

748552

748432



ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT – ARBEIDSGIVERS ENDRINGSADGANG

Bacheloroppgave ved Høgskolen Kristiania
HR og personalledelse - BCR3102 - VÅR 2017



”Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Markedshøgskolen. Markedshøgskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.”

ABSTRACT

Arbeidsgivers styringsrett - arbeidsgivers endringsadgang

Vår bacheloroppgave omhandler et juridisk tema innenfor arbeidsrett, og oppgaven er basert på juridisk metode. Besvarelsens problemstilling er: “Hvilken ensidig rett har arbeidsgiver til å foreta endringer i arbeidsforholdet?” Vi har valgt å avgrense arbeidsforholdet til å omfatte tre konkrete problemområder: arbeidstid, arbeidssted og arbeidsoppgaver. For å kunne besvare denne problemstillingen har vi sett nærmere på rettskildebildet, og hvordan begrensningene i styringsretten påvirker arbeidsgivers endringsadgang innenfor våre utvalgte problemområder. Denne avhandling er utarbeidet med hensikt om å være til hjelp for arbeidsgivere som ønsker å gjøre endringer i arbeidsforholdet.

Når en arbeidsgiver skal utføre endringer i arbeidsforholdet, kan det iverksettes så lenge det *hverken* strider med loven, tariffavtaler, individuelle arbeidsavtaler *eller* saklighetskravet.

FORORD

Som en avsluttende del av vår bachelorgrad i HR og personalledelse på Høyskolen Kristiania, har vi gjort et noe utradisjonelt valg av metode for vår bacheloravhandling - nærmere bestemt juridisk metode. Det har i den forstand vært nødvendig å benytte kilder som vi vanligvis ikke benytter, slik som; lover, forskrifter, forarbeider og rettspraksis. Arbeidet har vært utfordrende, men samtidig utrolig spennende! Vi må få nevne en klar bidragsyter til vårt ønske om å skrive om arbeidsrettslige prosesser, nemlig vår veileder Kjell Ove Ernes, som inspirerte oss høsten 2016 gjennom sin sterke kompetanse i faget *Individuell arbeidsrett*. Vi setter veldig pris på all tilbakemelding og veiledning han har gitt oss fra start til slutt. Vi vil derfor rette en stor takk til ham for hans engasjement, motivasjon og ikke minst tilgjengelighet underveis i vårt arbeid. Sist, men ikke minst, ønsker vi å takke våre herlige venner og familie, for all støtte og forståelse underveis i denne perioden. Vi vil til slutt rette en liten oppmerksomhet til vår firbeinte maskot, Bailey, som har bidratt til god underholdning og mye glede under hele denne bachelorprosessen.

Oslo, 12.05.2017

748432, 748552

Innhold

1	<u>Innledning</u>	5
	1.1 Tema og problemstilling	5
	1.1.1 Utdyping av problemstilling	5
	1.2 Begrunnelse av tema	6
2	<u>Metode</u>	7
	2.1 Oppgavens fremgangsmåte	7
	2.2 Rettskildebildet	7
	2.2.1 Norsk lovgivning	7
	2.2.2 Forarbeider	9
	2.3 Rettspraksis	9
	2.3.1 Rt. 2011-841: Undervisningsinspektør-dommen	10
	2.3.2 Rt. 2009-1465: Senvakts-dommen	11
	2.3.3 Rt. 2001-418: Kårstø-dommen	12
	2.3.4 Rt. 2000-1: Nøkk-dommen	13
3	<u>Begrepsavklaringer</u>	15
	3.1 Arbeidsgiver	15
	3.2 Arbeidstaker	15
	3.3 Virksomheten	16
	3.4 Arbeidsgivers styringsrett	16
	3.4.1 Begrensninger i styringsretten	17
4	<u>Problemområder</u>	22
	4.1 Arbeidstid	22
	4.1.1 Grunnleggende utfordringer med arbeidstid	23
	4.2 Arbeidssted	25
	4.2.1 Grunnleggende utfordringer med arbeidssted	25
	4.3 Arbeidsoppgaver	26
	4.3.1 Grunnleggende utfordringer med arbeidsoppgaver	26
5	<u>Endring i arbeidsforholdet</u>	27
	5.1 Endring i arbeidstid	28
	5.2 Endring i arbeidssted	31
	5.3 Endring i arbeidsoppgaver	34
6	<u>Oppsummering</u>	37
7	<u>Litteraturliste</u>	39

1 Innledning

Gjennom vår bachelor vil vi ta for oss arbeidsrett som tema, og se nærmere på de begrensninger arbeidsgiver møter på i forbindelse med sin endringsadgang i kraft av styringsretten.

Arbeidsgivers styringsrett bygger på en ulovfestet sedvane der arbeidsgiver har rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet i organisasjonen, jf. Rt. 2000-1602 ”Nøkkdommen”. Det betyr derimot ikke at arbeidsgivere kan gjøre som de ønsker. Dette er bakgrunnen til at vi ønsker å se nærmere på hvilke begrensninger som eventuelt settes for arbeidsgiver i tråd med sin styringsrett.

1.1 Tema og problemstilling

Som tema for vår bachelor har vi valgt et juridisk tema med fokus på arbeidsgivers styringsrett i sammenheng med endringsprosesser. Vi har etter nærmere avgrensning kommet frem til følgende problemstilling:

“Hvilken ensidig rett har arbeidsgiver til å foreta endringer i arbeidsforholdet?”

1.1.1 Utdypning av problemstilling

For å utdype hva vi legger i uttrykket arbeidsforhold, har vi valgt å trekke frem tre utvalgte problemområder som er relevante for *denne* besvarelsen: arbeidstid, arbeidssted og arbeidsoppgaver. Vi vil komme tilbake til problemområdene under punkt 4; problemområder. Der vil vi samtidig gå nærmere inn på beskrivelsen samt avgrensningen av de nevnte områdene.

Som tidligere nevnt, er styringsretten ”arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet som de ansatte skal utføre”.¹ Underveis i et arbeidsforhold kan det oppstå et endringsbehov for bedriften, som gjør at deler eller hele arbeidsforholdet til arbeidstakerne må endres.

¹ Rt. 2000-1602 ”Nøkkdommen”

Vi vil gjennom besvarelsen komme nærmere inn på hvorvidt arbeidsgiver kan gjøre endringer i arbeidsforholdet, og samtidig hvilke begrensninger som møtes på av arbeidsgiver. Vi ønsker videre å se nærmere på hvilken adgang arbeidsgiver har til å utføre endringene innenfor de satte problemområdene i arbeidsforholdet. Vi vil gjennom hele avhandlingen se problemstillingen i kraft av styringsretten.

1.2 Begrunnelse av tema

Oppgavens aktualitet

I takt med globalisering, ny teknologi og endrede konkurranseforhold bidrar det til at blant annet produksjonsmetoder, organisering av arbeid, omstillingsbehov og eierforhold endrer seg. Arbeidslivet påvirkes av en økende andel kvinner i arbeid, økt gjennomsnittsalder for yrkesaktive, samt et økende antall eldre arbeidstakere med høyere grad av utdanning. Samtidig er det en stadig større gruppe innvandrere som har eller ønsker arbeid². Vi ser dermed en viktig sammenheng innenfor arbeidsretten, mellom økte samfunnsendringer, og økt behov for arbeidsgiver å utføre endringer i kraft av sin styringsrett.

Organisasjoner må kontinuerlig gjennom endringsprosesser for å møte morgendagens krav. Disse konstante endringene skjer stadig hurtigere på bakgrunn av samfunnsutviklingen, og den jevnlig økende digitaliseringen og globaliseringen. Dette mener vi er et veldig spennende og dagsaktuelt tema for oss studenter, spesielt oss med interesse for arbeidsrett. Sammen med vår bachelor i HR og personalledelse er vi sikre på at dette arbeidet kan bli en meget relevant og positiv erfaring å ta med seg videre ut i arbeidslivet. I tråd med samfunnsendringer og bedriftenes krav til hurtig tilpasning, har de også utfordringer i forhold til hvilke disponeringer de kan foreta seg. Stillingsvernet til arbeidstakerne er sterkt, og setter begrensninger for hva arbeidsgiver kan foreta seg.

Vi ønsker dermed med denne besvarelsen å se nærmere på hva som setter begrensninger for arbeidsgiver, og finne ut i hvilken grad det kan pålegges endringer i arbeidstakers arbeidsforhold i lys av styringsretten.

² NOU 2004:5 s. 25

2 Metode

2.1 Oppgavens fremgangsmåte

Besvarelsen skal gjøre rede for hvilke begrensninger en arbeidsgiver har ved utførelsen av endringer i et arbeidsforhold. Deretter skal det drøftes hvorvidt begrensningene kan utvide arbeidsgivers endringsadgang. For å komme frem til oppgavens problemstilling benytter vi oss av juridisk metode. Vi vil i tillegg se på rettskildebildet, og tolke aktuelle lover. Videre vil vi benytte oss av juridisk litteratur, analysere forarbeidene til de aktuelle lovene samt se på aktuelle domsavsigelser.

2.2 Rettskildebildet

Arbeidsgivers styringsrett og arbeidsgivers adgang til å gjøre endringer i arbeidsforholdet er ikke uten begrensninger, og påvirkes av forskjellige rettskilder. Vi vil således gå nærmere inn på sentrale lover, forarbeider, tariffavtaler, individuelle arbeidsavtaler og rettspraksis som påvirker forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, samt styringsretten.

2.2.1 Norsk lovgivning

Den mest sentrale loven når det er snakk om arbeidslivet og arbeidsrett er lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. av 2005³, heretter omtalt som “arbeidsmiljøloven” eller “aml”.

Lovens formål er i henhold til aml. § 1-1 a:

...å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet.

Arbeidsmiljøloven er i hovedsak en ufravikelig lov, og det kan ikke avtales vilkår som er dårligere enn det loven tilsier for arbeidstaker. Det kommer frem av aml. § 1-9 at “Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt”.

³ Når det refereres til Arbeidsmiljøloven er det loven av 2005 det er tale om med mindre annet er beskrevet.

Andre sentrale lover vil være diskrimineringslovene av 2013; Lov om likestilling mellom kjønnene, Lov om forbud mot diskriminering på grunn etnisitet, religion og livssyn, Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Heretter omtalt som; likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, seksuell orientering og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Disse lovene er sentrale ettersom en arbeidsgiver ikke kan ta avgjørelser som vil være i strid med diskrimineringslovgivningen; Forbud mot diskriminering, jf. aml § 13-1.

Kollektiv arbeidsrett - Tariffavtaler

Lov om arbeidstvister av 2012, heretter omtalt som Arbeidstvistloven⁴ eller arbtvl., er sentral og spiller en vesentlig rolle ettersom denne loven omhandler forholdet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, tariffavtaler, arbeidskamp og så videre, samt tidligere lover slik som Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 1977. Tariffavtalen er en avtale mellom arbeidsgiverorganisasjon og en arbeidstakerorganisasjon som i hovedsak omhandler arbeidsforholdet og lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidstvistloven § 1 bokstav e) definerer tariffavtalen som "... en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold."

Avhengig av selve tariffavtalen, vil det variere hvilket bestemt område tariffavtalen vil ha. Innenfor de arbeidsforhold som tariffavtalen gjelder for, er tariffavtalen således en "rammeavtale" som gir normer for hva en individuell arbeidsavtale kan inneholde.⁵ Det vises av arbtvl. § 3 (3) i 1915 at det ble innført en regel om at tariffavtalen skulle være ufravikelig - en form for tvingende virkning i det individuelle arbeidsforholdet. Ufravikelighetsprinsippet ble videreført i arbeidstvistloven av 1927 § 3 nr. 3, og senere i gjeldende arbeidstvistlov § 6. Dersom en arbeidsgiver er bundet av en tariffavtale, vil alle arbeidstakerne være bundet av denne, uavhengig om de er medlem av en arbeidstakerorganisasjon eller ikke.⁶

⁴ Når det refereres til Arbeidstvistloven er det loven av 2012 det er tale om med mindre annet er beskrevet.

⁵ Fougner 2016 s. 173

⁶ Skjønberg og Hognestad 2014 s. 52

Individuell arbeidsrett - Arbeidsavtalen

Som nevnt i punktet ovenfor, kan ikke den individuelle arbeidsavtalen stride med eventuelle tariffavtaler eller lovgivning. I henhold til aml. § 14-5 skal det inngås en skriftlig arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette er derimot ikke et krav for at arbeidsforholdet *faktisk* er etablert.⁷ Det følger av forarbeidene at:

En person skal regnes som arbeidstaker i lovens forstand hvis tilknytningen til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold. Det skal foretas en helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet.⁸

Videre tar aml. § 14-6 for seg minimumsinholdet i den individuelle arbeidsavtalen, mens aml. § 1-9 sier at det ikke kan avtales dårligere vilkår til ugunst for arbeidstaker, enn det som er omfattet av loven. Så lenge det er avtalt vilkår som bryter med aml § 1-9, vil de fremstå som ugyldige. På den andre siden følger det derimot av NOU 2004:5 at ikke enhver avtalebestemmelse om arbeidsvilkår begrenser styringsretten.

2.2.2 Forarbeider

Lovens forarbeider kan gi nærmere anvisning for hvordan loven skal tolkes og forstås dersom det ikke er mulig å finne svaret på et rettsspørsmål i lovtekst eller forskrift. Med forarbeider menes proposisjoner, (Prop.L og Ot.prp), samt forslag til lovvedtak.⁹

2.3 Rettspraksis

Rettspraksis handler om hvordan retten tolker og benytter loven og forarbeidene. Videre har Høyesterettspraksis særlig betydning som rettskildefaktor samt ved rettsspørsmål. Etter Grunnlovens § 88 dømmer Høyesterett i siste instans, og er dermed en av hovedårsakene til at våre utvalgte domsavsigelser er Høyesterettsdommer.

⁷ Skjønberg og Hognestad 2014 s. 40

⁸ Ot. prp. Nr 49 (2004-2005) s. 73

⁹ Storeng, Beck og Due Lund 2014 s. 20

På bakgrunn av de mest sentrale Høyesterettsdommer innenfor arbeidsgivers styringsrett, samt våre utvalgte problemområder, har vi valgt å se nærmere på følgende dommer: Nøkk-dommen jf. Rt. 2000-1602, Senvakt-dommen jf. Rt. 2009-1465, Kårstø-dommen jf. Rt. 2001-418 og Undervisningsinspektør-dommen jf. Rt. 2011-84. Ettersom vår besvarelse omhandler arbeidsgivers styringsrett, anser vi det som avgjørende å se på rettspraksis og sedvane for å tolke og analysere hva retten har avgjort ved tidligere rettsspørsmål.

En annen årsak til at våre utvalgte domsavsigelser *hovedsakelig* er Høyesterettsdommer, er juridisk kjent som et prejudikat.¹⁰ I Norge er et prejudikat en avgjørelse i Høyesterett som inneholder en rettsoppfatning som senere blir lagt til grunn i andre lignende tilfeller.¹¹ Videre vil vi i punkt 2.3.1 til og med punkt 2.3.4 gå nærmere inn på de ovennevnte domsavsigelser.

2.3.1 Rt. 2011-841: Undervisningsinspektør-dommen

Bakgrunnen for saken var en konflikt i ledelsen ved en Osloskole. Denne konflikten foregikk i flere år, mens kommunen og Utdanningsetaten forsøkte ulike tiltak for å løse konflikten. Kommunen kom frem til at den beste løsningen var å overføre lederne til lignende stillinger på andre skoler i kommunen. Kommunen vant frem i Høyesterett. Retten uttaler:

Min konklusjon er etter dette at kommunen hadde adgang til å beordre A til stillingen som undervisningsinspektør ved Z skole, og at beslutningen var forenlig med det allmenne saklighetskrav. Det fremkommer også i arbeidsavtalen, samt kommunens reglement at utdanningsetaten kan endre arbeidsoppgaver og arbeidssted for arbeidstakerne.¹²

Retten hevdet at dette var saklig begrunnet. Dette ble basert på at kommunen og Utdanningsetaten hadde forsøkt å løse konflikten i flere år, samt at saksbehandlingen og fremgangsmåten var både ryddig og dokumentert. Retten la samtidig vekt på personalreglementet for Oslo kommune §§ 5 og 12, der det er slått fast at arbeidstaker må finne

¹⁰ Et prejudikat er en rettsavgjørelse i praksis av Høyesterett, som formulerer en rettssetning og som anses som bindende for senere avgjørelser.

¹¹ Gisle 2016

¹² jf. Rt. 2011-841 ”Undervisningsinspektør-dommen”

seg i endringer i arbeids- og ansvarsområde samt det som kom frem av den individuelle arbeidsavtalen punkt 2:

Det kan gjøres endringer i stillingens arbeids- og ansvarsområde. I henhold til gjeldende avtaler og regelverk kan arbeidstaker overføres til en annen del av etatens virksomhet, med bibehold av lønn og pensjonsrettigheter, og så vidt mulig med tilsvarende arbeids- og ansvarsområder.

Høyesterett konstaterer at selv om det til en viss grad er endringer i arbeidsoppgavene samt noe lengre reisetid per dag, er “ikke endringene større enn at en arbeidstaker må finne seg i dette”.

2.3.2 Rt. 2009-1465: Senvakts-dommen

Saken omhandler to sykepleiere hvor det var inngått arbeidsavtaler som tilsa at de skulle jobbe senvakt i fast stilling. Kommunen ønsket å endre avtalen deres slik at den ikke gjaldt kun for senvakt, men også dagtid. Dette var for å effektivisere arbeidet og bedre kommunikasjonsflyten internt med de andre ansatte, samt de pårørende. Retten uttaler at: “Det å endre en slik avtale til også å omfatte dagvakter, vil etter min mening være en så vesentlig endring av arbeidsforholdet at den normalt ikke kan gjennomføres i kraft av styringsretten.”

Retten begrunnet dette med at i henhold til personal- og arbeidsreglementet for Bergen kommune punkt 20.1.1 skal arbeidstakernes “arbeidstid og hviletid ... være i samsvar med den individuelle arbeidsavtalen og med bestemmelser i lover og tariffavtaler”.¹³ De la også vekt på Arbeidslivslovutvalget¹⁴ sitt syn som sier følgende:

Vesentlige endringer i arbeidstidsordningen som ikke kommer klart til uttrykk i en avtale, kan arbeidsgiver bare gjennomføre dersom det oppnås enighet eller vilkårene for oppsigelse er tilstede. En vesentlig endring i plasseringen av den daglige arbeidstid for eksempel fra dagarbeid til nattarbeid, vil normalt ligge utenfor arbeidsgivers styringsrett.

¹³ jf. Rt. 2009-1465 ”Senvakts-dommen”

¹⁴ NOU 2004:5 s. 271

Kommunen hevdet at det var et saklig behov for endringene, som gjorde at endringen av arbeidstid var innenfor styringsretten. Høyesterett hevdet derimot at: “.....jeg kan imidlertid ikke se at de behov kommunen har vist til, er tilstrekkelig tungtveiende til å endre et så særpreget element i arbeidsforholdet som ‘avtale om senvakt’.

På bakgrunn av dette konkluderte Høyesterett med at kommunen ikke kunne pålegge sykepleierne dagvakter. Turnusordningen kan ikke endres til å inkludere dagvakter på annen måte enn ved en endringsoppsigelse, og dette må gjøres i samsvar med arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler.

2.3.3 Rt. 2001-418 (89-2001) Kårstø-dommen

Rettsspørsmålet er når arbeidstiden begynner og slutter for de ansatte. Før omorganiseringen hadde de oppmøtested like innenfor hovedporten. Etter omorganiseringen ble vedlikeholdsarbeidere fordelt på områdene ute på anlegget, og dette betydde at mange fikk endret fremmøtested til dels langt fra hovedporten. Denne endringen av fremmøtested endte i en arbeidstvist mellom de ansatte og Statoil angående arbeidstidens start- og slutt. Høyesterett anfører at angivelsen av Kårstø som arbeidssted ikke kan gi grunnlag for å tolke arbeidsavtalene slik at arbeidstiden skal regnes fra portpassering. Arbeidsmiljøloven av 1977 § 46 (1) definerer arbeidstid som “den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren”. Retten uttaler følgende angående definisjonen:

§ 46 må etter min mening forståes slik at det forutsetter at arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen. I lovens formulering ligger at det ikke nødvendigvis må utføres arbeid. For eksempel vil ventetid ved overgang fra en arbeidsoppgave til en annen være arbeidstid.

Som et resultat av dette uttaler deretter Høyesterett at: “Den dynamiske karakter av et anlegg som Kårstø gjør det nødvendig å foreta endringer ut fra de driftsmessige behov til enhver tid. Det må aksepteres at arbeidsgiver på et slikt anlegg har behov for å disponere arbeidstakere ulikt, og på ulike geografiske områder”.

Retten konkluderte med at de endringer som ble utført av Statoil var innenfor arbeidsgivers styringsrett, saklig motivert samt gjennomført etter forsvarlig prosess. Retten uttaler av den grunn:

Etter min mening er endringene samlet sett ikke så omfattende at de går ut over det arbeidsgiver kan foreta i kraft av styringsretten som en restkompetanse. Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.

2.3.4 RT. 2000-1602: Nøkk-dommen

Saken gjelder hvorvidt kommunen med hjemmel i arbeidsgivers styringsrett kan treffe vedtak om at mannskapet på brannbåten skal integreres i kommunens hovedbrannstyrke.

B/S Nøkk, som ble bygd i 1939 og ombygd i 1972, eies av Stavanger kommune, og disponeres og drives av Stavanger brannvesen. Båten inngår i brannvesenets utrykningsstyrke og er ment å skulle brukes til å slukke brann i havneområdet i Stavanger og sentral trebebyggelse rundt havnen. Etter det som er opplyst, har B/S Nøkk ikke hatt utrykning siden 1997, mens det i de senere år har vært bortimot 3.000 utrykninger pr. år fra hovedbrannstasjonen.

Spørsmålet om Stavanger kommune med hjemmel i arbeidsgivers styringsrett kan integrere mannskapet på B/S Nøkk i kommunens hovedbrannstyrke, må avgjøres på grunnlag av en tolking og utfylling av mannskapets arbeidsavtaler. Retten uttaler:

Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.

Det kan med dette slås fast at det er tydelig at endringene Kommunen gjennomfører er i strid med de individuelle arbeidsavtalene, noe som bryter med stillingens grunnpreg. Høyesterett viser likevel til at endringene må sees i “lys av samfunnsutviklingen”, og konkluderer med følgende:

Som det fremgår av det jeg har sagt, vil integreringen av maskinistene på B/S Nøkk i kommunens hovedbrannstyrke, 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.

3 Begrepsavklaringer

3.1 Arbeidsgiver

Arbeidsmiljøloven av 1977 § 4 (1) definerer arbeidstaker slik: “Med arbeidsgiver mener denne lov enhver som har tilsatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”. Det er arbeidsgiver som bærer risikoen for arbeidsresultatet.¹⁵ Arbeidsgiver har plikter som han må forholde seg til og har hovedansvaret for at lovens krav etterleveres. Dersom arbeidsgiver velger å delegere ansvaret, vil ikke dette fritta arbeidsgiver fra det overordnede ansvaret.¹⁶ Arbeidsgiver plikter blant annet å stille følgende til rådighet; arbeidsrom, maskiner samt redskaper som er nødvendige for å utføre arbeidet.¹⁷

3.2 Arbeidstaker

Arbeidsmiljøloven av 1977 § 3 (1) definerer arbeidstaker på følgende måte: “Med arbeidstaker mener denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”. Denne definisjonen benyttes fortsatt i videreføringen av den nye arbeidsmiljøloven av 2005. Selvstendig næringsdrivende, konsulenter, oppdragstakere og så videre er ikke ansett som arbeidstakere.¹⁸ Arbeidstaker har en arbeidsplikt som ansatt for en arbeidsgiver. Det kommer frem av forarbeidene¹⁹ at arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet, og “kan ikke bruke medhjelpere for egen regning”. På lik linje med *arbeidsplikten*, har arbeidstaker også en *lydighetsplikt*, som innebærer at arbeidstaker må utføre de oppgavene som er pålagt av arbeidsgiver. Det følger videre av forarbeidene²⁰ at “Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet”

¹⁵ Ot. prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 74

¹⁶ Ot. prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 88

¹⁷ Ot. prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 74

¹⁸ Ot. prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 73

¹⁹ Ot. prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 73

²⁰ Ot. prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 73

3.3 Virksomheten

Det kan være utfordrende å skille mellom arbeidsgiver og virksomheten, og som en alminnelig regel vil arbeidsgiver som rettssubjekt være sammenfallende med virksomheten. Virksomheten er den delen av et konsern eller statlig instans som har ansatt arbeidstakeren, og hovedregelen er at den enkelte virksomhet er ansvarlig for de ulike kravene i loven.²¹

3.4 Arbeidsgivers styringsrett

For å kunne definere arbeidsgivers styringsrett må det tas hensyn til de definisjonene som allerede er satt av ulike forfattere innenfor arbeidsretten. Tradisjonelt sett har det vært vanlig å ta utgangspunkt i Kristen Andersen sin definisjon.²² Den redegjør for arbeidsgivers styringsrett som arbeidsgivers rett til “å organisere, lede og fordele arbeidet, og til å ansette og si opp arbeidstakere”. Dette henger sammen med at det er arbeidsgiver som har ansatt arbeidstaker, og ikke omvendt, og dermed vil det også ligge til rette for arbeidsgiver å kunne utøve sin styringsrett ved behov. Som en følge av dette har arbeidstaker en *lydighetsplikt* samt *arbeidsplikt*, som innebærer at han må følge arbeidsgivers beslutninger som er truffet i kraft av styringsretten. Å benekte etterlevelsen av endringene vil være å betrakte som ordrenekt og kan ende i oppsigelses- eller avskjedsgrunn, jf. aml. 14.1.3.3.²³

For å bruke Stein Evjus ord, er styringsretten “inngjerdet av begrensninger”. Evju legger også til grunn at arbeidsgivers styringsrett er “en ensidig rett til å treffe bestemmelser som angår arbeidsforholdet og virksomheten”²⁴ Hva som ligger i styringsretten, og dermed hvilken rekkevidde den har, begrenses av lovgivning, tariffavtaler samt det individuelle arbeidsforholdet. Videre må styringsretten utøves i samsvar med ulovfestede saklighetsprinsipper, kjent som Det alminnelige saklighetskrav. Styringsretten omtales derfor gjerne som en form for restkompetanse.

²¹ Ot. prp. Nr 49 s. 74

²² *Fra Arbeidslivets rett* 1967, s 149

²³ Skjønberg og Hognestad 2014 s. 230

²⁴ Skjønberg og Hognestad 2014 s. 230

Høyesterett har benyttet en lignende formulering i Rt. 2000 s. 1602 “Nøkk-dommen” hvor det henvises til at: “Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet”.

Styringsrettens utvikling gjennom årene

Arbeidsgivers styringsrett er ikke uten grenser, men slik har det derimot ikke alltid vært. Det vises av Rt. 1935 - 467, at Høyesteretten tydelig uttrykte at det på den tiden ikke fantes noen form for vern mot usaklig oppsigelse av arbeidstakere. Dermed hadde arbeidsgiver en total styringsrett uten noen form for begrensninger²⁵. I Rt. 1935 - 467 gjorde Høyesteretten følgende kjennelse:

Og i et almindelig arbeidsleieforhold kan efter norsk rett utvilsomt en arbeidsgiver si op folk fra sitt arbeide efter eget skjønn og god tykke med lovlig frist uten at behøve at angi eller paavise noget forsvarlig grunnlag eller nogen grunn over hodet – og uten at være underkastet domstolens kritikk.

3.4.1 Begrensninger i styringsretten

Arbeidsgiver styringsrett og arbeidsgivers adgang til å ensidig gjøre endringer i arbeidsforholdet begrenses i hovedsak av fire faktorer; Norsk lovgivning, tariffavtaler, den individuelle arbeidsavtalen og det allmenne saklighetskravet. Disse faktorene legger med andre ord rammene for arbeidsgivers endringsadgang. Nedenfor vil vi gå nærmere inn på hver begrensning.

²⁵ Skjønberg og Hognestad 2014 s. 167

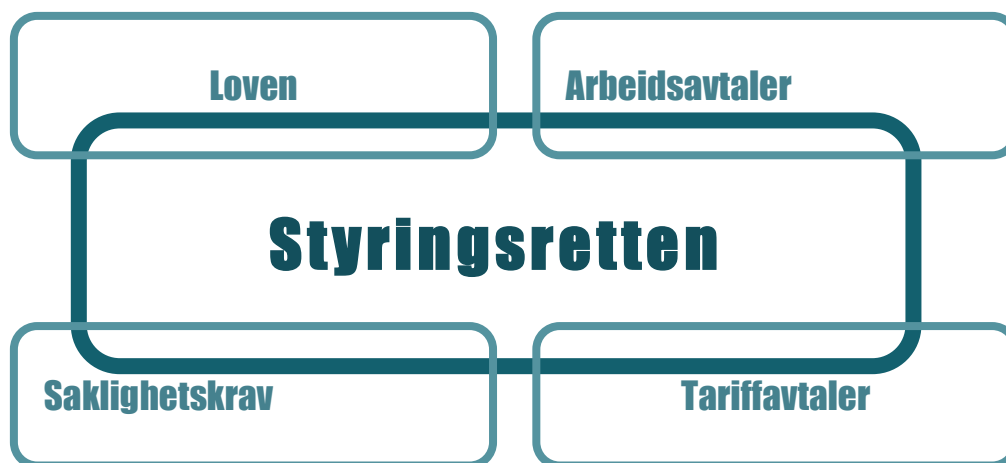


Fig 2. Rammene for styringsretten.

Norsk lovgivning

En arbeidsgiver kan ikke utføre endringer i arbeidsforholdet i kraft av sin styringsrett som bryter med norsk lovgivning. Arbeidsmiljøloven er den loven som er mest sentral når det er snakk om arbeidsforholdet. Denne loven er ufravikelig. Det innebærer at det er ulovlig å avtale dårligere vilkår for arbeidstaker enn det som er fastsatt i loven, jf. aml. § 1-9. Andre sentrale lover som omfatter arbeidsforholdet er; Arbeidstvistloven, Tjenestemannsloven samt Diskriminerings- og Likestillingsloven. Ettersom det er omfattende lovgivning som angår arbeidsforholdet, skaper dette også vesentlige begrensninger for arbeidsgivers muligheter for sin utførelse av styringsretten.

Tariffavtalen

Som nevnt innledningsvis - under punkt 2.2.1, er tariffavtalen en avtale mellom en arbeidsgiverorganisasjon og en arbeidstakerorganisasjon. Avhengig av *selve* tariffavtalen, vil det variere hvilket bestemt område tariffavtalen vil ha. Ettersom arbeidstvistloven er ufravikelig²⁶, legger tariffavtalen føringer for utformingen av den individuelle arbeidsavtalen dersom arbeidsgivere og arbeidstakere er bundet av en tariffavtale.²⁷

²⁶ Arbeidstvistloven § 6

²⁷ Skjønberg og Hognestad 2014 s. 52

Denne virkningen har vist seg å være særlig viktig grunnet arbeidsgivers fristelser til å tilby *dårligere* vilkår enn de tariffavtalte i perioder med økt arbeidsmengde i virksomheten.²⁸ Det er derimot flere sider av samme sak, som utgjør at ufravikelighetsvirkningen er tosidig. Den beskytter med andre ord også mot muligheten for at arbeidsgiversiden kan ønske å heve lønnsnivået til de som ikke er tariffavtalte, og dermed gi *bedre* betingelser enn det som følger av tariffavtalen.²⁹

Den individuelle arbeidsavtalen

En tredje faktor som setter begrensninger for styringsretten, er den individuelle arbeidsavtalen. I hovedsak er det arbeidsmiljøloven som omfatter de fleste sakene som har med det generelle arbeidsforholdet å gjøre. Arbeidsmiljøloven er - i likhet med tariffavtalen - ufravikelig. Den fungerer som en begrensning for hva som kan avtales mellom partene. Dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker er bundet av en tariffavtale, kan det ikke inngås individuelle arbeidsavtaler som bryter med denne.³⁰ Dette gjelder uavhengig om vilkårene er bedre eller dårligere enn avtalt.³¹

Grunnpregstandarden

En fjerde begrensning tar utgangspunkt i arbeidsavtalen, og den *faktiske* jobben arbeidstakeren utfører. Denne begrensningen i styringsretten foretar seg i hovedsak om hvilke endringer og pålegg arbeidsgiver kan regulere av arbeidstakers arbeidsoppgaver og stilling. Begrepet kommer fra Kristen Andersen³² sin bok hvor det uttales følgende:

Det bør være hevet over tvil at arbeidsgiver ikke ensidig kan regulere en arbeidstakers arbeidsområde på en slik måte at dettes grunnpreg blir vesentlig annet enn det arbeidsavtalen i direkte eller indirekte form opererer med.

²⁸ Skjønberg og Hognestad 2014 s. 53

²⁹ Skjønberg og Hognestad 2014 s. 58

³⁰ Arbeidstvistloven § 6

³¹ Skjønberg og Hognestad 2014 s. 53

³² *Fra arbeidslivets rett* 1967

Med dette menes det at arbeidsgiver i utgangspunktet ikke kan gjøre endringer i arbeidstakers arbeidsoppgaver som gjør at stillingen i *vesentlig* grad blir endret. Dersom det allikevel skal gjøres *vesentlige* endringer som gjør at stillingens grunnpreg bli endret, må det utføres en endringsoppsigelse.

Endringsoppsigelse

Hva er konsekvensen av å bryte med Grunnpregstandarden?

Dersom endringen som blir gjort bryter med stillingens grunnpreg, må det utføres en endringsoppsigelse. Ved gjennomføringen av en endringsoppsigelse, vil arbeidstaker sin nåværende stilling bli sagt opp, samtidig som arbeidstaker får tilbud om en ny eller endret stilling. For at arbeidsgiver kan gjennomføre en endringsoppsigelse, må kravene til oppsigelse være oppfylt. Arbeidsmiljøloven § 15-7 (1) er en sentral lov innenfor endringsoppsigelse som sier at “Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.”

Dersom arbeidstaker på den ene siden velger å takke nei til ny stilling, vil det gå videre som en vanlig oppsigelse. Dersom arbeidstaker på den andre siden takker ja til ny stilling, kan han enten gå inn i ny stilling umiddelbart, eller kreve å beholde sin stilling ut sin oppsigelsestid. Dette må arbeidstaker gjøre før han trer inn i ny eller endret stilling.

Det alminnelige saklighetskravet

Den siste begrensningen arbeidsgiver har i sin utførelse av styringsretten er det alminnelige saklighetskravet. Saklighetskravet har sitt utspring fra arbeidervernloven av 1936. Her kom det frem et krav om *saklig* grunn ved oppsigelser, og at arbeidstaker dermed kunne kreve erstatning dersom det ikke lå en saklig grunn bak oppsigelsen.³³ Vesentlige endringer i arbeidsforholdet må som tidligere avklart også være saklig begrunnet.

³³ Evju 2013 s. 92

Det følger av Kårstø-dommen³⁴ at: “Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.”

Den materielle og den prosessuelle side

Sett i sammenheng med det ovennevnte har saklighetskravet to forskjellige sider; saklighetskravets materielle side og saklighetskravets prosessuelle side.³⁵ Den materielle side innebærer at arbeidsgiver ikke kan utføre vilkårlige endringer uten at dette er “saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold”, jf. aml. § 15-7. Endringene kan heller ikke være så omfattende at de bryter med stillingens grunnpreg, ei heller bryte med diskrimineringslovgivning.³⁶

Den prosessuelle siden innebærer at det skal være korrekt saksbehandling samt arbeidsgivers fremgangsmåte ved endringer i arbeidsforholdet. Ved arbeidsforhold i virksomheter som har minimum 50 arbeidstakere, gjelder en generell drøftingsplikt ved spørsmål som er av betydning for arbeidstakerne.³⁷ I aml. § 8-2, hvor innholdet i drøftelsesplikten er nærmere beskrevet, heter det at “beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold” skal drøftes med de tillitsvalgte.³⁸

³⁴ Rt. 2001 s. 418

³⁵ Skjønberg og Hognestad 2014 s. 231

³⁶ Arbeidsmiljøloven § 13-1 av 2005 (Forbud mot diskriminering)

³⁷ jf. aml. § 8-1

³⁸ Fougner 2016 s. 167

4 Problemområdene

Vi har begrenset vår bacheloravhandling til å omhandle arbeidsgivers adgang til å gjøre endringer i arbeidsforholdet, og hva som begrenser arbeidsgivers endringsadgang. Vi har valgt å fokusere på tre utvalgte problemområder innenfor arbeidsforholdet; arbeidstid, arbeidssted og arbeidsoppgaver. Vi har valgt å begrense oss til *kun* de angitte problemområdene. Dette ettersom vi anser de som *vesentlige* forhold i arbeidsforholdet. Det finnes derimot flere vesentlige forhold, men vi har valgt å fokusere på det sentrale innholdet i arbeidsforholdet.

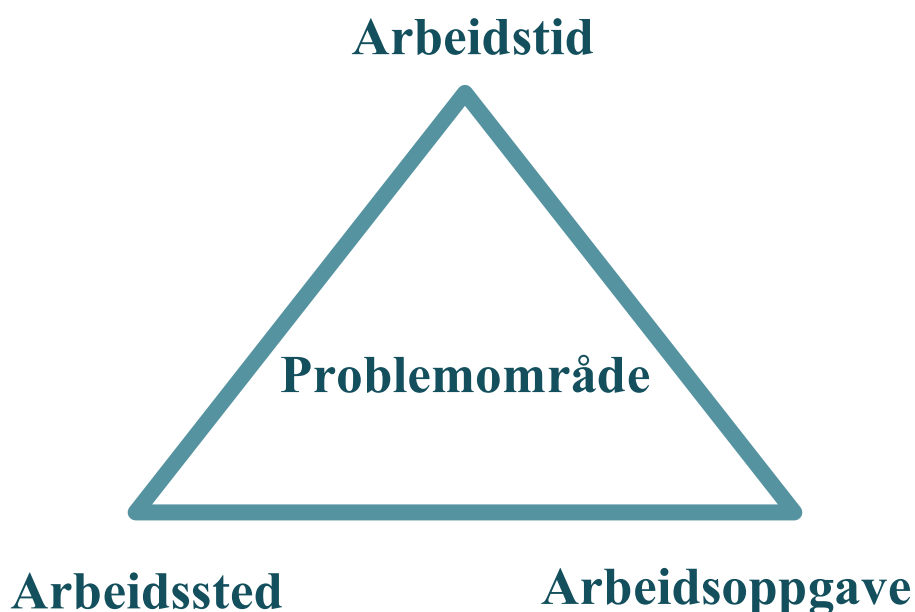


Fig 2. Problemområder.

4.1 Arbeidstid

Hovedformålet med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre arbeidstakerne og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger.³⁹ Aml. § 10-1 (1) definerer arbeidstid som: “den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver”. Ved arbeidstidens begynnelse skal arbeidstaker befinne seg på arbeidsstedet beredt til å utføre arbeidet. Videre defineres arbeidsfri som: “den tiden arbeidstaker *ikke* står til arbeidsgivers disposisjon”, jf. aml. § 10-1 (2).

³⁹ Ot. prp. Nr. 49 s. 151

Arbeidsstedet må ikke forlates før ved arbeidstidens slutt eller når fastsatte hvilepauser begynner. Det følger deretter av aml. § 14-6 (1) bokstav j) at både lengden og plasseringen av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstiden skal angis i den skriftlige arbeidsavtalen.⁴⁰

Arbeidstidsreglene kommer ikke til anvendelse for arbeidstakerne i ledende stillinger eller med særlig uavhengige stillinger.⁴¹ Dette gjelder typisk daglig leder og arbeidstakere som styrer sin egen arbeidstid og arbeidsutførelse. Det er i henhold til aml. § 10-7 arbeidsgiver som har ansvaret for å utføre kontroll med arbeidstiden.

4.1.1 utfordringer med arbeidstid

Når det kommer til arbeidstid er det naturlig å møte på en del ulike utfordringer. Først og fremst må man allikevel skille mellom arbeidstidens varighet og arbeidstidens plassering.

Arbeidsmengden har derimot en direkte sammenheng med arbeidstakers lønnsordning, og er dermed godt beskyttet.⁴² Arbeidsgivers adgang til å gjøre endringer i arbeidstiden er forøvrig begrenset i arbeidsmiljøloven.⁴³ Det fremkommer av arbeidstidsordningen at arbeidstakerne ikke skal bli utsatt for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det skal dermed være mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. aml. § 10-2 (1).

Arbeidstidens plassering

I henhold til aml. § 10-11 (2) er nattarbeid ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Ulike bransjer og virksomheter slik som; sykehus, brannstasjoner, vaktelskaper og lignende, kan ha behov for bemanning på natt. Dette gjelder også søndagsarbeid, jf. aml. § 10-10 (2). Dersom en arbeidstaker som regelmessig arbeider natt av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for fritak fra nattarbeid, er dette mulig så lenge det ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten, jf. aml. § 10-2 (2). Der arbeidstakere jobber på forskjellige tider på døgnet skal det i henhold til aml. § 10-3 foreligge en arbeidsplan. Denne skal så godt det lar seg gjøre drøftes med de tillitsvalgte, samt være ferdigstilt minimum to uker før arbeidsplanen skal iverksettes.

⁴⁰ Storeng, Beck og Due Lund 2014 s. 159

⁴¹ jf. aml. § 10-12 (1) og (2).

⁴² Fougner 2009 s. 201

⁴³ Kapittel 10: Arbeidstid

Det kan oppstå situasjoner der arbeidsgiver av ulike årsaker ønsker å gjøre endringer i arbeidstidens plassering. Dette kan innebære at arbeidsgiver ønsker å iverksette eller avskaffe nattevakt og/eller søndagsarbeid, enten permanent eller i tidsbegrensede perioder. Samtidig har arbeidstakere rett på fleksibel arbeidstid så lenge dette ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten, jf. aml. § 10-2 (3). Tariffavtalen eller den individuelle arbeidsavtalen sier også noe om arbeidstidens plassering samt at disse begrensningene kan skape utfordringer i forhold til arbeidsgivers endringsadgang.

Arbeidstidens varighet

Arbeidstidens varighet omhandler hvor lenge arbeidet skal foregå og hva som inngår som arbeidstid.⁴⁴ En sentral utfordring arbeidsgiver kan møte på ved endringer i arbeidstidens varighet, kan være overtid. Det vises av aml. § 10-6 (1) at det ikke er tillatt å jobbe utover avtalt arbeidstid uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov. Fra Kårstø-dommen, som utdypes nærmere i punkt 4.2.3, fremkommer det flere sentrale utfordringer ved endringer i arbeidstid. Disse er til eksempel hvor de ansattes oppmøtested er, og når deres arbeidstid skal begynne, jf. Rt. 2001-418. Som arbeidstaker, kan det også hende at vedkommende har krav på redusert arbeidstid⁴⁵ dersom vilkårene for redusert arbeidstid er oppfylt, og dette ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten.

Avgrensning

Som et resultat av en begrenset tidsperiode og ressurser, har vi valgt å fokusere på hvilke utfordringer som er i arbeidstidens plassering, samt hvilke utfordringer som kan oppstå ved arbeidstidens varighet. Her vil vi gå nærmere inn på Senvakts-dommen, som omhandlet endring av arbeidstid fra *kun* nattevakt til inkludering av dagvakt. Fra Kårstø-dommen har vi presentert utfordringer ved arbeidstidens begynnelse samt oppmøtested.

⁴⁴ Fougner 2009 s. 201

⁴⁵ jf. aml. § 10-2 (4)

4.2 Arbeidssted

Arbeidsstedet er der arbeidstaker utfører sine daglige arbeidsoppgaver. Det følger av aml. § 14-6 (1) bokstav b) at det skal fremgå av arbeidsavtalen hvor arbeidsplassen er. Videre skal det etter bokstav c gis en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller kategori, jf. aml. § 14-6 c. Arbeidsgiver plikter å melde fra til tilsynsmyndigheter dersom virksomheten skal flytte arbeidssted permanent, eller midlertidig ved varighet over 6 uker.⁴⁶

4.2.1 Grunnleggende utfordringer med arbeidssted

Arbeidsgivere kan av forskjellige årsaker ønske å endre arbeidstakernes arbeidssted. Det må skilles mellom to ulike endringer av arbeidsstedet; endring av arbeidssted for hele bedriften og endring av arbeidssted for den enkelte arbeidstaker. Fougner⁴⁷ referer til dette som virksomhetsledelse og arbeidsledelse.

Virksomhetsledelse - Endring av arbeidssted for bedriften

Arbeidsgiver kan av ulike årsaker ønske å flytte hele organisasjonen fra ett bygg til et annet. Det kan samtidig forekomme at arbeidsgiver ønsker å flytte hele organisasjonen fra ett geografisk område til et annet. Dette kan være innenfor en by, kommune eller til en annen landsdel. Det følger av Rt. 1989-580 at "...så lenge arbeidsgiver gjennomfører de konsultasjoner lov og avtale oppstiller, kan han etter eget forgoftbefinnende flytte eller nedlegge en virksomhet."⁴⁸

Arbeidsledelse - Endring av arbeidssted for den enkelte ansatte

De endringene arbeidsgiver ønsker å gjennomføre for selve virksomheten kan også ønskes gjennomført for enkeltindivider, grupper eller avdelinger. Ved endringer for mindre grupper eller enkeltpersoner vil arbeidsgiver derimot kunne møte på flere utfordringer. I tillegg til at det kan reises spørsmål om diskriminering etter aml. § 13-1 (1-7), kan det også oppstå begrensninger eller føringer om og hvordan endringen skal gjennomføres for de arbeidstakere som er bundet av tariffavtaler og/eller deres individuelle arbeidsavtaler.

⁴⁶ Ot. prp. Nr. 49 s. 78

⁴⁷ Fougner, 2016 s. 163

⁴⁸ Fougner, 2016 s. 163

En vesentlig utfordring kan være dersom arbeidsgiver ønsker å endre arbeidsstedet til en arbeidstaker fra for eksempel Oslo til Bergen, hvorav vedkommende ikke ønsker dette. Arbeidsgiver plikter likevel å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon, jf aml. § 1-1 (c)

Avgrensning

Som en avgrensning innenfor endringer i arbeidstakers arbeidssted, har vi valgt å se nærmere på enkeltindivider i en endringsprosess. Dette medfører at vi velger å se bort fra virksomhetens plassering ved geografiske endringer. Som en mer konkret avgrensning, velger vi i denne avhandlingen å eliminere bort ansatte som må pendle eller flytte som et resultat av endringer i arbeidsstedet. Vi har begrenset oss til kun to sentrale høyesterettsdommer for endring av arbeidssted, som er Nøkk-dommen og Undervisningsinspektør-dommen. Dommene er på hver sin måte i høy grad aktuelle ettersom innholdet i begge omhandlet endring av arbeidssted for den enkelte ansatte.

4.3 Arbeidsoppgaver

Med arbeidsoppgaver menes de oppgaver som arbeidsgiver pålegger arbeidstaker å utføre ved kontraktsinngåelse av arbeidsforholdet. Arbeidstaker har både arbeidsplikt og lydighetsplikt til å utføre de oppgaver som han blir pålagt av arbeidsgiver, samt plikt til å underordne seg arbeidsgivers ledelse og kontroll.⁴⁹ I Rt. 2001-418 “Kårstø-dommen” presiserer Høyesterett at arbeidstaker er pålagt å være til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgavene i henhold til arbeidsavtalen.⁵⁰

4.3.1 Grunnleggende utfordringer med arbeidsoppgaver

Virksomheter er til enhver tid nødt til å tilpasse seg omgivelsene i forhold til etterspørsel av varer og tjenester, deriblant den teknologiske utviklingen og så videre. Dette innebærer at det kan oppstå behov for å utføre tilpasninger i arbeidstakernes arbeidsoppgaver for å møte de fremtidige behovene til virksomheten.

⁴⁹ jf. Ot. prp. Nr 49 (2004-2005) s. 73

⁵⁰ Skjønberg og Hognestad 2014 s. 143

Arbeidstakers arbeidsoppgaver er i hovedsak beskyttet av grunnpregstandarden. Kort fortalt beskytter dette arbeidsgiver fra å utføre endringer som bryter med stillingens grunnpreg. Degradering er en annen betydningsfull utfordring ved endringer i arbeidsoppgaver, som til eksempel kan være at arbeidstaker blir fratatt personalansvar. Det vil i hovedsak ikke være innenfor arbeidsgivers styringsrett å gjennomføre en endring som medfører degradering.⁵¹

Avgrensning

Som en siste avgrensning innenfor problemområdene har vi valgt å fokusere på de praktiske arbeidsoppgaver som arbeidstaker er pålagt. Med dette velger vi samtidig å henlegge fokus av endringer innenfor ansvar i virksomheten samt degradering. De sentrale domsavsigelser vi velger å ta for oss er Nøkk-dommen og Undervisningsinspektør-dommen, endog sistnevnte i noen grad omhandlet degradering.

⁵¹ Storeng, Beck og Due Lund 2014 s. 427

5 Endring i arbeidsforholdet

Arbeidsgivers styringsrett, og muligheter til å gjøre endringer i arbeidsforholdet, har som nevnt forut sine begrensninger. Norsk lovgivning, tariffavtaler, individuelle arbeidsavtaler og saklighetskravet legger rammebetingelsene for styringsretten. Vi vil heretter gå nærmere inn på de ulike problemområdene i arbeidsforholdet, og se hvordan disse påvirkes av begrensningene i styringsretten når arbeidsgiver ønsker å foreta endringer i arbeidsforholdet.

5.1 Endringer i arbeidstid

Arbeidstid og dets forhold til loven

Arbeidsmiljølovens kapittel 10 omhandler arbeidstid, og legger således begrensninger for arbeidsgivers anledning til å gjøre endringer i arbeidstakerens arbeidstid- og ordninger. Dersom virksomheten på den ene siden har et behov for å benytte seg av nattarbeid, plikter arbeidsgiver å drøfte nødvendigheten av nattarbeid med arbeidstakernes representanter før dette iverksettes, jf. aml. § 10-11 (3). Det vil likevel på den andre siden være opp til arbeidsgiver å ta en endelig avgjørelse om hvorvidt nattarbeid skal iverksettes eller ei, dersom begge parter ikke kommer til en enighet.⁵² Som det fremkommer av aml. § 10-3, skal det foreligge en arbeidsplan hvor de tillitsvalgte inkluderes i utformingen i den grad det lar seg gjøre. De viktigste føringer for arbeidsforholdet, som er vesentlig for arbeidstiden, fremkommer av aml. § 14-6 bokstav j) “minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen”.

Arbeidstid og dets forhold til tariffavtalen

Dersom en endring i arbeidstiden er regulert i en tariffavtale, vil arbeidsgivers endringsadgang være begrenset. Slik er det ettersom tariffavtalen i seg selv er en tidsbegrenset avtale.⁵³ Videre vil en tariffavtale legge føringer for den individuelle arbeidsavtalen, dersom partene er tariffbundet.

⁵² Storeng, Beck og Due Lund 2014 s. 172

⁵³ Storeng, Beck og Due Lund 2014 s. 427

Arbeidstid og dets forhold til den individuelle arbeidsavtalen

Det skal i den individuelle arbeidsavtalen fremkomme både plassering og varighet av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstiden.⁵⁴ Den individuelle arbeidsavtalen legger således føringer og begrensninger for arbeidsgivers endringsadgang i forhold til arbeidstidens plassering og lengde. Dette kommer blant annet frem i Høyesteretts vurdering av hvorvidt sykepleierne i Senvaktsdommen også kunne benyttes på dagtid. Det var klart i arbeidsavtalen til de to sykepleierne at deres arbeidstid *kun* omfattet kvelds- og nattevakt.

Videre anfører Høyesterett blant annet at “...Det å endre en slik avtale til også å omfatte dagvakter, vil etter min mening være en så vesentlig endring av arbeidsforholdet at den normalt ikke kan gjennomføres i kraft av styringsretten”. Med dette tolker vi det dithen at en vesentlig endring av arbeidstiden, som er begrenset av arbeidstakernes individuelle arbeidsavtale, vil kunne fremstå som en utfordring for arbeidsgivers endringsadgang.

Arbeidstid og dets forhold til saklighetskravet

Ved utførelsen av endringer i arbeidstiden kreves det at endringene som blir gjort hviler på saklige hensyn.⁵⁵ I Kårstø-dommen innebar arbeidsgivers endring av oppmøtested at den effektive tid arbeidstaker måtte bruke på jobben økte med om lag tyve minutter. Høyesterett godtok endringen, selv om det ikke var tatt noe uttrykkelig forbehold om at oppmøtested kunne endres. Høyesterett gjennomførte en omfattende prøving av de begrensninger som kunne tenkes å gjelde for utøvelse av styringsretten i lov, tariffavtale og avtale og fant ingen avgjørende innvendinger. Det vesentlige for Høyesteretts avgjørelse ble hensynet til arbeidets dynamiske karakter. Retten anfører at:

Den dynamiske karakter av et anlegg som Kårstø gjør det nødvendig å foreta endringer ut fra de driftsmessige behov til enhver tid. Det må aksepteres at arbeidsgiver på et slikt anlegg har behov for å disponere arbeidstakere ulikt, og på ulike geografiske områder. Arbeidsgiver må i kraft av styringsretten ha rett til å bestemme hvor på området arbeidstaker skal stille sin arbeidskraft til disposisjon.⁵⁶

⁵⁴ Storeng, Beck og Due Lund 2014 s. 159

⁵⁵ Storeng, Beck og Due Lund 2016 s. 425

⁵⁶ Fougner 2009 s. 202

I “Kårstø-dommen” ble saklighetskravet vektlagt uten at det bestred hverken lov, tariff eller individuelle arbeidsavtaler. Samtidig viser Høyesterett til avgjørelsen i Nøkk-dommen, og fremhever at endringene som blir utført ikke er *så* omfattende at arbeidsgiver ikke kan gjennomføre disse i kraft av styringsretten. Retten uttaler deretter at “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”.⁵⁷

Her vises det til den materielle siden av saklighetskravet, ved at det ikke skal være “...vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn”, samt den prosessuelle siden, med krav om korrekt saksbehandling. Retten vektla at endringen var saklig begrunnet i Kårstø-anleggets dynamiske karakter. De hevdet også at det til enhver tid var nødvendig å gjøre endringer ut fra driftsmessige behov, og at det var tatt i bruk forsvarlig saksbehandling.

I Senvakts-dommen påberopte kommunen og arbeidsgiver seg at endringen var innenfor styringsretten, og at det var et saklig behov for endringen, slik at turnusordningen også skulle omfatte dag- og nattevakt. Høyesterett konstaterte at graden av saklighet for behovet ikke var *tilstrekkelig* tungtveiende for å endre et slikt sentralt element i arbeidsforholdet.

Endring i arbeidstid - en oppsummering

En adgang til ensidig å endre arbeidstiden kan være av stor betydning for arbeidsgiver, men kan samtidig få inngripende betydning for den enkelte arbeidstaker. Dersom arbeidsgiver ønsker å endre arbeidstiden må det vurderes hvor vesentlig endringen er i forhold til den opprinnelig avtalte arbeidstid. Det vil også være av betydning å se på avtalens klarhet for å avdekke hvor store endringer som kan gjøres.⁵⁸

Loven legger omfattende begrensninger i forhold til arbeidsgivers mulighet for å gjøre endringer i arbeidstidens plassering og varighet. På samme måte legger eventuelle tariffavtaler og den individuelle arbeidsavtalen begrensninger.

⁵⁷ jf. Rt. 2001-418

⁵⁸ Storeng, Beck og Due Lund 2014 s. 436

Disse inneholder forhold som påvirker endringsadgangen slik som i Senvakts-dommen. Selv om arbeidsgiver i Senvakts-dommen hevdet at endringen var saklig begrunnet, fikk ikke arbeidsgiver medhold ettersom graden av saklighet ikke var *tilstrekkelig* nok for å bryte den individuelle arbeidsavtalen. I følge Fougner motstrider dette Carlstedt sin påstand om at arbeidstidens plassering henger sammen med virksomhetens organisering og er svakt beskyttet, samt at det er innenfor arbeidsgivers styringsrett å gjøre endringer med mindre det er holdepunkter for noe annet.⁵⁹ I Kårstø-dommen fikk derimot arbeidsgiver medhold ettersom endringene var saklig begrunnet. Dog var ikke endringene omfattet av lov, tariff eller den individuelle arbeidsavtalen.

5.2 Endringer i arbeidssted

Arbeidssted og dets forhold til loven

Arbeidsstedet er der arbeidstaker utfører sine daglige arbeidsoppgaver. Det følger av aml. § 14-6 (1) bokstav b) at det skal fremgå av arbeidsavtalen hvor arbeidsplassen er. Utover dette legger ikke loven vesentlige føringer for arbeidsstedets plassering, så lenge det ikke er brudd på aml. § 4-4 første til femte ledd.

Arbeidssted og dets forhold til tariffavtalen

Sett i sammenheng med endring av arbeidssted, gir hverken lovgivning eller tariffavtaler en særlig god pekepinn på hvorvidt de fremstår som begrensninger.⁶⁰ Dersom endring i arbeidssted likevel er regulert i en tariffavtale, vil arbeidsgivers endringsadgang være begrenset ettersom tariffavtalen i seg selv er en tidsbegrenset avtale.⁶¹

Arbeidssted og dets forhold til den individuelle arbeidsavtalen

Arbeidsstedet er der arbeidstaker utfører sine daglige arbeidsoppgaver. Det følger av aml. § 14-6 (1) b) at det skal fremgå av arbeidsavtalen hvor arbeidsplassen er. For å utøve styringsretten i tilfeller hvor arbeidsgiver ønsker å endre arbeidssted må et utgangspunkt være at *muligheten for endring av arbeidssted* er synlig for arbeidstaker ved inngåelse av arbeidsavtalen.⁶²

⁵⁹ Fougner 2009 s. 202

⁶⁰ Carlstedt, 2008 s. 129

⁶¹ Storeng, Beck og Due Lund 2014 s. 427

⁶² Carlstedt 2008 s. 44

I Rt. 2011-841 “Undervisningsinspektør-dommen” ønsket Utdanningsetaten i Oslo å endre arbeidsstedet, og dermed til dels arbeidsoppgavene til en undervisningsinspektør.

Under punkt 2 i arbeidsavtalen til undervisningsinspektøren, er det presisert at Utdanningsetaten kan foreta endringer i undervisningsinspektøren sine arbeidsoppgaver- og sted. Det følger av arbeidsavtalen at:

Det kan gjøres endringer i stillingens arbeids- og ansvarsområde. I henhold til gjeldende avtaler og regelverk kan arbeidstaker overføres til en annen del av etatens virksomhet, med bibehold av lønn og pensjonsrettigheter, og så vidt mulig med tilsvarende arbeids- og ansvarsområder.

Det fremkommer av personalreglementet for Oslo kommune §§ 5 og 12, at arbeidstaker må finne seg i endringer i arbeidssted og arbeidsoppgaver. Høyesterett kom frem til at endringene i arbeidssted samt arbeidsoppgaver i Rt. 2011-841 ikke var “større enn at en arbeidstaker må finne seg i det”. Det følger videre av aml. § 14-6 (1) bokstav b) at den skriftlige arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om arbeidsplassen.

Samtidig viser det av bestemmelsen at den *kun* pålegger en opplysningsplikt, og gir dermed ikke arbeidstaker rettslig krav på “et bestemt varig arbeidssted.”⁶³ For å vurdere endringsadgangen må det dermed tas utgangspunkt i det som er skrevet i arbeidsavtalen angående arbeidssted.

Arbeidssted og dets forhold til saklighetskravet

Slik som ved endringer i arbeidstid, kreves det også at endringene arbeidsgiver ønsker å foreta innenfor arbeidssted er saklig begrunnet. I Rt. 2011-841 vant Utdanningsetaten frem, slik at undervisningsinspektøren måtte finne seg i endringen av arbeidsstedet. Som nevnt forut var arbeidsgivers endringsadgang regulert i den individuelle arbeidsavtalen, dog kommer det også frem at det var innenfor arbeidsgivers styringsrett å utføre disse endringene. Det fremkommer av Rt. 2011-841 at “...det i slike tilfeller, når en arbeidsplass i lang tid har blitt preget av konflikten, ofte vil være det beste å få inn en ny ledelse og sette strek over tidligere forhold, uten at arbeidsgiver må ta stilling til årsaksforhold og skyld”.

⁶³ Carlstedt 2008 s. 129

Ved å se på Høyesteretts uttalelse angående Kårstø-dommen, kommer det frem at dommeren fremhever at arbeidstakerne må godta endringene ettersom arbeidsgiver må stå fritt til å disponere arbeidstakerne på forskjellige geografiske områder på et dynamisk anlegg, slik som Kårstø, jf. Rt. 2001-418. Deretter fikk Stavanger kommune gjennomslag for sine endringer av arbeidssted i Nøkk-dommen ettersom endringene var ansett som “...rimelig i lys av samfunnsutviklingen”, jf. Rt. 2000-1602. Begrunnelsen lå i det faktum at B/S Nøkk ikke hadde hatt behov for utrykning på rundt tre år, endog hovedbrannstasjonen utførte cirka 3000 utrykninger i året.

Endring i arbeidssted - en oppsummering

Å utføre endringer i arbeidssted uten *vesentlig* saklig årsak, kan bidra til utfordringer og konsekvenser. Disse utfordringene kan således påvirke andre områder ved arbeidsforholdet forbi de rent geografiske. Slike endringer kan til eksempel få betydning for beregning av de ansattes arbeidstid samt arbeidsinnhold.⁶⁴ I Kårstø-dommen kommer det frem at arbeidstakere ved endring av oppmøtested samtidig fikk endret total arbeidstid.⁶⁵

En av de sentrale utfordringene med en slik endring kan oppstå ved at den som daglig utøver sin styringsrett overfor arbeidstaker endres etter forflytningen. Arbeidstakers spesifikke preferanser overfor hvem han ønsker å oppfylle sine plikter for, kan således være betydningsfulle for vedkommende.⁶⁶ Av dette ser vi at loven og tariffavtalens begrensninger er minimale.

Arbeidstakers individuelle arbeidsavtale er dog en større utfordring for arbeidsgiver ved endring av arbeidssted. Dette er ettersom arbeidsstedets plassering skal være beskrevet i henhold til aml § 14-6 første ledd bokstav b. Derimot ser vi, av Undervisningsinspektør-dommen, at arbeidsavtalen åpnet opp for arbeidsgivers mulighet til å gjøre endring i arbeidstakers arbeidssted.⁶⁷

⁶⁴ Carlstedt 2008 s. 131

⁶⁵ jf. Rt. 2001-418

⁶⁶ Carlstedt 2008 s. 138

⁶⁷ jf. Rt. 2011-841

5.3 Endringer i arbeidsoppgaver

Arbeidsoppgaver og dets forhold til loven

Arbeidstakers arbeidsoppgaver skal være beskrevet i aml. § 14-6 (1) bokstav c). Loven legger i hovedsak ikke føringer for arbeidsgivers endringsadgang. Den legger derimot enkelte føringer for hvilke arbeidsoppgaver arbeidstaker kan utføre. Slik som “forbud mot risikofylt og helseskadelig arbeid samt av forbud mot handlinger som er straffebelagte”.⁶⁸ Dernest legger aml. § 3-2 (1) bokstav b) føringer for kompetansekrav for arbeidstakere som skal lede andre arbeidstakere slik at helse- og sikkerhetshensyn blir ivaretatt.

Arbeidsoppgaver og dets forhold til tariffavtalen

Som angitt under punkt 5.1 og 5.2 i vår besvarelse, vil arbeidsgivers mulighet til å foreta endringer i arbeidsoppgavene være begrenset. Årsaken til dette er tariffavtalen som i seg selv er en tidsbegrenset avtale. Endringene må dermed tas opp i forhandlingsmøter som omfatter iverksetting av ny tariffavtale.⁶⁹

Arbeidsoppgaver og dets forhold til den individuelle arbeidsavtalen

I henhold til aml. § 14-6 (1) bokstav c) skal arbeidsavtalen inneholde “en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori”. Dette vil i seg selv kunne begrense arbeidsgivers endringsadgang, ettersom arbeidsgiver *ikke* kan ensidig foreta endringer som bryter i vesentlig grad med stillingens grunnpreg.⁷⁰

Som tidligere anført kom Høyesterett på den *ene* side frem til at endringene som ble utført i Undervisningsinspektør-dommen ikke var “større enn at en arbeidstaker må finne seg i det”. Videre uttalte retten at endringene i arbeidsoppgavene ikke bryter med stillingens grunnpreg, og at det er innenfor arbeidsgivers styringsrett å utføre endringen.⁷¹

⁶⁸ Carlstedt 2008 s. 115

⁶⁹ Storeng, Beck og Due Lund 2014 s. 427

⁷⁰ Kristen Andersen 1967

⁷¹ jf. Rt. 2011-841.

Arbeidsgivers endringsadgang var i dette tilfellet hjemlet i den individuelle arbeidsavtalen, grunnet tydelige reguleringer i arbeidsgivers anledning til å gjøre endringer i både arbeidssted og arbeidsoppgaver.

På den *annen* side kom Høyesterett frem til i Rt. 2000-1602 “Nøkk-dommen” at endringene som arbeidsgiver ønsket å utføre, brøt med stillingens grunnpreg. Videre uttaler retten at; “...integrasjonen av maskinistene på B/S Nøkk i kommunens hovedbrannstyrke, medføre ikke ubetydelige endringer i deres arbeidsoppgaver...”. De individuelle arbeidskontraktene var i dette tilfellet henholdsvis inngått i år 1982 og 1987. Det bemerkes at brannbåten B/S Nøkk ikke hadde hatt utrykning siden 1997. I motsetning hadde hovedbrannstasjonen om lag 3000 utrykninger i året. Et vesentlig moment for arbeidsgivers adgang til endringer i de individuelle arbeidskontraktene lyder følgende: desto lengre tid det har gått fra kontraktens inngåelse, desto rimeligere er det å utføre endringer.⁷² Dette støtter opp under Høyesteretts avgjørelse av “hva som synes rimelig i lys av samfunnsutviklingen”.

Arbeidsoppgaver og dets forhold til saklighetskravet

For å kunne endre arbeidstiden og arbeidsstedet, kreves det at endringer i arbeidsoppgaver er saklig begrunnet samt korrekt saksbehandling. Det er dette saklighetskravet som førte til at kommunen vant frem med sitt ønske om å implementere mannskapet på B/S Nøkk i kommunens hovedbrannstyrke. Endringen var saklig og “...rimelig i lys av samfunnsutviklingen”.⁷³ I Undervisningsinspektør-dommen var derimot endringene i arbeidsoppgavene ikke så omfattende at de brøt med stillingens grunnpreg, dog var det krav til saklighet for å gjennomføre endringen. Høyesterett hevdet at det var innenfor arbeidsgivers styringsrett å utføre de endringer som var nødvendig for å løse langvarige konflikter, jf. Rt. 2011-841.

⁷² Storeng, Beck og Due Lund 2014 s. 427

⁷³ Rt. 2000-1602

Endring i arbeidsoppgaver - en oppsummering

Som anført legger loven føringer for hvem som kan lede og utføre spesielle arbeidsoppgaver. Den legger derimot ikke noen tydelige begrensninger på arbeidsgivers endringsadgang. Arbeidsgiver kan i hovedsak ikke utføre endringer som bryter med stillingens grunnpreg.⁷⁴ Unntaket kom likevel i Nøkk-dommen, der endringene medførte “ikke ubetydelige endringer i arbeidsforholdet og arbeidsoppgavene”, jf. Rt. 2000-1602. Disse endringene var tydelige brudd på stillingenes grunnpreg, og kunne vært løst ved hjelp av endringsoppsigelser. Desto mer detaljert arbeidet er beskrevet i de avtaler som regulerer arbeidsforholdet, desto mindre endringer kan gjøres i kraft av styringsretten.⁷⁵ For øvrig er tidspunktet for kontraktens inngåelse en vesentlig del av arbeidsgivers endringsadgang.

⁷⁴ Kristen Andersen 1967

⁷⁵ Storeng, Beck og Due Lund 2014 s. 427

6 Oppsummering

Arbeidsgivers endringsadgang i et arbeidsforhold

Norsk lovgivning er en tydelig begrensning for arbeidsgivers utførelse av styringsretten i arbeidsforhold, noe arbeidsmiljøloven legger føringer for. Den er ufravikelig⁷⁶, og legger således føringer for ethvert ansettelsesforhold i virksomheten.⁷⁷ I henhold til aml. § 14-6

“Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen” legges de viktigste føringene for arbeidsforholdet hvorav; § 14-6 (1) bokstav b) er vesentlig for arbeidsstedet, (1) bokstav c) er vesentlig for arbeidsoppgavene og (1) bokstav j) er vesentlig for arbeidstiden. Arbeidsmiljøloven legger som nevnt føringer for arbeidsavtalen. Dette utgjør at de ovennevnte punktene må sees i sammenheng med den individuelle arbeidsavtalen.

Det viser seg at arbeidsgivers endringsadgang er meget begrenset dersom partene er bundet av en tariffavtale. Dette er som tidligere nevnt fordi tariffavtaler i seg selv er tidsbegrenset.⁷⁸ Loven og eventuelle tariffavtaler legger videre føringer for utarbeidelsen av den individuelle arbeidsavtalen. Partene står derimot fritt til å inngå individuelle avtaler så lenge dette ikke strider med lovgivning eller tariffavtaler.⁷⁹ For at arbeidsgiver ikke skal begrense seg bort fra sin mulighet til å gjøre endringer i arbeidsforholdet, vil det således lønne seg å ta i bruk minst mulig spesifikke detaljer rundt arbeidstakers arbeidsoppgaver, arbeidstid og arbeidssted i den individuelle arbeidsavtalen.⁸⁰ I Undervisningsinspektør-dommen ser vi sammenheng med et tilfelle der den individuelle arbeidsavtalen på den *ene* side åpnet opp for arbeidsgivers endringsadgang.

På den *annen* side ser vi dog at arbeidsavtalen i Senvakts-dommen begrenset arbeidsgivers endringsadgang. Det vises av Nøkk-dommen at den individuelle arbeidsavtalen og grunnpregstandarden ikke setter begrensninger for arbeidsgiver dersom graden av saklighet ved endring er tilstrekkelig. Selv om Nøkk naturligvis er et enkelttilfelle, var det tydelig at sakligheten *overgikk* den individuelle arbeidsavtalen og stillingens grunnpreg i dette tilfellet.

⁷⁶ jf. aml. § 1-9

⁷⁷ jf. aml. § 14-6

⁷⁸ Storeng, Beck og Due Lund 2014 s. 427

⁷⁹ Fougner 2016 s. 27

⁸⁰ Skjønberg og Hognestad 2014 s. 234

Saklighetskravet, og krav om saksbehandling som den fjerde begrensning, går igjen i domsavsigelsene og påvirker arbeidsgivers endringsadgang. Dersom vi tar Senvakt-dommen som et eksempel, ble det ikke vist saklig grunn til å gjøre endringer i den avtalte arbeidstiden til sykepleierne.

Som et resultat av dette kan vi se at det fremstår en viss *grad* av saklighet som gjenspeilet den grad arbeidsgiver ønsket å endre arbeidsforholdet - i kraft av sin styringsrett. Dette ligner forslaget til arbeidslivsutvalget i NOU: 2004:5; der de foreslo en bestemmelse som en rettslig standard hvor det skulle stilles et krav til saklighet og forholdsmessighet.⁸¹

Som nevnt ovenfor er Nøkk-dommen ett enkelt tilfelle hvor arbeidsgiver fikk gjennomslag for de endringene som var ønsket. Dermed kan vi *ikke* på bakgrunn av *kun* denne enkelte domsavsigelse påstå at arbeidsgiver ensidig kan gjøre endringer i arbeidsforholdet selv om endringen er "saklig nok". Basert på våre undersøkelser i denne besvarelse, kan vi derimot komme med følgende konkluderende påstand; arbeidsgiver har mulighet til ensidig å foreta endringer i arbeidsforholdet så lenge det *hverken* strider med loven, tariffavtaler, individuelle arbeidsavtaler *eller* saklighetskravet.

⁸¹ Ot. prp. Nr. 49

7 Litteraturliste

- Arbeidsmiljøloven. 1977. *Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.* Oslo:
Arbeids- og sosialdepartementet
- Arbeidsmiljøloven. 2005. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v.* Oslo:
Arbeids- og sosialdepartementet
- Arbeidstvistloven. 2012. *Lov om arbeidstvister.* Oslo:
Arbeids- og sosialdepartementet
- Evju, Stein. 2010. “Styringsrett og restkompetanse.” Lesedato 21. april 2017:
<https://www.idunn.no/arbeid/2010/01-02/art05>
- . 2013. “Saklighet og saklighetsprøvelse - En rettsgenetisk studie.” Lesedato 21. april 2017:
https://www.idunn.no/arbeid/2013/01/saklighet_og_saklighetsproevelse_-_en_rettsgenetisk_studie
- Fougner, Jan. 2007. “Endring i arbeidsforhold - styringsrett og arbeidsplikt.” Lesedato 21. April 2017:
https://www.idunn.no/arbeid/2007/02/ending_i_arbeidsforhold_-_styringsrett_og_arbeidsplikt#xfn_18.
- . 2009. “Arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstidens plassering - kommentar til en høyesterettsdom.”. Lesedato 21. april 2017:
<https://www.idunn.no/arbeid/2009/04/art08>
- . 2016. *Endring i arbeidsforhold - styringsrett og arbeidsplikt.* 2.Utg.
Universitetsforlaget: Oslo
- Gisle, Jon. 2016. “Prejudikat” Lesedato 11. Mai 2017:
<https://snl.no/prejudikat>
- Grunnloven. 1814. *Kongeriket Norges Grunnlov.* Eidsvoll:
Justis- og beredskapsdepartementet
- Hognestad, Eirik og Skjønberg, Alexander Næss. 2014. *Individuell arbeidsrett.* 1.Utg.
Gyldendal: Oslo
- Langfeldt, Sverre Faafeng. 2016. *Lovsamling 2016 til Lov og Rett for Næringslivet.* 23. utg.
Oslo: Focus Forlag AS
- NOU 2004:5. “Arbeidslivslovutvalget - Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.”
- Ot. prp. nr. 3. 1975-1976. *Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.* Oslo:
Arbeids- og sosialdepartementet

Ot. prp. Nr. 49. 2004-2005. *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* Oslo:
Arbeids- og sosialdepartementet

Prop. 134 L. 2010-2011. *Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) m.m.* Oslo:
Arbeids- og sosialdepartementet

Tvedt, Morten Walløe. 2014. *Å skrive analyse- og masteroppgaver i jus.* Cappelen akademisk:
Oslo

Storeng, Nils H., Tom H. Beck og Arve Due Lund. 2014. *Arbeidslivets spilleregler.* 3. utgave.
Oslo: Universitetsforlaget

Domsregister

Rt. 1989 s. 580. *Christiania Spigerverk*

Rt. 2000 s. 1602. *Nøkk-dommen*

Rt. 2001 s. 418. *Kårstø-dommen*

Rt. 2008 s. 856. *Teatercafé-dommen*

Rt. 2009 s. 1465. *Senvakts-dommen*

Rt. 2011 s. 841. *Undervisningsinspektør-dommen*

ETTERORD

Vi nærmer oss nå slutten på tre givende, krevende samt lærerike år på Høyskolen Kristiania. Arbeidet med denne bacheloroppgaven har til tider vært langt mer tidskrevende og utfordrende enn først antatt, men samtidig mye mer spennende og givende enn vi muligens forventet oss ved oppstart.

Fra vår første forelesning i arbeidsrett i 2016, fikk vi begge en stor interesse for faget, og dette ble dermed starten på et ønske om å skrive vår bachelor innenfor arbeidsrett. Det vi ikke var klar over den gangen, var rett og slett hvor mye forarbeid som ville kreve av oss før selve skrivingen kunne starte. Vi kastet oss dermed mer eller mindre rett ut i et veldig ukjent terreng. Det kom dager hvor det ikke var like enkelt å holde positiviteten oppe, og til tider kunne vi spørre oss selv om vi rett og slett hadde gapet over for mye. Etter en intens periode med en god del lesing av forarbeider, lover, juridisk litteratur- og metode kom vi allikevel til slutt i mål - og kan nå legge frem et resultat vi er meget stolte av!

Vår interesse for faget arbeidsrett har økt i takt med kunnskapen. Vi er nå klare for et nytt og spennende kapittel, hvor vi kan ta i bruk alt vi har lært på våre tre spennende og lærerike år på linjen HR og personalledelse ved Høyskolen Kristiania.