia *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet : en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Lund 2004
- Selmer, Knut S. ”De rettsstiftende kjensgjerninger” . I: Kåre Lilleholt (red.), *Knophs oversikt over Norges rett*, 11. utg. Oslo 1998
- Selvig, Erling, og Viggo Hagstrøm *Kontraktsrett til studiebruk* hefte 1. Oslo 1997
- Selvig, Erling, og Viggo Hagstrøm *Kontraktsrett til studiebruk* hefte 3. Oslo 1997
- Stang, Fredrik *Innledning til formueretten*. 3. utg. Oslo 1935

- Stokke, Torgeir Aarvaag, Stein Evju og Hans Otto Frøland *Det kollektive arbeidslivet : Organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk.* Oslo 2003
- Storeng, Nils, Beck, Tom H. og Due Lund, Arve *Arbeidslivets spilleregler I : Bærebjelker og grunnprinsipper i arbeidsretten.* Oslo 2003
- Storeng, Nils H., Tom H. Beck og Arve Due Lund *Arbeidslivets spilleregler II : Endringer i arbeidsforholdet – stillingsvernsreglene.* Oslo 2003
- Ulseth, Terese Smith *Daglig leders stillingsvern : samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett.* Oslo 2006
- Wilthagen, Ton, Frank Tros og Harm van Lieshout *Towards "flexicurity"?: balancing flexibility and security in EU member states.* <http://www.tilburguniversity.nl/faculties/-frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers> (Flexicurity paper 2003-3)
- Wilthagen, Ton *Balancing flexibility and security in European labour markets* (<http://www.tilburguniversity.nl/faculties/-frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers/> Flexicurity paper 2005-10)
- Woxholth, Geir *Avtalerett.* 6. utg. Oslo 2006
- Øydegard, Johan Kr og Jan Fougner "Styringsretten som grunnlag for å endre arbeidets innhold", *Tidsskrift for rettsvitenskap* (TfR) 2002, s. 550-584
- Aagaard, Erik C. "Om uttrykket "endringsoppsigelser", *Arbeidsrett* 2005, s. 232-236

b) Lover og forskrifter

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven) av 4. februar 1977 nr. 4

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

Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) av 5. mai 1927 nr. 1

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

Lov om barnehager (barnehageloven) av 17. juni 2005 nr. 64.

Lov om eiendomsmegling av 29. juni 2007 nr. 73.

Lov om ferie (ferieloven) av 29. april 1988 nr. 21

Lov om folketrygd (folketrygdloven) av 28. februar 1997 nr. 19

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

Lov om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven) av 2. juli 1999 nr. 64.

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

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

Lov om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven) av 28. mars 1958 nr. 4

Lov om politiet (politiloven) av 4. august 1995 nr. 53

Lov om revisjon og revisorer (revisorloven) 15. januar 1999 nr. 2

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

Sjømannlov av 30.mai 1975 nr. 18

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

c) Lovforarbeider – offentlige publikasjoner

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

NOU 1996: 14 *Prinsipper for ny arbeidstvistlov*

NOU 1999: 34 *Nytt millennium - nytt arbeidsliv?*

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

- Ot.prp. nr. 8 (1956) *Om lov om arbeidervern*
- Ot.prp. nr. 41 (1975-76) *Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø*
- Ot.prp. nr. 78 (1980-1981) *Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. og i visse andre lover*
- Ot.prp. nr. 5 (1982-1983) *Om lov om endringer i avtaleloven av 31 mai 1918 nr 4 m.m (generell formuerettslig lempningsregel)*
- Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) *Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v*
- Ot.prp. nr. 78 (1993-1994) *Om lov om endringer i lover på arbeidsmiljø og sikkerhetsområdet som følge av EØS-avtalen og en tilleggsavtale til EØS-avtalen*
- Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) *Om lov om endringer i lov 4. februar om arbeidervern og arbeidsmiljø mv., i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. og i lov 27. juni 1947 om tiltak for å fremme sysselsetting*
- Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) *Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven*
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*
- Ot.prp. nr 67 (2004-2005) *Om lov om statens embets- og tjenestemenn*
- Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) *Om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*

d) Tariffavtaler

Fellesoverenskomst for byggfag YS – PRIFO, 2004-2006

Hovedavtalen [arbeidere] LO – NHO, 2006-2009

Hovedavtalen KS – LO-kommune, YS-kommune, Unio, Akademikerne–
kommune, 2006-2009

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

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

Overenskomst mellom SAMFO og NITO, 2004-2006

Overenskomst for Aviser og avistrykkerier NHO/MBL –LO/FF, 2006 – 2008

Skogbruksoverenskomsten NHO/SL – LO/FF 2004-2006

e) EF-direktiver

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

f) Rettspraksis

Norsk Retstidende

Rt. 1927 s. 296	Rt. 1985 s.78
Rt. 1964 s. 1345 (<i>Jordmor</i>)	Rt. 1985 s. 1141
Rt. 1971 s. 310	Rt.1987.562
Rt. 1977 s. 902 (<i>Hammerverk</i>)	Rt. 1988 s. 476 (<i>Conoco Norway</i>)
Rt. 1978 s. 160	Rt. 1988 s. 746
Rt. 1979 s. 676	Rt. 1988 s.766
Rt. 1979 s. 1099	Rt. 1988 s. 1188 (<i>Sara Hotell</i>)
Rt. 1980 s. 52 (<i>Hoaas</i>)	Rt. 1989 s. 231 (<i>Baker Inter- national</i>)
Rt. 1980 s. 1037	Rt. 1989 s. 508 (<i>Spikerverket</i>)
Rt. 1981 s. 166	Rt. 1989 s. 1116
Rt. 1984 s. 1058 (<i>Haslund</i>)	

Rt. 1989 s. 1266
Rt.1991.220 (*Sollihøgda*)
Rt. 1991 s. 872 (*Hellandsheimen*)
Rt. 1991 s. 1203
Rt. 1992 s. 1023
Rt. 1992 s. 1105
Rt. 1993 s. 312
Rt. 1993 s. 564
Rt. 1993 s 776
Rt. 1994 s. 305
Rt. 1995 s. 1
Rt. 1995 s. 227
Rt. 1995 s. 555
Rt. 1997 s. 1506
Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*)
Rt. 2000 s. 1698 (*Nelly Sørensen*)
Rt. 2000 s. 1800 (*Romsdals Fellesbank*)
Rt. 2001 s.1413 (*Norsk Folkehjelp*)
Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*)
Rt. 2001 s. 1288 (*PEAB*)
Rt. 2001 s. 1362
Rt. 2002 s. 712 (*SFO*)
Rt. 2002 s. 1012
Rt. 2003 s. 1071
Rt. 2003 s. 1702
Rt. 2004 s. 53
Rt. 2004 s. 76 (*Azari*)
Rt. 2004 s. 1582

Rt. 2004 s. 1588
Rt. 2005 s. 826
Rt. 2005 s.1395
Rt. 2006 s. 1025
Rt. 2006 s. 1158
Rt. 2006 s. 1525
Rt. 2007 s. 129

Retten Gang

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

**Norsk arbeidsrettslig doms-
samling /Dommer og
kjennelser av lokale
arbeidsretter**

LARD 1980 s. 81 (Stavanger)

NAD 1981-83 s. 388 (Frostating)

NAD 1986 s. 831 (Bergen)

NAD 1987 s. 415

NAD 1988 s. 467 (Tromsø)

NAD 1988 s. 696 (HRKU)

NAD 1988 s. 705 (Oslo)

**Dommer og kjennelser av
Arbeidsretten**

ARD 1922 s. 38

ARD 1922 s. 50

ARD 1928 s. 74

ARD 1929 s. 31

ARD 1933 s. 195

ARD 1934 s. 132

ARD 1934 s. 161

ARD 1936 s. 127

ARD 1945-48 s. 46 (*Borregaard
Cellulosefabrik*)

ARD 1945-48 s. 73

ARD 1945-48 s. 94

ARD 1945-48 s. 253

ARD 1950 s. 113

ARD 1951 s. 36

ARD 1953 s. 48

ARD 1954 s. 111

ARD 1955 s. 99

ARD 1959 s. 1

ARD 1960 s. 111

ARD 1961 s. 69

ARD 1962 s. 106

ARD 1967 s. 90

ARD 1971 s. 113

ARD 1973 s. 1

ARD 1973 s. 75

ARD 1975 s. 86

ARD 1978 s. 110

ARD 1980 s. 42

ARD 1980 s. 90

ARD 1981 s. 72 (*Viking Nordic
Hotell*)

ARD 1982 s. 264

ARD 1986 s. 165 (*Høst*)

ARD 1992 s. 66

ARD 1998 s. 131

ARD 1999 s. 26

ARD 1999 s. 131

ARD 2000 s. 39

ARD 2003 s. 14

ARD 2003 s. 165

ARD 2003 s. 170

ARD 2003 s. 240

**Avgjørelser publisert på
Lovdata**

LB-1996-1525 (*SAS*)

LB-1999-414

LB-2000-129

LB-2001-15

LB-2001-1994

LB-2002-225

LE-1991-2250

LE-1998-769

LE-2003-3386

LG-1998-844

LG-2003-4588 (*Saipem*)

LG-2004-4758

LG-2005-124717

LH-1997-817 (*Lofoten trafikklag*)

TOSLO 2003-9810

EF-domstolen

Sak C-253/96, *Kampelmann*

Sak C-350/99, *Lange*