



en arbeidstaker-  
organisasjon i YS

# Arbeidsgivers styringsrett

v/advokat Sigurd Øyvind Kambestad

[sika@parat.com](mailto:sika@parat.com)



## Arbeidsgivers styringsrett i ansettelsesforholdet

- Hva innebærer arbeidsgivers styringsrett?
- Finnes det normer som regulerer anvendelsen?
- Styringsrettens rekkevidde innen ulike temaer.

# Noen kjennetegn ved arbeidsavtalen

- Sosial kontrakt
- Asymetrisk
  - A command under the guise of an agreement
  - Employment is, by definition, the exchange of a promise to obey for a promise to pay
- Dynamisk
- Ufullstendig
- "Varen" man selger er en innsats, og ikke et produkt

## Tema 1

# Generelt om arbeidsgivers styringsrett



# Generelt om arbeidsgivers styringsrett

*Retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå og bringe arbeidsavtaler til opphør*

*Stammer fra den første landsdekkende tariffavtalen fra 1907*

*Det er med andre ord en positiv definisjon: styringsretten er et rettsgrunnlag som man kan utlede en rettslig handleevne av*

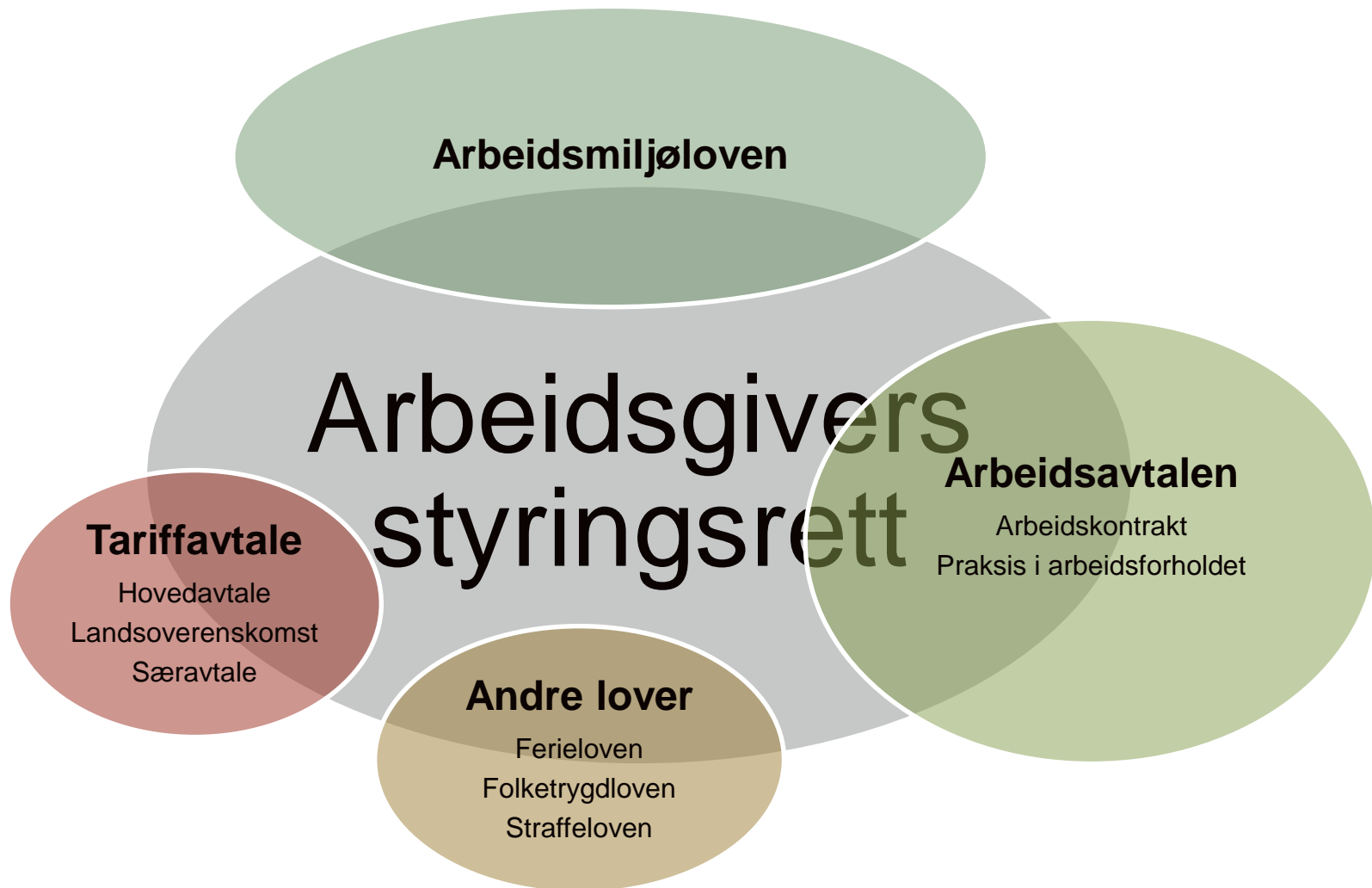
# Begrunnelsen for styringsretten

- Arbeidsgivers eiendomsrett til produksjonsmidlene.

# Styringsretten som restkompetanse

- Negativ avgrensning: hvilken rettslig handleevne er igjen, når arbeidsgiver tar hensyn til de begrensinger som følger av andre rettsgrunnlag?

Styringsretten avhenger av arbeidsforholdets rettslige rammer





# Forutsetning om saklig og forsvarlig utøvelse

Kårstø-dommen Rt 2001 s. 418

*"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"*

Beredskapsvakt-dommen LA-2013-81253

*"På den annen side fremgår det av Rt- 2011- 418 at domstolene ikke skal foreta noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutning innenfor rammen av styringsretten er påkrevet eller optimale. Spørsmålet er om det foreligger misbruk av styringsretten"*

## Ard.2009-48

- 38) Spørsmålet om saklighetskravet i § 8-1 nr. 3 er oppfylt, må bedømmes ut fra forholdene slik de var da beslutningen om permittering ble fattet, og permitteringsvarsel ble meddelt. Selv om en ved en nærmere etterfølgende undersøkelse skulle finne det sannsynlig at det forelå hensyn som kunne gi saklig grunnlag for å fravike ansiennitetsrekkefølgen, er permitteringen følgelig ikke rettmessig med mindre bedriften selv hadde faktisk grunnlag for en slik konklusjon da avgjørelsen ble tatt

## Ard.2009-48

- 39) Slik Arbeidsretten vurderer bevisene, er bedriftens saksbehandling sterkt preget av tilfeldig og ufullstendig innhenting og tilfang av informasjon til bruk for vurderingen av hvem som skulle permitteres. Noe egentlig forsøk fra ledelsens side på å kvalitetssikre de opplysninger en bygget på, eller snarere det inntrykk en satt med av Heimlunds sosiale situasjon versus Mathiesens, synes ikke å ha funnet sted

## Tema 2

# Ansettelse og instruksjon



# Arbeidsgivers styringsrett ved ansettelse

- Står arbeidsgiver fritt til å ansette den de måtte ønske?

✓ Fortrinnsrett	aml. § 14-2 1. ledd
✓ Midlertidig ansatte	aml. § 14-2 2. ledd
✓ Deltidsansatte	aml. § 14-2 3. ledd
✓ Forbud mot diskriminering	aml § 13-1
✓ Ikke spørre om sykdom	aml. § 9-3
✓ EØS-avtalens forbud mot forskjellsbehandling	art. 4

# Arbeidsgivers instruksjonsmyndighet

- Hvem bestemmer på arbeidsplassen?
- Hvorfor?

TILBYR ARBEIDSKRAFT MOT BETALING

## Tema 3

# Endring av oppgaver



# Arbeidsgivers adgang til å endre arbeidsoppgaver

- Kan arbeidsgiver endre dine arbeidsoppgaver?
  - Hvis ikke, hvorfor ikke?
  - Hvis anledning, i hvilket omfang?
  - Spiller det noen rolle om du har jobbet lenge i stillingen?



# Arbeidsgivers rett til å organisere virksomheten

## Endring av arbeidsoppgaver

*Arbeidsgiver ikke ensidig regulere arbeidsområdet på en slik måte at dets grunnpreg blir et vesentlig annet enn det arbeidsavtalen i direkte eller indirekte form opererer med.*

*Ikke endre forhold som særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet.*

## Momenter for den konkrete skjønnsvurdering

Arbeidsavtalen

Samfunnsutvikling

Hvor stort avvik

Varighet

Hvor sterkt er arbeidsgivers behov

Tariffavtale

Degradering

Bakgrunnen for behovet

Praksis på arbeidsplassen

# Tema 4

## Arbeidssted



## Arbeidsgivers adgang til å endre arbeidssted

- Dersom arbeidsgiver ønsker å opprette en ny avdeling med annen geografisk beliggenhet, kan arbeidsgiver flytte deg dit?
  - Hvilke faktorer vil være avgjørende for en slik endringsadgang?
- Spiller det noen rolle om endringen kun er ment for en midlertidig periode?

# Tema 5

## Arbeidstid



# Arbeidsgivers rett til å organisere virksomheten

## Endring av arbeidstid

### Arbeidsavtalen utgangspunkt

- Mindre endringer kan pålegges
- Setter arbeidsavtalen begrensninger?
- Forutsetninger ved avtale inngåelsen
- Arbeidsgivers behov for endring
- Hvilken belastning utgjør dette for arbeidstaker

Tema 6

# Lønn & goder



# Arbeidsgiver anledning til å endre lønn

- Kan arbeidsgiver endre elementer i din lønn?



# Arbeidsgiver rett til å endre ansattes goder

## Reduksjon i lønn

LB 2002 -225

*”Arbeidsgivers styringsrett kan slik lagmannsretten ser det i utgangspunktet ikke gi adgang til en ensidig nedsettelse av den avtalte lønnen.”*

- Annerledes dersom bortfall av tillegg knyttet til oppgave som bortfaller
- Endring av lønssystem forutsetter også avtale med mindre bedre avlønning

# Arbeidsgivers anledning til å frata goder

- Kan arbeidsgiver endre goder dere har nytt godt av i flere år?

# CASE

Frida Frosk har i sin ansettelsesavtale en setning som sikrer henne en "fast månedlig kjøregodtgjørelse på NOK 5.000". Denne fikk hun inn fordi hun ønsket å sikre seg mot varierende mengde kjøreoppdrag i stillingen som lagermedarbeider i Plante AS. En del av stillingen innebærer kjøring av planter til kunder.

Arbeidsgiver vil spare penger og ser at Frosk får vesentlig mer kjøregodtgjørelse enn det hun ville fått dersom hun hadde fulgt statens satser. De vurderer derfor å frata Frosk den faste kjøregodtgjørelsen.

**Finnes det noen muligheter for at arbeidsgiver kan oppnå dette? Hvilke forutsetninger må i så fall foreligge, og hvordan bør de gå frem?**



Tema 7  
Overholdelse av  
plikter



# Oppgave

Per og Jan jobber på salgsavdelingen i en virksomhet med 50 ansatte. De er til sammen seks ansatte i et hektisk miljø. Over tid har forholdet dem imellom tilspisset seg, noe som i stor grad har påvirket arbeidsmiljøet. Etter at Per ga uttrykk for at han ikke ønsket å jobbe med Jan, undersøkte arbeidsgiver forholdene nærmere. To av de øvrige på avdelingen ga da uttrykk for at belastningen nå var blitt så stor at det åpenbart svekker effektiviteten i avdelingen, og derved påvirker salget. Etter å ha snakket med Per og Jan er det tydelig for arbeidsgiver at relasjonen er så vanskelig at de ikke burde jobbe i samme avdeling.

Siden Per for tre år siden jobbet med brukerstøtte ønsker arbeidsgiver å flytte han tilbake til denne avdelingen. De mener de kan gjøre dette fordi det ikke står noe i arbeidskontrakten om at Per er knyttet til salgsavdelingen, dessuten er han frivillig byttet stilling flere ganger i løpet av hans tid ved virksomheten.

Per ønsker ikke å flytte fordi da mister han bonusen som fordeles blant de ansatte i avdelingen. Denne bonusen kan utgjøre opp til 10 % av lønnen hans. Han mener at hvis noen skal flyttes burde det være Jan, dette fordi han bare har jobbet i virksomheten i et år.

Kan arbeidsgiver innenfor styringsretten flytte Per til brukerstøtteavdelingen?

# Anvendelse av styringsretten for å ivareta lovpålagte plikter

- Ivaretagelse av et forsvarlig arbeidsmiljø
  - Handlingsplikter etter aml.
    - Theatercafeen Rt 2008 s 856
      - Fordeling av tips for å bedre arbeidsmiljøet
        - Lang praksis og berettiget forventning ikke nødvendigvis tilstrekkelig
  - Håkon Høst ARD 1986 s 165
    - Forflytning av ansatt pga. samarbeidsproblemer

Tema 8

# Oppsigelse



# Arbeidsgivers rett til å si opp ansatte

- Loven har materielle vilkår aml. § 15-7
  - Skjønnsutøvelsen innenfor lovens rammer tilligger arbeidsgiver
    - Flere alternative løsninger
  - Gå til oppsigelse
    - Rt 1989 s 508 Christiania spigerverk
      - Distriktpolitisk motivert
      - Lønnsomhet omstridt
  - Hvem som skal sies opp
    - Rt 2004 s 297
      - Underrettelse om overtallig trukket tilbake
      - Sa opp selv og krevde sluttpakke



# Oppsummering

- Arbeidsgiver kjøper din arbeidskraft
- Enkeltpersoners konsekvens ved konflikt vurderes
  - Velg dine kamper
- Tar selv risiko ved å ikke innrette seg etter arbeidsgiver dersom uenig
  - Ytterste konsekvens avslutning av arbeidsforhold pga. ordrenekt
  - Bedre å innrette seg og samtidig bestride arbeidsgivers adgang
    - Krev forhandlingsmøte etter aml. § 17-3
    - Innrettelsen innebærer da ingen aksept