

Innholdet i arbeidsgivers styringsrett

1. Innledning

Arbeidsgivers styringsrett betegner den rett arbeidsgiver har til å “organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet” innenfor rammene av det enkelte arbeidsforhold, se Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk, s. 1609). Det rettslige grunnlaget for arbeidsgivers styringsrett er ulovfestet rett. Innholdet i arbeidsgivers styringsrett må klarlegges med utgangspunkt i rettspraksis. Høyesterett har avsagt en rekke dommer om temaet, og det er gjennom disse at arbeidsgivers styringsrett er blitt utpenslet.

I det følgende vil innholdet i arbeidsgivers styringsrett presenteres slik det kommer til uttrykk i høyesterettspraksis. Det avgrenses dermed mot underrettspraksis. Det vil her anlegges en firetrinnsstilnærming,¹ som har klar forankring i langvarig høyesterettspraksis: Utgangspunkt; første begrensning; andre begrensning; tredje begrensning. De ulike trinnene behandles i henholdsvis punkt 2.1, 2.2, 2.3 og 2.4. I punkt 3 redegjøres kort for domstolsprøving av styringsrettsbeslutninger. Deretter gis en avsluttende bemerkning i punkt 4.

2. Om arbeidsgivers styringsrett

2.1 Utgangspunktet: Full styringsrett

Utgangspunktet er at arbeidsgiver har rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet. Dette er som nevnt slått fast i Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk), heretter benevnt “Nøkkdommen”. Utgangspunktet er fulgt opp i en lang rekke dommer, senest HR-2023-728-A (avsnitt 69). Arbeidsgiver kan som hovedregel utøve full styringsrett, når det er aktuelt som kompetansegrunnlag. Arbeidsgivers styringsrett er imidlertid underlagt en rekke begrensninger. Hvis en av begrensningene kommer til anvendelse, vil arbeidsgiver være avskåret fra å foreta en konkret endring av arbeidsforholdet.

2.2 Begrensninger i lov, tariffavtaler eller individuelle arbeidsavtaler

Arbeidsgivers styringsrett kan begrenses av lov, tariffavtaler eller individuelle arbeidsavtaler, se Rt. 2008 s. 856 (Theatercafé, avsnitt 34). Begrensninger i lov er for eksempel diskrimineringsforbudene i likestillings- og diskrimineringsloven (ldl.) § 6 og arbeidsmiljøloven (aml.) § 13-1. Disse legger føringer for arbeidsgiveres opptreden overfor sine arbeidstakere.² Videre vil tariffbundne arbeidsgivere kunne ha sin styringsrett begrenset etter tariffavtale. Det må avgjøres på grunnlag av tariffolkning.³ Rettspraksis viser at begrensninger i den individuelle arbeidsavtalen er mest omtvistet. Derfor rettes

¹ Høyesterettspraksis viser at vurderingen av arbeidsgivers styringsrett kan inndeles i fire ledd. Derav begrepet firetrinnsstilnærming. Denne tilnærmingen må ikke forveksles med «totrinnsstilnærmingen» i Skjønberg (2024) s. 191 flg., som knytter seg til vurderingen av om styringsretten er begrenset etter den individuelle arbeidsavtale.

² Merk at diskrimineringsforbudene også gjelder overfor andre enn arbeidstakere, jf. ldl. § 2 andre ledd ved antitese og aml. § 13-2 (1). Styringsretten knytter seg imidlertid til det individuelle arbeidsforhold, det vil si forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

³ Jf. Skjønberg (2024) s. 189. Se om den tariffrettslige tolkningslære i blant annet Skjønberg (2024) s. 131 flg.

oppmerksomheten mot den individuelle arbeidsavtalen, og det gås ikke nærmere inn på lov og tariffavtaler.

For å fastslå hvorvidt det følger begrensninger den individuelle arbeidsavtalen, må den tolkes og eventuelt suppleres. Utgangspunktet for tolkningen tas i ordlyden. Dette demonstreres i Rt. 2009 s. 1465 (Seinvakt). Høyesterett innleder avtaletolkningen med å tolke de aktuelle avtalebestemmelsene (avsnitt 39). I tolkningen må det legges vekt på en rekke tolkningsmomenter oppstilt i Nøkk-dommen. Det må ses hen til stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen. Momentene er fulgt opp og anvendt i etterfølgende rettspraksis.⁴ Øvrige momenter kan komme inn supplerende, se HR-2020-1339-A (ISS, avsnitt 48).

I Nøkk-dommen ble de fleste oppramsede momenter vektlagt. To maskinister var ansatt på en spesialbrannbåt i kommunens utrykningsstyrke, B/S Nøkk. Spørsmålet var om arbeidsgiver i kraft av styringsretten kunne integrere dem i hovedbrannstyrken på land. Dette ble besvart bekreftende. I vurderingen vises det til stillingsbetegnelsen “maskinist” og tilhørende grad av brannmester. Sedvaner i bransjen ga liten veiledning. Det ble lagt særlig vekt på praksis i det aktuelle arbeidsforhold, idet de ansatte ved behov hadde utført oppgaver uten tilknytning til båten. Videre hadde brannbåten ikke hatt utrykning på flere år, mens det på land var bortimot 3 000 utrykninger per år. Dermed var det i lys av samfunnsutviklingen rimelig med integrering i hovedbrannstyrken.

Momentet om hva som er rimelig i lys av samfunnsutviklingen var tungtveiende også i Rt. 2008 s. 856 (Theatercafé). Spørsmålet var om arbeidsgiver kunne pålegge fordeling av tips mellom servitører og kjøkkenarbeidere i kraft av styringsretten. En langvarig tradisjon for at servitører beholdt tips selv, måtte vike for utviklingen i restaurantbransjen. Det var en utbredt praksis om deling av tipsene mellom grupper av ansatte. Arbeidsgiver kunne følgelig pålegge deling av tips i kraft av styringsretten (avsnitt 42–43).

I forlengelsen av bemerkningene til Theatercafé-dommen kan tilføyes at fratrekk i arbeidstakeres tips for å betale egne kostnader faller utenfor arbeidsgivers styringsrett, se HR-2023-728-A (avsnitt 89). Dette springer ut av at arbeidsgiver ikke ensidig kan endre arbeidstakernes lønn, jf. HR-2021-1193-A (ISS, avsnitt 113).

Arbeidsavtalen kan i lys av de relevante momenter begrense arbeidsgivers styringsrett, og dermed utelukke en konkret endring i arbeidsforholdet. Rt. 2009 s. 1465 (Seinvakt) er illustrerende. Den konkrete avtalen utelukket endringer i arbeidstid. Dommen synliggjør samtidig at det er en uløselig sammenheng mellom begrensninger i avtalen og vesentlighetsbegrensningen. Se mer om dette i punkt 2.3.

⁴ Se Rt. 2008 s. 856 (Theatercafé, avsnitt 35), Rt. 2011 s. 841 (Osloskolen, avsnitt 49), HR-2016-2286-A (Rygge kommune, avsnitt 26) og HR-2023-728-A (avsnitt 69).

Det avgjørende er om resultatet av avtaletolkningen tilsier at arbeidsgiver har gitt særskilt avkall på styringsretten med hensyn til den aktuelle endring, se HR-2016-2286-A (Rygge kommune, avsnitt 26).

2.3 Vesentlighetsbegrensningen

Hvis arbeidsgiver etter en tolkning av den individuelle arbeidsavtalen ikke har gitt særskilt avkall på styringsretten, kan arbeidsgiver likevel ikke uten videre foreta endringer i arbeidsforholdet. Arbeidsgiver kan kun endre avtalebestemmelser som ikke “særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet”, se HR-2016-2286-A (Rygge kommune, avsnitt 26). Det gjelder dermed en form for vesentlighetsbegrensning. Dette følger forutsetningsvis av tidligere dommer, hvor det i konklusjonen vises til endringens størrelse og liknende. Nøkk-dommen er et eksempel.⁵

En illustrerende dom er Rt. 2009 s. 1465 (Seinvakt). Dommen er det eneste tilfellet der vesentlighetsbegrensningen har blitt aktualisert. Spørsmålet var om arbeidsgiver kunne pålegge to sykepleiere å jobbe dagvakter. Av begge arbeidsavtaler fremgikk det at sykepleierne jobbet “seinvakt”. Underveis i søknads- og forhandlingsprosessen hadde sykepleierne fremholdt at de ønsket seinvakt. Høyesterett fant at det å endre en slik avtale til også å omfatte dagvakter, ville være “en så vesentlig endring av arbeidsforholdet at den normalt ikke kan gjennomføres i kraft av styringsretten” (avsnitt 42).

2.4 Saklighetsbegrensningen

Styringsretten begrenses videre av allmenne saklighetsnormer. Dermed gjelder det en form for saklighetsbegrensning. 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, se Rt. 2001 s. 418 (s. 427). Hvorvidt dette er tilfellet, er sjelden gjenstand for drøftelse i rettspraksis.⁶

Saklighetsnormen ble problematisert i Rt. 2011 s. 841 (Osloskolen). Spørsmålet var om kommunen i kraft av styringsretten kunne omplassere en undervisningsinspektør til en tilsvarende stilling innen kommunen. Det var en sammensatt og langvarig samarbeidskonflikt ved skolen hun arbeidet ved. Kvinnen hevdet seg utsatt for trakassering og en påfølgende grovt urimelig og vilkårlig omplassering. Kommunen hadde på flere måter forsøkt å løse konflikten, og det kunne ikke påvises vilkårlighet eller trakassering fra kommunens side. Beslutningen om omplasseringen var dermed forenlig med de allmenne saklighetsnormer.

Høyesteretts tilnærming til saklighetsspørsmålet gir en indikasjon på at den ulovfestede saklighetsbegrensningen til dels overlapper med begrensninger i lov. Hvis arbeidsgivers avgjørelse bygger på utenforliggende hensyn eller innebærer trakassering, kan det aktualisere diskrimineringsforbudet i aml. § 13-1 eller ldl. § 6.

⁵ Endringene var etter rettens syn «ikke [...] større enn» at arbeidstakerne måtte akseptere disse (s. 1610).

⁶ Se til illustrasjon Rt. 2001 s. 418, hvor førstvoterende kort fastslår at avgjørelsen var gjennomført etter en «forsvarlig prosess» og var «saklig motivert i den vedtatte organisasjonsendring» (s. 427).

3. Domstolenes prøvingsrett

Utgangspunktet er at domstolene har full prøvingsrett med hensyn til styringsrettsbeslutninger. Domstolene kan i prinsippet prøve alle sider av ved arbeidsgivers beslutning. En annen sak er domstolenes *praktiske muligheter* for å prøve arbeidsgivers skjønn, se se Rt. 1984 s. 1058 (Haslund, s. 1067). Arbeidsgiver er i egenskap av virksomhetseier nærmest til å vurdere forhold ved virksomheten. Derfor skal domstolene kun foreta en prøving av om det foreligger *misbruk* av styringsretten. Det skal ikke foretas noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutninger innenfor styringsretten er «påkrevde eller optimale», se Rt. 2011 s. 841 (Osloskolen, avsnitt 58).

4. Avsluttende bemerkning

Foran er det vist at arbeidsgiver i utgangspunktet har full styringsrett, men at denne er underlagt en rekke begrensninger. Hvorvidt begrensningene kommer til anvendelse, beror på en vurdering av den konkrete endring i arbeidsforholdet. Det hører til domstolene å vurdere om det foreligger misbruk av styringsretten. Om arbeidsgivers styringsrett ikke rammes av begrensningene ovenfor, kan arbeidsgiver endre arbeidsforholdet i kraft av styringsretten som en restkompetanse.⁷ Restkompetansen betegner det handlingsrom arbeidsgiver har når begrensningene ikke slår til.⁸

⁷ Begrepet «restkompetanse» er brukt i Rt. 2001 s. 418 (s. 427).

⁸ Se Skjønberg (2024) s. 188.