



**Den individuelle arbeidsavtalen som grense og hjemmel for arbeidsgivers  
styringsrett**

**Av Therese Korsmo Pedersen**

Liten masteroppgave i rettsvitenskap

Ved universitetet i Tromsø

Det juridiske fakultet

Våren 2011

## Innholdsfortegnelse

1. Innledning.....	4
1.1 Tema.....	4
1.2 Den videre fremstillingen.....	7
1.3 Metodespørsmål .....	7
1.4 Forholdet mellom avtaleretten og arbeidsretten.....	9
2. Generelt om styringsretten .....	10
3. Arbeidsavtalen som utgangspunkt .....	12
3.1 Kravene til arbeidsavtalen.....	12
3.2 Tolkning og utfylling av arbeidsavtalen.....	13
3.2.1 Generelt .....	13
3.2.2 Stillingsbetegnelsen.....	15
3.2.3 Omstendigheter rundt ansettelsen .....	17
3.2.4 Bransjepraksis .....	19
3.2.5 Praksis i det aktuelle arbeidsforholdet .....	21
4. Forhold som ”særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet” ..	24
4.1 Innledning.....	24
4.2 Nærmere om ”vesentlige avtaleforhold” .....	25
4.2.1 Endring av arbeidssted .....	26
4.2.2 Endring av arbeidsoppgaver.....	29
4.2.3 Endring av arbeidstid .....	32
5. Tolkningsmomentet ”rimelig i lys av samfunnsutviklingen” .....	35
5.1 Innledning.....	35
5. 2 Nærmere om tolkningsmomentet .....	36
5.3 Oppsummering av rettstilstanden.....	41

6. Arbeidsgivers mulighet til å begrense egen styringsrett .....	41
7. Styringsrettsklausuler .....	42
7.1 Innledning.....	42
7.2 Styringsrettsklausuler som selvstendig hjemmelsgrunnlag.....	43
7.3 Revisjon etter avtalelovens § 36.....	47
7.3.1 Innledning.....	47
7.3.2 Avtalens innhold .....	48
7.3.3 Partenes stilling og forhold ved avtaleinngåelsen .....	50
7.3.4 Senere inntrådte forhold .....	52
7.3.5 Oppsummering av rettstilstanden.....	53
8. Avsluttende betraktninger .....	53
8.1 Bør arbeidsgivers endringsbehov tillegges vekt ved tolkning og utfylling av arbeidsavtalen?.....	53
9. Kildeliste .....	55

# 1. Innledning

## 1.1 Tema

Oppgavens tema er den individuelle arbeidsavtalen som grense og hjemmel for arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgivers styringsrett defineres tradisjonelt som retten til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør.<sup>1</sup> Grensene for denne styringsretten er et evig aktuelt tema, som har blitt inngående behandlet i rettsteorien.<sup>2</sup> For arbeidsgiver er grensene for styringsretten særlig viktig på grunn av et økende behov for å kunne effektivisere og organisere bedriften på en mest mulig konkurransedyktig måte. Norske arbeidsgivere konkurrerer ikke lengre bare i det norske markedet.<sup>3</sup> Dette innebærer at bedriftene må konkurrere med utenlandske bedrifter som har tilgang på rimeligere arbeidskraft og produksjonsmåter. Videre gjør raske svingninger i økonomien at arbeidsgiver er avhengig av å kunne tilpasse arbeidsstokken, slik at bedriften til enhver tid kan imøtegå de utfordringer slike svingninger medfører. Arbeidsgivers styringsrett kan derfor være et viktig verktøy for å overleve i vanskelige økonomiske tider.

I de tilfellene den ønskede endringen ikke kan gjennomføres innad i arbeidsforholdet, vil alternativet være en endringsoppsigelse. En endringsoppsigelse innebærer at den opprinnelige avtalen sies opp, samtidig som det tilbys en ny arbeidsavtale på endrede betingelser. Kravene til oppsigelsestid og saklig grunn til oppsigelse i arbeidsmiljøloven (aml.)<sup>4</sup> § 15-1 og aml. 15-7 må da være oppfylt. For arbeidsgiver kan det være praktisk viktig å kunne gjøre endringene uten å gå veien om oppsigelse, ettersom de materielle og prosessuelle kravene som stilles til en slik prosess, da ikke kommer til anvendelse. Endringer innad i arbeidsforholdet vil således være enklere og mindre tidkrevende. For arbeidstaker vil det på den andre siden være viktig at arbeidsgivers styringsrett ikke er for vid. En uforholdsmessig stor adgang til å gjøre ensidige endringer, kan skape lite forutberegnelighet i arbeidsforholdet. Ettersom arbeidet for de fleste mennesker er en viktig del av identiteten, vil store endringer i arbeidshverdagen også fort kunne virke

---

<sup>1</sup> NOU 1997:25 Ny kompetanse: Grunnlaget for en helhetlig etter – og videreutdanningspolitikk, pkt. 15.3 og Rt. 2000 s. 1602

<sup>2</sup> Se eksempelvis: Jan Fougner, *Endring i arbeidsforholdet*, Oslo 2007, Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, Oslo 2006, 3. opplag 2010, s. 48-63

<sup>3</sup> NOU 2004:5 Arbeidslivsutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst, s. 105

<sup>4</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

inngrepene. Arbeidstakernes behov for stabile, trygge og forutsigbare arbeidsforhold vil her være hensyn som står i motstrid til arbeidsgivers behov for å kunne gjøre endringer. Grensene for arbeidsgivers styringsrett er dermed av stor betydning både for arbeidsgiver og arbeidstaker.

I 2009 avsa Høyesterett en dom<sup>5</sup> (heretter Turnusdommen) som er godt egnet til å illustrere og problematisere hvilken betydning den individuelle arbeidsavtalen har for rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett. I dommen behandlet Høyesterett en rekke problemstillinger som kan oppstå i forholdet mellom arbeidsavtalens innhold og arbeidsgivers styringsrett. Dommen ble enstemmig avsagt, og resultatet ikke senere har blitt fraveket. Turnusdommen vil derfor være en sentral rettskilde når det skal redegjøres for arbeidsavtalens innvirkning på arbeidsgivers styringsrett. I herværende oppgave vil den systematiseringen Høyesterett foretar i forhold til de ulike problemstillingene som reises i dommen, danne grunnlag for den videre framstillingen.

Hovedproblemstillingen i Turnusdommen var om arbeidsgiver i kraft av styringsretten kunne endre arbeidstiden til to sykepleiere fra seinvakt til dagvakt. Begrunnelsen for at arbeidsgiver ønsket å gjøre endringer i vaktordningen, var et behov for større kontinuitet og kontakt mellom dag- og kveldsvakter. Det ble også anført et behov for å fordele de ulike oppgavene innenfor hjemmesykepleien på sykepleierne. Etter ordlyden i arbeidsavtalen skulle arbeidstakerne jobbe 80 % stilling, med seinvakt og turnus. Retten kom til at en endring av turnusordningen når det var avtalt seinvakt, ikke kunne gjennomføres med hjemmel i styringsretten.<sup>6</sup>

I sine domsgrunner tok Høyesterett utgangspunkt i arbeidsavtalen og en tolkning og utfylling av denne, for å se om avtalen åpnet for at arbeidstiden kunne endres.<sup>7</sup> På bakgrunn av dette vil den første problemstillingen i oppgaven være hvordan arbeidsavtalen skal tolkes for å trekke opp grensene for arbeidsgivers styringsrett (pkt. 3).

I Turnusdommen ble arbeidsavtalen etter en tolkning ansett å ha bestemmelser som begrenset muligheten til å gjøre endringer. Likevel vurderte Høyesterett om endringen

---

<sup>5</sup> Rt. 2009 s. 1465

<sup>6</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 42

<sup>7</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 39

kunne gjøres. I den forbindelse ble det uttalt at arbeidsgiver kan endre avtalebestemmelser ”... som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet”.<sup>8</sup> Den andre problemstillingen i oppgaven er derfor hva som vil være avtaleforhold som særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet (pkt. 4).

Høyesterett fastslo videre at den ønskede endringen var ”vesentlig” og at en endring i utgangspunktet lå utenfor styringsretten. Det ble deretter vurdert om en tolkning av arbeidsavtalen ut i fra ”hva som er rimelig i lys av samfunnsutviklingen” ville gjøre at endringen likevel kunne gjennomføres.<sup>9</sup> Høyesterett uttalte i den forbindelse at kommunens behov i denne saken ikke fremsto som ”... tilstrekkelig tungtveiende ...” og at det ikke var noen ”... vesentlige samfunnsendringer ...” som kunne tilsi en endring av et ”... så særpreget element i arbeidsforholdet som avtale om ”seinvakt”.<sup>10</sup> Den tredje problemstillingen i oppgaven blir derfor hva som ligger i tolkningsmomentet ”rimelig i lys av samfunnsutviklingen” (pkt.5).

I Turnusdommen kom Høyesterett også med en uttalelse om at arbeidsgiver kan begrense egen styringsrett gjennom arbeidsavtalen.<sup>11</sup> Den fjerde hovedproblemstillingen blir derfor hvordan, og i hvilken grad, arbeidsgiver kan begrense egen styringsrett gjennom bestemmelser i arbeidsavtalen (pkt. 6).

Høyesterett knyttet også noen interessante bemerkninger til hvilken betydning styringsrettsklausuler har for rekkevidden av styringsretten. Med styringsrettsklausuler menes i denne oppgaven bestemmelser i arbeidsavtalen som fastslår at arbeidsgiver skal ha mulighet til å gjøre endringer i arbeidsforholdet. I Turnusdommen vurderte Høyesterett om en klausul i arbeidsavtalen om at arbeidstakeren skulle arbeide ”... p.t. v/ Dreggegruppen, seinvakt ...”, altså pr. tid, hjemlet den aktuelle endringen.<sup>12</sup> Den siste problemstillingen er derfor om slike styringsrettsklausuler kan fungere som selvstendig hjemmel for arbeidsgivers styringsrett (pkt. 7).

---

<sup>8</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 41

<sup>9</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 43

<sup>10</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 43

<sup>11</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 41

<sup>12</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 39

## 1.2 Den videre fremstillingen

Målsetningen for oppgaven er å utlede noen generelle prinsipper og momenter for hvilken betydning arbeidsavtalen har, når grensene for arbeidsgivers styringsrett skal fastslås. Det er endringsadgangen innad i arbeidsforholdet som vil være i fokus. Oppgaven vil ta utgangspunkt i tre ulike typetilfeller av endringer: retten til å endre arbeidssted, retten til å endre arbeidsoppgaver og retten til å endre arbeidstid. Det fremstår ikke hensiktsmessig å foreta noen kasuistisk gjennomgang av alle tenkelige typetilfeller av endringer, da de tre valgte typetilfellene anses som godt egnet til å oppnå oppgavens målsetting. Styringsretten som arbeidsrettslig norm er som nevnt allerede inngående behandlet i juridisk litteratur, og har blant annet vært tema for en rekke masteroppgaver.<sup>13</sup> Dette temaet behandles derfor ikke nærmere i denne oppgaven.

Metodisk finner jeg det hensiktsmessig å si noe innledningsvis om forholdet mellom avtaleretten og arbeidsretten (pkt. 1.4). Deretter vil jeg for sammenhengens skyld kort si noe om de ulike begrensningene arbeidsgivers styringsrett er underlagt (pkt. 2).

Selv om de ulike problemstillingene i hoveddelen av oppgaven vil bli behandlet hver for seg, er det viktig å poengtere at vurderingene i en viss grad flyter over i hverandre. Dette innebærer at selv om det for fremstillingens skyld, foretas en mer adskilt behandling av de ulike problemstillingene, foretar Høyesterett ofte en mer sammensatt vurdering. Spørsmålene som reises i oppgaven vil søkes løst gjennom en rettsdogmatisk analyse – det vil si at målsettingen er å gi fremstilling av gjeldende rett.

## 1.3 Metodespørsmål

Det vil benyttes relativt lite lovtekst og forarbeider i oppgaven. Årsaken til dette er at styringsretten i hovedsak er en ulovfestet norm. Selv om det foreligger flere lovfestede begrensninger i blant annet arbeidsmiljøloven,<sup>14</sup> er grensene for styringsretten i størst grad

---

<sup>13</sup> Fougner, *Endring i arbeidsforholdet*, Masteroppgaver: se f. eks: kandidatnr, 507, ”Arbeidsgivers styringsrett – en grunnorm?” 20.08.2009 Universitetet i Oslo, Marita Heimstad, ”Arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstakers arbeidsoppgaver innenfor styringsretten”, våren 2008, universitetet i Tromsø,

<sup>14</sup> Se f.eks. § 8-1, § 9-1, § 15-7.

trukket opp gjennom rettspraksis.<sup>15</sup> Lovgiver har vurdert en generell lovfesting av styringsrettens grenser, men har ikke funnet grunn til å gjøre dette.<sup>16</sup> Rettspraksis, juridisk litteratur og reelle hensyn vil derfor i hovedsak være det sentrale rettskildematerialet.

Oppgaven vil bære preg av rikholdig bruk av rettspraksis. I hovedsak vil det benyttes Høyesterettspraksis og praksis fra Arbeidsretten. Der slik praksis mangler, vil praksis fra underrettene bli benyttet som støttemomenter, og illustrasjonsmateriale.

Innledningsvis er det hensiktsmessig å knytte noen bemerkninger til bruken av praksis fra Arbeidsretten. Tvister vedrørende en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen, og krav som grunner seg på tariffavtaler, hører under en egen domstol, kalt Arbeidsretten. Dommer fra Arbeidsretten kan i henhold til arbeidstvistloven (heretter arbtvl.) § 26 i utgangspunktet ikke ankes.<sup>17</sup> Arbeidsretten har i henhold til arbtvl. § 7 legalmonopol på fortolkning av tariffavtaler. Dette innebærer at mens Høyesterett er primærkilden ved fortolkningen av individuelle arbeidsavtaler, vil arbeidsrettsdommer være primærkilden ved tolkningen av tariffavtaler.<sup>18</sup> Dommer fra Arbeidsretten har således prejudikatverdi, ved spørsmål om forståelsen av en tariffbestemmelse.

Høyesterett kan ta prejudisielt stilling til forståelsen av en tariffavtale, dersom spørsmålet kommer opp i en individuell tvist.<sup>19</sup> På samme måte kan arbeidsretten bli nødt til å ta prejudisielt stilling til fortolkningen av en individuell arbeidsavtale, i en tariffrettslig tvist. Et spørsmål er derfor hvor stor vekt arbeidsrettens uttalelser, vedrørende forståelsen av den individuelle arbeidsavtalen, skal ha. I arbtvl. § 9 heter det *”Har arbeidsretten i sin domsslutning fastslått en viss forståelse av en tariffavtale, gjelder denne forståelsen også for enhver arbeidsavtale, som bygger på tariffavtalen”*. Dette betyr at bestemmelser i tariffavtalen har forrang før bestemmelsene i den individuelle arbeidsavtalen. Dette innebærer likevel ikke at Arbeidsrettens uttalelser er bindende for Høyesterett, i en tvist vedrørende en arbeidsavtale. Høyesterett står fritt til å overprøve arbeidsrettens fortolkning av den individuelle arbeidsavtale.<sup>20</sup> Dette betyr likevel ikke at Høyesterett

---

<sup>15</sup> F.eks. aml. § 15-7 om krav til saklighet ved oppsigelse.

<sup>16</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005). Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) s. 250

<sup>17</sup> Lov 5.mai nr 1 om arbeidstvister (arbeidstvistloven)

<sup>18</sup> Fougner, s. 28

<sup>19</sup> Jakhelln, s. 123

<sup>20</sup> Fougner, s. 30



ikke legger vekt på Arbeidsrettens uttalelse i sin vurdering.<sup>21</sup> Hvor stor vekt Arbeidsrettens uttalelser om forståelsen av den individuelle arbeidsavtalen har, vil bl.a. avhenge av hvor fast og entydig praksisen fra Arbeidsretten har vært rundt rettsspørsmålet det er tale om.

#### 1.4 Forholdet mellom avtaleretten og arbeidsretten

Arbeidsavtalen som inngås mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er i utgangspunktet en alminnelig obligasjonsrettslig kontrakt.<sup>22</sup> Når det gjelder arbeidsavtaler vil prinsippet om avtalefrihet likevel ikke være mer enn et utgangspunkt, fordi avtalene reguleres av preceptorisk lovgivning.<sup>23</sup> Arbeidsmiljøloven oppstiller en rekke regler som setter grenser for hva partene kan avtale. Avtalefriheten kan også være begrenset av tariffavtaler partene er bundet av.<sup>24</sup> I henhold til arbtvl. § 3 tredje ledd vil bestemmelser i arbeidsavtalen som strider mot en tariffavtale, som begge partene er bundet av, være ugyldig. Der lovgivning eller en tariffavtale har regler som omfatter avtaleforholdet og det konkrete tvistepunktet, vil disse reglene gå foran de obligasjonsrettslige bestemmelsene.

Der det ikke er bestemmelser i lovgivningen eller i en tariffavtale som får anvendelse på rettsforholdet, vil de alminnelige avtalerettslige reglene gjøre seg gjeldende.<sup>25</sup>

Det er derfor de avtalerettslige prinsippene for når en bindende avtale er inngått, som avgjør om partene er bundet av arbeidsavtalen.

Dette ble lagt til grunn i en kjennelse fra Høyesteretts kjæremålsutvalg fra 1988.<sup>26</sup> Spørsmålet i saken var om det var inngått en bindende arbeidsavtale. Arbeidstakeren hadde mottatt et brev om at hun var ansatt i et fire måneders vikariat. I sin aksept, tilkjennega hun samtidig at hun etter en måneds tid ville søke permisjon på grunn av graviditet. Dette var ikke opplyst i søknaden. Kjæremålsutvalget kom til at ettersom det ikke fantes uttrykkelige bestemmelser om når en arbeidsavtale er inngått med bindende virkning for begge parter, måtte vurderingen falle tilbake på vanlige avtalerettslige prinsipper. Det ble derfor ansett å foreligge bristende forutsetninger, ettersom arbeidstakeren i sin

---

<sup>21</sup> For en mer omfattende gjennomgang av forholdet mellom rettspraksis fra Høyesterett og Arbeidsretten se Jakhelln, s. 119-124

<sup>22</sup> Jan Tormod Dege, *Den individuelle arbeidsrett del I*, Oslo 2009, s. 18

<sup>23</sup> aml. § 1-9.

<sup>24</sup> Dege, s. 121

<sup>25</sup> Fougner, s. 96

<sup>26</sup> Rt. 1988 s. 766 s. 769

søknad, ikke hadde opplyst om at hun bare ville kunne fungere i stillingen i en måned. Hennes aksept ble ansett som et avslag med et nytt tilbud, som kommunen sto fritt til å godta eller avslå.<sup>27</sup>

En naturlig følge av at arbeidsavtalen i utgangspunktet er en obligasjonsrettslig kontrakt, er at avtalerettslige tolkningsprinsipper komme til anvendelse ved tvist om avtalens innhold. På grunn av særlige arbeidsrettslige hensyn som gjør seg gjeldende på arbeidsrettens område, vil disse tolkningsmomentene måtte suppleres av tolkningsmomenter som er utledet fra arbeidsrettslig rettspraksis (se pkt.3.2.1).<sup>28</sup> Videre kan en arbeidsavtale revideres etter avtalerettslige revisjonsregler.<sup>29</sup> Dette innebærer at avtalevilkår i arbeidsavtalen kan settes til side som urimelige etter avtalelovens § 36 (se pkt. 7.3).<sup>30</sup>

## 2. Generelt om styringsretten

Selv om arbeidsgivers styringsrett ikke er direkte hjemlet i lovgivningen, kan den sies å følge indirekte av bestemmelser i loven.<sup>31</sup> Styringsretten legges også uten videre til grunn i forarbeidene<sup>32</sup>, rettspraksis<sup>33</sup> og juridisk teori.<sup>34</sup> Det er derfor lite tvilsomt at styringsrett er et arbeidsrettslig prinsipp.

Arbeidsgivers styringsrett er en naturlig følge av den kontraktsytelsen en arbeidsavtale regulerer. I motsetning til andre kontraktstyper, inngår partene i utgangspunktet ikke en avtale om levering av et bestemt arbeidsresultat. Avtalen går ut på at arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon, og overlater det nærmere ansvaret for å disponere over kontraktsgjenstanden til arbeidsgiver.<sup>35</sup> Det er arbeidsgiver som i utgangspunktet bærer risikoen for at arbeidstaker leverer et tilfredsstillende arbeidsresultat, og det er derfor naturlig at han bestemmer hvordan arbeidskraften skal disponeres på en hensiktsmessig måte.

---

<sup>27</sup> Denne avgjørelsen ville neppe fått samme utfall i dag på grunn av særlige regler som skal verne gravide arbeidssøkere mot diskriminering i aml § 13-1.

<sup>28</sup> Dege, s. 114

<sup>29</sup> NOU 2004: 5 s. 271

<sup>30</sup> Se f.eks. Rt. 2000 s. 1800

<sup>31</sup> F.eks. aml. § 1-8 som fastslår at med arbeidstaker menes enhver som utfører arbeid i en "annens tjeneste".

<sup>32</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 250

<sup>33</sup> Rt. 2000 s. 1602

<sup>34</sup> Se f.eks. Jakhelln, s. 48

<sup>35</sup> Thomas Benson, *Arbeidsrettsboka*, Bodø 2008 s.195

Lovgivning oppstiller vilkår og begrensninger for hvordan arbeidsgiver kan organisere og drifte sin virksomhet, og begrenser således styringsretten. For å ivareta samfunnsmessige hensyn, krav til forsvarlig arbeidsmiljø, og for å bøte på arbeidstakerens presumptivt underordnede stilling, er arbeidsmiljøloven i henhold til § 1-9 ufravikelig til gunst for arbeidstakeren. Videre vil bransjepraksis, tariffavtaler og den individuelle arbeidsavtalen sette materielle begrensninger for styringsretten. I tillegg vil prosessuelle regler som skal sikre bedriftsdemokrati, kunne innsnevre arbeidsgivers beslutningsmyndighet. Det oppstilles også en begrensning gjennom generelle krav til saklighet og likebehandling som stilles til utøvelsen av styringsretten.<sup>36</sup> Det er i rettspraksis fastslått at dersom arbeidsgiver ønsker å gjøre endringer innad i arbeidsforholdet med hjemmel i styringsretten, må det *”... foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.”*<sup>37</sup> For en nærmere redegjørelse for arbeidsgivers styringsrett og de ulike begrensningene i denne retten, vises det til Henning Jakhelln, oversikt over arbeidsretten, s. 48-62.

Ettersom styringsretten ikke er ubegrenset betegnes den ofte som en ”restkompetanse”.<sup>38</sup> I den senere tid har det pågått en debatt i juridisk litteratur vedrørende om betegnelsen restkompetanse er misvisende. Debatten kan deles i to. For det første går debatten på om karakteristikken *”...kan være egnet til å virke tilslørende når det gjelder hvilke begrensninger styringsretten faktisk er underlagt i det konkrete tilfellet”*.<sup>39</sup> Den andre delen av debatten dreier deg om *”...hvorvidt ”restkompetanse” som karakteristikk av en tilnæringsmåte er treffende for rådende rettspraksis”*.<sup>40</sup> Selv om denne debatten er viktig, vil det falle utenfor denne oppgavens problemstilling å gå nærmere inn på diskusjonen rundt begrepet restkompetanse.<sup>41</sup>

I denne oppgaven skal en liten del av de omfattende begrensningene som styringsretten er underlagt behandles, nemlig hvordan arbeidsavtalen begrenser arbeidsgivers mulighet til å gjøre endringer i arbeidssted, endringer i arbeidsoppgaver og endringer i arbeidstid.

---

<sup>36</sup> Se f.eks. Rt. 2001 s. 418 s. 427 og aml § 13-2 (1)

<sup>37</sup> Rt. 2001 s. 418 s. 427

<sup>38</sup> Se f.eks. NOU 1997:25 pkt. 15.2 og Rt. 2001 s. 418 s. 427

<sup>39</sup> Tarjei Thorkildsen og Tonje H. Drevland, ”Arbeidsgiver styringsrett – en ”restkompetanse”?” *Arbeidsrett*, nr. 01 2010 s. 30-48, s. 46

<sup>40</sup> Stein Evju, ”Styringsrett og restkompetanse”, *Arbeidsrett*, nr. 01 2010 s. 49-65, s. 58.

<sup>41</sup> Se om debatten Thorkildsen og Drevland, ”Arbeidsgiver styringsrett – en ”restkompetanse”?” og Evju, ”Styringsrett og restkompetanse”

### 3. Arbeidsavtalen som utgangspunkt

#### 3.1 Kravene til arbeidsavtalen

I det følgende er spørsmålet hvilken betydning arbeidsavtalens innhold har for styringsrettens grense. I henhold til rettspraksis må styringsretten utøves innenfor det arbeidsforholdet som er inngått.<sup>42</sup> Rettsgrunnlaget for det inngåtte arbeidsforholdet vil være arbeidsavtalen mellom de to partene. På bakgrunn av dette vil arbeidsavtalen være en sentral rettskilde ved vurderingen av hvilke endringer arbeidsgiver kan gjøre innad i arbeidsforholdet. Etter aml. § 14-5 skal det inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. I aml. § 14-6 oppstilles det minimumskrav til hva arbeidsavtalen skal inneholde. Et spørsmål er om disse minimumskravene i seg selv vil innebære en begrensning i styringsretten. I henhold til aml. § 14-6 skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om forhold som er av ”*vesentlig betydning*” for arbeidsforholdet. En naturlig forståelse av ordlyden ”*vesentlig*” er at det ikke er tale om noe krav om detaljert regulering av alle sider av arbeidsforholdet. En slik forståelse har også støtte i forarbeidene, der det uttales at bestemmelsen ikke stiller noen ”... *materielle krav til innholdet i arbeidsavtalen.*”<sup>43</sup>

Arbeidsavtalen skal i henhold til aml. § 14-6 bokstav (c) blant annet inneholde en ”*beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori.*” Etter ordlyden er ikke kravene til beskrivelsen av stillingen særlig strenge. En angivelse av stillingstittel vil kunne gi rom for tolkningstvil vedrørende hva som faller inn under stillingen. Begrunnelsen for at det ikke stilles noe nærmere krav til detaljregulering, kan være at det er ønskelig at arbeidsgiver gis et visst spillerom til å gjøre endringer underveis i arbeidsforholdet.

Dersom arbeidsavtalen kun oppfyller minimumskravene i loven, vil det derfor kunne være vanskelig å vurdere endringsadgangen basert på avtalens ordlyd alene. De forhold som er opplistet i arbeidsavtalen vil således danne utgangspunktet for hvilke endringer arbeidsgiver kan gjøre i arbeidsforholdet, men vil ikke nødvendigvis oppstille noen konkrete begrensninger i styringsretten.

---

<sup>42</sup> Rt. 2000. 1602 s. 1609

<sup>43</sup> NOU 2004:5 s. 130

## 3.2 Tolkning og utfylling av arbeidsavtalen

### 3.2.1 Generelt

Dersom det ikke følger noen konkrete begrensninger av for eksempel lov eller tariffavtale, må arbeidsgivers endringsadgang "... avgjøres på grunnlag av en tolkning og utfylling av ... arbeidsavtalen ...".<sup>44</sup>

Etter vanlige avtalerettslige prinsipper skal en avtale tolkes på bakgrunn av kontraktens ordlyd.<sup>45</sup> I Turnusdommen (se pkt. 1.1) drøftet Høyesterett forståelsen av et bestemt avtalevilkår vedrørende arbeidstidens plassering. Partene var uenige om "p.t.", bare knyttet seg til arbeidsstedet, eller om det også gjaldt arbeidstiden. Høyesterett kom til at det var "... språklig mest naturlig å oppfatte "p.t." slik at det bare knytter seg til arbeidsstedet".<sup>46</sup> Arbeidsgiver kunne derfor ikke høres med å ha tatt forbehold i arbeidsavtalen om å kunne endre arbeidstiden.

Kan det påvises at partene i arbeidsavtalen har hatt en felles forståelse av kontraktens ordlyd, vil denne forståelsen i de fleste tilfeller legges til grunn.<sup>47</sup> Dette gjelder selv om denne forståelsen avviker fra den naturlige forståelsen av ordlyden.

Illustrerende er Høyesteretts dom i Rt. 2002 side 1012. Spørsmålet var om en arbeidsavtale skulle anses som en turnusordning som ga rett til 35,5 timers arbeidsuke. Ettersom partene var enige om deler av forståelsen, ble denne lagt til grunn av Høyesterett uten nærmere vurdering "Partene er enige om at enighetsprotokollens definisjon av turnusordninger må legges til grunn ved forståelsen av Hovedtariffavtalens pkt. 4.2.2. De er videre enige om at det er samme turnusbegrep som benyttes både i pkt. 4.2.2 og i pkt. 5.4.1".<sup>48</sup>

Videre må avtalebestemmelsene tolkes kontekstuel.<sup>49</sup> Konteksten vil kunne indikere hva som har vært partenes berettigede forventninger i avtaleforholdet. I tillegg vil viktige tolkningsmomenter være hva som har fremkommet under tidligere forhandlinger, og den

---

<sup>44</sup> Rt. 2000 s. 1602 s. 1609

<sup>45</sup> Geir Woxholt, *Avtalerett*, 7 utgave, Oslo 2009, s. 408

<sup>46</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 39

<sup>47</sup> Woxholt, s. 403

<sup>48</sup> Rt. 2002 s. 1012 s. 1016

<sup>49</sup> Woxholt, s. 412

faktiske bakgrunnen for avtalen.<sup>50</sup> Partenes forutsetninger, enten de har kommet klart til uttrykk eller ikke, vil også kunne påvirke tolkningsprosessen.<sup>51</sup> Formålet med avtalen, størrelsen på vederlaget og etterfølgende forhold er også relevante tolkningsmomenter. Videre er det vanlig at kontraktsvilkårene tolkes slik at resultatet fremstår som rimelig og fornuftig.<sup>52</sup> En slik rimelighetstolkning kan ses i sammenheng med eksistensen av avtalelovens § 36. Så lenge det eksisterer en generalklausul som gjør det mulig å sette til side urimelige avtalevilkår, bør rettsanvenderen søke rimelighet ved avtaletolkningen.<sup>53</sup> Rimelighetstolkning er i stor grad forbeholdt tilfeller der partene ikke er likeverdige.<sup>54</sup> Der det er snakk om to næringsdrivende, vil hensynet til forutberegnelighet i stor grad veie tyngre enn rimelighetshensyn. Rimelighetstolkning kan derfor få særlig betydning for arbeidsavtaler, fordi det presumptivt er en skjevhet i styrkeforholdet mellom partene.

I Rt. 2002 s. 1602 (heretter Nøkkdommen) kom Høyesterett med en rekke tolkningsmomenter som vil gjøre seg gjeldende ved tolkning og utfylling av arbeidsavtaler.<sup>55</sup> Saken omhandlet to skipsmaskinister som var ansatt på Stavanger kommunes brannbåt, Nøkk. De to maskinistene hadde tidligere vært ansatt som brannkonstabler i kommunen og hadde lønn og grad som brannmestere. På grunn av krav om innsparinger fra Stavanger kommune, ble det vedtatt at mannskapet på brannbåten skulle integreres i brannstyrken på land. Integreringen ville medføre at de to maskinistene i noen grad ville få endret arbeidssted, arbeidsoppgaver og måtte gjennomgå opplæring. Spørsmålet for Høyesterett var om kommunen kunne gjennomføre integreringen med hjemmel i arbeidsgivers styringsrett. Høyesterett kom til at integreringen innebar ”... *ikke ubetydelig endringer i deres arbeidsoppgaver* ...”.<sup>56</sup> Likevel var integreringen innenfor de disposisjoner arbeidsgiver kunne gjøre i kraft av styringsretten. I sin begrunnelse la Høyesterett vekt på at endringene ikke var større enn det arbeidstakerne måtte akseptere. I tillegg fikk kommunens endrede behov på grunn av samfunnsendringer, betydning for vurderingen.

---

<sup>50</sup> Woxholth, s. 414

<sup>51</sup> Woxholth, s. 416

<sup>52</sup> Viggo Hagstrøm, *Obligasjonsrett*, Oslo 2004 s. 43

<sup>53</sup> Hagstrøm, s. 44

<sup>54</sup> Hagstrøm, s. 44

<sup>55</sup> Rt. 2000 s. 1602 s. 1610

<sup>56</sup> Rt. 2000 s. 1602 s. 1609

Vedrørende avtaletolkningen ble det uttalt at ” [v]ed tolkningen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforholdet og hva som er rimelig i lys av samfunnsutviklingen.”<sup>57</sup> Ordlyden ”blant annet” taler i retning av at listen ikke er ment å være uttømmende. Ettersom arbeidsavtalen i utgangspunktet er en obligasjonsrettslig kontrakt, må det derfor kunne legges til grunn at de generelle avtalerettslige tolkningsmomentene som er beskrevet innledningsvis i pkt. 3.2.1, vil supplere de tolkningsmomentene som følger av Nøkkdommen.

I det følgende skal det redegjøres for innholdet av tolkningsmomentene som følger av Nøkkdommen. For å kartlegge innholdet av de ulike tolkningsmomentene vil det tas utgangspunkt i rettspraksis som omhandler de tre valgte typetilfellene, endring av arbeidssted, endring av arbeidsoppgaver og endring av arbeidstid.

### 3.2.2 Stillingsbetegnelsen

Bruk av Stillingsbetegnelsen som tolkningsmoment vil i hovedsak være relevant der det er spørsmål om endring av arbeidsoppgaver. Som nevnt i pkt. 3.1 skal arbeidsavtalen i henhold til aml. § 14-6 bokstav (c) inneholde ”en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakers tittel, stilling eller arbeidskategori”. En naturlig forståelse av bestemmelsen, er at stillingsbeskrivelsen vil være viktig når arbeidsavtalens innhold skal fastlegges. For arbeidstaker kan stillingskategorien og de arbeidsoppgavene vedkommende er ansatt for å utføre, være en stor del av vedkommendes identitet. I tillegg vil det være viktig for arbeidstakeren å kunne vedlikeholde den særskilte kompetansen vedkommende er ansatt for. Store endringer i stillingsbetegnelse og de angitte arbeidsoppgavene vil derfor kunne virke inngripende. Dette hensynet taler for at en endring av stillingsbeskrivelsen, eller det som er angitt av arbeidsoppgaver i arbeidsavtalen, vil ligge utenfor styringsretten. Stillingsbeskrivelsen vil likevel ikke nødvendigvis gi noe klart svar på hvilke endringer som kan gjøres. Beskrivelsen kan være vid, og angivelsen av arbeidsoppgaver kan være upresis.

---

<sup>57</sup> Rt. 2000 s. 1602 s. 1609

I Nøkkdommen (se pkt. 3.2.1) fikk stillingsbetegnelsen og angivelsen av arbeidsoppgavene liten vekt ved avtaletolkningen.<sup>58</sup> Vedrørende betydningen av stillingsangivelsen fastslo retten at arbeidstakerne var ansatt som "... maskinister på B/S Nøkk."<sup>59</sup> Dette viser at Høyesterett tar utgangspunkt i stillingsbetegnelsen når de vurderer adgangen til å gjøre endringer i arbeidsoppgaver. Det ble likevel ikke knyttet noen nærmere bemerkninger til hvilken betydning stillingsbeskrivelsen hadde for den aktuelle saken. Retten gikk så over til å vurdere hvilke endringer i arbeidsoppgaver omplasseringen vil innebære. Endringen ville innebære nye arbeidsoppgaver, som ikke nødvendigvis lå innenfor stillingsbeskrivelsen. Dette ble likevel ikke ansett å være avgjørende, ettersom hovedoppgaven fortsatt ville være å fungere som maskinist på båten. Dommen taler således for at relativt store endringer kan godtas, dersom hovedoppgavene fortsatt ligger innenfor stillingsbeskrivelsen.

I ARD 1986. s 165 (heretter Håkon-Høstdommen) ble derimot stillingsbeskrivelsen utslagsgivende for at arbeidsgiver kunne gjennomføre endringen med hjemmel i styringsretten. Spørsmålet i saken var om en ufaglært arbeider som var ansatt ved Vinmonopolet, kunne flyttes fra tapperiet til materiallageret på grunn av samarbeidsproblemer. Retten kom til at arbeidsavtalen ikke sperret for en omplassering av arbeidstakeren. Arbeidsretten uttalte at arbeidstakeren var ansatt "... uten at det [var] angitt spesielle reserverasjoner eller noe mer spesifikt om hvilke hans arbeidsoppgaver skulle være".<sup>60</sup> Arbeidsgiver hadde derfor en vid adgang til å gjøre endringer i arbeidsforholdet. I henhold til Håkon-Høstdommen virker det som at omplasseringsadgangen er større når arbeidstakeren er ufaglært og stillingsbetegnelsen er vid. I slike tilfeller vil kanskje arbeidsgiver ha ansatt arbeidstakeren nettopp fordi han har mulighet til å gi vedkommende ulikartede arbeidsoppgaver.

Illustrerende for betydningen av stillingsbetegnelsen som tolknings- og utfyllingsmoment er en dom fra Gulating lagmannsrett fra 2005 (heretter Portørdommen).<sup>61</sup> Saken gjaldt gyldigheten av et omplasseringsvedtak og en senere avskjed. Arbeidstaker var ansatt som

---

<sup>58</sup> Rt. 2000 s. 1602

<sup>59</sup> Rt. 2000 s. 1602 s. 1609

<sup>60</sup> ARD 1986 s. 165 s. 183

<sup>61</sup> LG-2005-124717. Dommen ble anket til høyesterett, men nektet fremmet i HR-2006-1064-U.



portør ved Haukeland sykehus.<sup>62</sup> Han ble omplassert til en stilling som assistent ved vaskeriet på grunn av samarbeidsproblemer. Vedkommende hadde samme lønn- og arbeidsvilkår, men hadde fått ny stillingsbeskrivelse og nye arbeidsoppgaver.

Ompasseringen ble ansett å ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett. I vurderingen tas det utgangspunkt i stillingsbetegnelsen som følger av tilsetningsbrevet. Det ble vektlagt at "... [f]ormuleringen der åpne[t] for en vid fortolkning av arbeidsforholdet".<sup>63</sup> Videre var "portør" ingen fagarbeider med klart definerte rammer for arbeidsoppgaver og ansvar. Lagmannsretten konkluderte derfor med at stillingsbetegnelsen "portør" var så vid at den ga arbeidsgiveren et visst spillerom for både å definere og omdefinere stillingens innhold. Dommen illustrerer at dersom stillingsbeskrivelsen er vid, vil arbeidsavtalen i de fleste tilfeller åpne for at det kan gjøres endringer.

I henhold til rettspraksis kan det etter dette virke som en snever stillingsbetegnelse med klart angitte rammer, kan medføre at en endring i stilling ikke kan gjennomføres med hjemmel i styringsretten. Er stillingen vagere formulert, eller det er tale om en stillingsbeskrivelse som innebefatter mange ulike arbeidsoppgaver, synes stillingsbetegnelsen ikke å være til hinder for at det gjøres endringer. Her vil hensynet til arbeidsgivers behov for fleksibilitet kunne få større betydning. Dersom det viser seg at en arbeidstaker ikke egner seg til å utføre en oppgave som ligger innenfor stillingsbeskrivelsen, vil det være lite hensiktsmessig dersom det ikke kan gjøres endringer i disse oppgavene. Det at arbeidstakeren får en ny stillingsbetegnelse etter endringen, vil ikke være avgjørende. Det er selve innholdet i stillingen som vil ha størst betydning ved vurderingen.

### 3.2.3 Omstendigheter rundt ansettelsen

Det følger av vanlige avtalerettslige prinsipper at kontrakten må tolkes i lys av partenes opptreden og utsagn i forbindelse med kontraktsinngåelse.<sup>64</sup> Dette innebærer at samtaler forut for kontraktsinngåelse, og eventuelle løfter eller betingelser som har blitt fremsatt under slike samtaler, kan få betydning for tolkningen og utfyllingen av avtalen.

---

<sup>62</sup> "Portør" er den tradisjonelle stillingsbetegnelsen for arbeidstakere som utfører diverse transportoppdrag for et sykehus.

<sup>63</sup> LG-2005-124717

<sup>64</sup> Woxholth, s. 416

I Håkon-Høstdommen (se pkt. 3.2.2) anførte arbeidstaker at han ved ansettelsen hadde bestemte forutsetninger om at han bare skulle arbeide i tapperiet. Han mente denne forutsetningen hindret en omplassering. Arbeidsretten tillat ikke anførselen vekt, da det ikke forelå "... tilstrekkelige holdepunkter til å fastslå at slike forutsetninger ble akseptert fra bedriftens side".<sup>65</sup> Dommen taler for at eventuelle forutsetninger må ha blitt tilstrekkelig tilkjennegjort for den andre part, dersom de skal kunne tillegges vekt. Det synes også som at forutsetningen må ha blitt akseptert enten uttrykkelig, eller gjennom passivitet, for at den skal ha noen betydning for tolkningen av avtalen.

I samme retning taler Turnusdommen (se pkt. 1.1).<sup>66</sup> Etter å ha foretatt en tolkning av arbeidsavtalen ut i fra ordlyden og en naturlig forståelse av denne, kom retten til at det avgjørende var at den tolkningen "... passe[t] best med de opplysning[er] som fore[lå] om avtaleinngåelsen".<sup>67</sup> Begge arbeidstakerne hadde i arbeidssøknaden oppgitt at de ønsket seinvakt, og hadde under avtaleforhandlingene fremholdt dette som meget viktig. Denne forutsetningen ble derfor tillagt vekt ved avtaletolkningen. Forutsetningen om kveldsvakter ble ansett å være tilstrekkelig klarlagt for arbeidsgiveren. Avtalen måtte derfor tolkes i lys av arbeidstakernes ytringer i forbindelse med avtaleinngåelsen.<sup>68</sup> Dette gjaldt selv om arbeidsgiveren under forhandlingene hadde nevnt at arbeidstakerne "... på sikt måtte påregne noen dagvakter".<sup>69</sup> En årsak til at arbeidsgivers ytring ikke ble vektlagt, kan være at arbeidstakerne hadde tilkjennegitt sin forutsetning både muntlig og skriftlig, slik at det er lite tvilsomt at arbeidsgiver hadde kjennskap til forutsetningen. Arbeidsgiver hadde derimot bare nevnt sin forutsetning under forhandlingene. Etter vanlige avtalerettslige prinsipper er det i utgangspunktet den profesjonelle parten, altså arbeidsgiver, som bærer risikoen dersom vedkommende ikke har sørget for å ta inn slike forbehold i avtalen.<sup>70</sup>

På bakgrunn av rettspraksis synes det som at partenes forutsetninger ved avtaleinngåelse kan få relativt stor betydning som tolkningsmoment. Det kreves likevel at den andre parten kan sies å ha akseptert forutsetningen. Har arbeidstaker under forhandlingene gjort

---

<sup>65</sup> ARD 1986 s. 165 s. 183

<sup>66</sup> Rt. 2009 s. 1465

<sup>67</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 39

<sup>68</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 39

<sup>69</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 39

<sup>70</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 39

det klart at vedkommende kun ønsker å arbeide på en bestemt avdeling, vil dette kunne få betydning for den senere endringsadgangen. Der det er arbeidsgiver som muntlig har tilkjennegitt en forutsetning om at det kan gjøres endringer i arbeidsforholdet, virker det som at forutsetningen får mindre betydning.

### 3.2.4 Bransjepraksis

Bransjepraksis kan i henhold til Nøkkdommen (se pkt. 3.2.1) komme inn som et moment ved tolkning og utfylling av arbeidsavtalen. Begrunnelsen for dette er at en praksis som har vært tilstrekkelig fast, langvarig og utbredt kan bli ansett som en bindende norm som utfyller avtalen, eller i alle fall trekke i retning av en bestemt forståelse av avtalens ordlyd.<sup>71</sup>

I henhold til den alminnelige rettskildelæren vil betydningen av bransjepraksis bero på hvor utbredt vedkommende praksis er, hvor lenge og hvor konsekvent og hyppig den har vært fulgt, og om den har vært fulgt fordi bransjen har følt seg forpliktet til å handle slik.<sup>72</sup> Det vil også ha betydning hvor dokumentert praksisen er.<sup>73</sup>

Betydningen av bransjepraksis ved tolkningen av arbeidsavtaler illustreres av Rt. 1927 s. 296. Spørsmålet i dommen var om mannskapet på en båt kunne pålegges å utføre lossearbeid. Høyesterett kom til at lossearbeidet lå utenfor mannskapets arbeidsplikt om bord ettersom det måtte ”... *ansees som sikker praksis at mandskaperne - utenfor kystruteskibene - ikke [deltok] i losning og lastning i norske havne.*”<sup>74</sup>

Arbeidskontraktene ble ansett å være sluttet under den forutsetning at den skikk og bruk som gjaldt for den typen skipsfart, også skulle gjelde for arbeidsavtalen. Dommen viser at bransjepraksis kan føre til at arbeidsavtalen må tolkes innskrenkende, slik at styringsretten begrenses.

I Rt. 2008 s. 856 (heretter Theatercafedommen) var spørsmålet om arbeidsgiveren med hjemmel i styringsretten kunne pålegge servitørene ved Theatercafeen å dele tipsen med

---

<sup>71</sup> Torstein Eckhoff, *Rettskildelære*, 5. utgave Oslo 2001, s. 259

<sup>72</sup> Eckhoff, s. 258

<sup>73</sup> Eckhoff, s. 258

<sup>74</sup> Rt. 1927 s. 296 side 296

de andre ansatte ved restauranten. Retten kom til at et slikt pålegg var omfattet av styringsretten. Ettersom tipsen ikke var nevnt i arbeidsavtalen, fikk praksis i bransjen særlig vekt som tolkningsmoment. Retten uttalte at ”... utviklingen over tid i restaurantbransjen [måtte] veie tungt.”<sup>75</sup> Det ble fremholdt at det i dag var praksis med tipsdeling i de fleste bransjer. På grunn av dette måtte det kunne legges til grunn at gjestene på Theatercafeen ga tips i den tro at den skulle deles blant de ansatte. Retten fant derfor at den manglende tipsdelingen var ”... en temmelig vilkårlig fordel for servitørene ... om de skulle ha rettslig krav på å opprettholde en meget fordelaktig tipsordning fra tidligere, som giverne – gjestene – neppe er klar over.” Dommen viser at når arbeidsavtalen er stum, vil praksis i bransjen kunne få særlig vekt. Ettersom tipsdeling var en kjent bransjepraksis, kan dette tale for at det var forutberegnelig for arbeidstakerne at de ikke kunne beholde den gamle ordningen. En kjent bransjepraksis vil således kunne bli en del av arbeidsvilkårene i arbeidsavtalen.

Vedrørende kravet til omfanget av bransjepraksisen ble det i LE-2008-47080 (heretter Domkantordommen) uttalt at ”[e]t enkelt tilfelle er åpenbart ikke tilstrekkelig til å fastslå sedvane.”<sup>76</sup> Saken gjaldt spørsmålet om en arbeidsgiver kunne beordre en domkantor i Nidaros domkirke til å gjøre varig tjeneste ved andre kirker i Trondheim. Bakgrunnen for omplasseringen var en konflikt på arbeidsplassen. Omplasseringen ville både innebære endring av arbeidssted og en del arbeidsoppgaver. I tillegg innebar omplasseringen en viss nedgradering i stilling. Omplasseringen ble ansett å ligge utenfor rammene av arbeidsforholdet, og dermed utenfor styringsretten. Arbeidsgiveren hadde ført vitner om ett kjent tilfelle av en omplassering av en domkantor i Bergen. Lagmannsretten kunne ikke finne at det dermed forelå en praksis som kunne tillegges vekt ved avtaletolkningen. Det skal således mer til enn ett påvist tilfelle av en liknende sak for at det skal være tale om en bransjepraksis.

Et spørsmål er om bransjepraksis kan få særlig vekt i noen spesielle bransjer. I 2003 avsa Stavanger tingrett en dom som kan tale i denne retningen.<sup>77</sup> Arbeidstakeren i dommen var ansatt som kunderådgiver i personalmarkedsavdelingen ved en bank. Spørsmålet var om banken under en omorganisering kunne erstatte deler av hennes selgerfunksjon med

---

<sup>75</sup> Rt. 2008 s. 856 avsnitt 42

<sup>76</sup> LE-2008-47080

<sup>77</sup> RG-2003-18 s. 25

arbeidsoppgaver knyttet til kassen. Tingretten kom til at arbeidsavtalen ikke sperret for endringen. I sin begrunnelse vektla tingretten at ”... *det fremst[o] som rimelig at bankbransjen til en viss grad b[urde] kunne foreta omorganiseringer for å følge finansnæringens generelle utvikling.*” Videre burde det ”[e]tter rettens syn ... ikke ha fremstått som upåregnelig for [arbeidstakeren] at arbeidsgiver, under gitte, forutsetninger, kunne tillegge henne arbeidsoppgaver i kassen og samtidig redusere hennes selgerfunksjon.”<sup>78</sup> Selv om tingretten ikke direkte benyttet ordet bransjepraksis i dommen, er det nærliggende å tro at det er en slik praksis det siktes til. Det blir i dommen vektlagt at bankbransjen krever ”... *fleksibilitet og smidighet av de ansatte ...*”.<sup>79</sup> Et poeng kan være at ettersom det ikke var uvanlig med slik omorganisering, vil det være påregnelig for arbeidstaker at en slik endring kan komme. Det skal da kanskje mer til for at arbeidsavtalen sperrer for endringen. Dommen taler således i retning av at i noen bransjer, som bankbransjen, vil praksis kunne få særlig betydning for avtaletolkningen.

I henhold til rettspraksis, vil således bransjepraksis kunne få betydning der praksisen er langvarig. Hvor slik praksis kan påvises, bør det kanskje kunne kreves at arbeidsavtalen har bestemmelser som fraviker praksisen, dersom den ikke skal anses som en del av arbeidsavtalen. Videre virker det som at praksis kan få særlig betydning i noen bransjer. Noen enkeltstående tilfeller vil ikke være tilstrekkelig til å hevde at det foreligger en bransjepraksis. Hvor mange tilfeller som må kunne dokumenteres vil avhenge av hvor fast og langvarig praksisen er. Er praksisen fast og langvarig, kan det ikke stilles like strenge krav til utbredelse.<sup>80</sup> Det vil være opp til den parten som hevder at det foreligger en slik praksis å dokumentere dette.<sup>81</sup>

### 3.2.5 Praksis i det aktuelle arbeidsforholdet

Det følger av Nøkkdommen (se pkt. 3.2.1) at praksis i det aktuelle avtaleforholdet vil være relevant ved avtaletolkningen.<sup>82</sup> For arbeidsgiver vil det være vanskelig å regulere alle tenkelige forhold i arbeidsavtalen. Det er derfor naturlig at partenes konkrete opptreden og

---

<sup>78</sup> RG-2003-18 s. 25

<sup>79</sup> RG-2003-18 s. 25

<sup>80</sup> Eckhoff, s. 258

<sup>81</sup> F.eks. Rt. 2001 s. 418 s. 427

<sup>82</sup> Rt. 2000 s. 1602 s. 1609

hva som er vanlig på den aktuelle arbeidsplassen, kan få betydning ved tolkning og utfylling av arbeidsavtalen.

I Rt. 2001 s. 418 (heretter Kårstødommen) ble betydningen av praksis vurdert av Høyesterett. Spørsmålet i dommen var når arbeidstiden begynte og sluttet for to grupper ansatte ved anlegget til Statoil på Kårstø. Arbeidstakerne mente arbeidstiden startet ved passering av hovedporten til anlegget. Arbeidsgiver mente derimot at arbeidstiden begynte ved oppmøte ved de forskjellige områdene arbeidstakerne var stasjonert på anlegget. Dersom arbeidstiden ble regnet fra oppmøte ved hovedporten til anlegget, ville dette innebære en forlenget arbeidstid på 15-20 min. Høyesterett kom til at arbeidsgiver i kraft av styringsretten hadde rett til å fastsette det fremmøtestedet hvor arbeidstiden skulle regnes fra. Arbeidstaker anførte at det forelå en langvarig praksis for at arbeidstidens begynnelse og slutt ble regnet fra innpassering til utpassering av den ytre porten, og at denne praksisen var blitt en del av avtaleverket, eller i alle fall et viktig tolkningsmoment. Vedrørende praksisen uttalte Høyesterett at *”Jeg kan ikke se at denne praksisen kan tillegges betydning.”*<sup>83</sup> Begrunnelsen for at praksisen ikke ble tillagt vekt, var at Høyesterett mente den ikke var anvendelig på den aktuelle problemstillingen. Selv om arbeidstiden tidligere ble regnet fra den ytre porten, var avstanden til de ulike oppmøtestedene ute på anlegget tidligere mye kortere. Stedet hvor arbeidstiden skulle regnes fra, hadde da ikke hatt noe særlig betydning for lengden på arbeidstiden. Høyesterett mente dette var grunnen til at ingen av partene hadde protestert på utgangspunktet for beregningen. Selv om praksisen ikke fikk betydning i dette tilfellet, trekker dommen i retning av at praksis i det konkrete avtaleforholdet får betydning for innholdet av arbeidsavtalen, dersom den kan dokumenteres. Dersom avstanden hadde vært den samme som før, ville praksisen derfor kunne ha blitt en del av arbeidsavtalen, slik at endringsadgangen ville vært snevrere.

I Håkon-høstdommen (se pkt. 3.2.2) hevdet arbeidstaker at det faktum at han bare hadde arbeidet i tapperiet, gjorde at det var det etablert en praksis som begrenset arbeidsgivers mulighet til å endre arbeidssted og arbeidsoppgaver. Retten kunne ikke finne at det forelå en praksis som begrenset styringsretten.<sup>84</sup> Det er således ikke tilstrekkelig at arbeidstaker hevder at det foreligger en praksis. Dersom en praksis skal tillegges vekt ved tolkningen

---

<sup>83</sup> Rt. 2001 s. 418 s. 426

<sup>84</sup> ARD 1986 s. 165 s. 183

av arbeidsavtalen, skal det mer til enn at arbeidstakeren faktisk har jobbet på samme sted under hele arbeidsforholdet. Arbeidstaker må kunne godtgjøre at dette er vanlig praksis på arbeidsplassen. Det må således sannsynliggjøres at det foreligger en praksis som arbeidsgiver har akseptert.<sup>85</sup>

I Theatercafedommen (se pkt. 3.2.4) ble den langvarige praksisen, på 70 år uten tipsdeling, karakterisert som arbeidstakernes sterkeste argument. Praksisen gjorde at det var ”... [naturlig] at servitørene [ikke bare hadde sterke ønsker], men også forventninger, om at ordningen ville bestå.”<sup>86</sup> En langvarig praksis vil kunne gi arbeidstakerne en berettiget forventning om at det ikke vil gjøres endringer. En slik praksis kan føre til at en endring vil være i strid med arbeidsavtalen. I Theatercafedommen ble likevel praksisen i bransjen for øvrig, og samfunnsutviklingen ansett for å være viktigere.<sup>87</sup> Dette tyder på at praksis i avtaleforholdet er et viktig, men ikke avgjørende tolkningsmoment. Dommen taler for at betydningen av praksis i avtaleforholdet vil avhenge av hvilke andre tolkningsmomenter som foreligger, herunder hvor klar ordlyden i avtalen er.

Dersom det foreligger en langvarig og dokumentert praksis for at det ikke gjøres endringer i arbeidsforholdet, taler derfor hensynet til forutberegnelighet for at arbeidsavtalen må tolkes innskrenkende. Slik praksis vil kunne gi arbeidstaker en berettiget forventning om at arbeidsgiver ikke kan gjøre endringer i arbeidsforholdet. Dersom det er vanlig på arbeidsplassen at det omrokes på arbeidstakere, eller gjøres endringer i arbeidstiden, vil dette kunne tyde på at begge partene kan ha innfunnet seg med denne endringsadgangen. Hensynet til forutberegnelighet vil da være ivaretatt, og arbeidsgiver kan kanskje gjøre større endringer enn det arbeidsavtalens ordlyd i realiteten tillater.

---

<sup>85</sup> Se også RG 2003 s. 18 s. 25, hvor retten legger vekt på at det er ”praksis for at slike typer omdisponeringer blir foretatt ...”

<sup>86</sup> Rt. 2001 s. 418 avsnitt 39

<sup>87</sup> Rt. 2001 s. 418 avsnitt 42

#### 4. Forhold som ”særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet”

##### 4.1 Innledning

Arbeidsavtalen kan etter en tolkning og utfylling enten åpne for den aktuelle endringen, eller ha et innhold som kan begrense styringsretten. I begge tilfeller har Høyesterett foretatt en etterfølgende helhetsvurdering av hvor vesentlige endringer det er tale om.<sup>88</sup>

I Turnusdommen (se pkt. 1.1) slo Høyesterett fast at arbeidsgiver ikke kan endre avtalebestemmelser som ”... særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for avtaleforholdet.”<sup>89</sup> I den videre fremstillingen vil jeg, for enkelhetens skyld, omtale det siterte som ”vesentlige avtaleforhold” eller ”vesentlige endringer”. En naturlig forståelse av uttalelsen er at dersom endringen er ”vesentlig”, vil den ikke kunne gjennomføres med hjemmel i styringsretten. Dette gjelder selv om det ikke er bestemmelser i arbeidsavtalen som i utgangspunktet oppstiller begrensninger. Ettersom det er arbeidsavtalen som er rettsgrunnlaget for arbeidsforholdet, er det naturlig at det også i forbindelse med vesentlighetsvurderingen må tas utgangspunkt i den inngåtte avtalen. Ut over dette gir uttalelsen i Turnusdommen lite veiledning for hvordan den konkrete vurderingen av om et forhold er ”vesentlig” skal gjøres.

I forarbeidene, underrettspraksis og juridisk teori, har det vært vanlig å foreta en før og etter - vurdering av stillingen for å se om dens grunnpreg er endret.<sup>90</sup> Den såkalte grunnpregsstandaren har i teorien blitt omtalt på følgende måte ”*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.*”<sup>91</sup> Høyesterett har ikke benyttet begrepet grunnpreg i sine domspremisser, men har heller foretatt en samlet vurdering av hvor store endringer det er tale om. På bakgrunn av dette, og fordi Høyesterett i de senere årene har vektlagt tolkningsmomentet ”*rimelig i lys av samfunnsutviklingen*”, er det i teorien uenighet om grunnpregsstandaren er gjeldende

---

<sup>88</sup> F.eks. Rt. 2000 s. 1602 s. 1610 avsnitt 9 og Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 42

<sup>89</sup> Rt. 2009 s. 1465

<sup>90</sup> F.eks. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 250, og LH-2007-23980

<sup>91</sup> Kristen Andersen, *Fra arbeidslivets rett*, 1967, s. 101



rett.<sup>92</sup> Det vil føre for langt i denne oppgaven med en vurdering av grunnpregsstandaren som analytisk metode for å fastslå arbeidsgivers endringsadgang.

For en nærmere innføring i debatten rundt grunnpregstandaren vises det til Jan Fougner, Endring i arbeidsforhold, s. 221 og Ida Ørbeck Totland, "Kan arbeidsgiver nå, i større grad enn tidligere, gjøre endringer i de ansattes arbeidsoppgaver? – Om grunnpregstandarens utvikling i norsk rett", Arbeidsrett, nr. 3, 2008. s. 154 – 166.

Et poeng er likevel at stillingens grunnpreg er et lite fruktbart utgangspunkt for å fastslå om arbeidsgiver kan endre for eksempel arbeidstid. Stillingens grunnpreg vil neppe være forandret dersom det kun foretas en forlengelse av arbeidstid eller liknende. Endringen kan likevel være "*vesentlig*". En vurdering av stillingens grunnpreg er antageligvis best egnet som utgangspunkt for å vurdere endringer i arbeidsoppgaver. Etter mitt skjønn kan det reises spørsmål om ikke grunnpregstandaren, i likhet med den helhetsvurderingen Høyesterett foretar, i realiteten er en måte å vurdere om endringen er større enn det arbeidstaker må tåle.

I det følgende skal det med utgangspunkt i endring av arbeidssted, arbeidsoppgaver og arbeidstid redegjøres nærmere for hva som vil være "*vesentlige avtaleforhold*".

#### 4.2 Nærmere om "*vesentlige avtaleforhold*"

Som beskrevet i punkt 3.1 angir aml. § 14-6 en del forhold som etter ordlyden er av "*vesentlig betydning*" for arbeidsforholdet. En naturlig forståelse av bestemmelsen, sett i sammenheng med uttalelsen i Turnusdommen, tilsier at de forhold som er beskrevet som "*vesentlige*" i aml. § 14-6 ikke kan endres av arbeidsgiver. Likevel er ikke de forholdene som er opplistet i aml. § 14-6 nødvendigvis "*vesentlige*" i alle arbeidsforhold. Høyesterett har i flere dommer godtatt endring av de opplistede punktene i bestemmelsen. Det kan derfor ikke være tvilsomt at angivelsen i § 14-6 i utgangspunktet bare gir en pekepinn på hva som kan være "*vesentlige avtaleforhold*".<sup>93</sup> Hvis ikke ville arbeidsgiver aldri kunne gjøre endringer i verken arbeidssted, -oppgaver eller -tid, selv om arbeidsavtalen i realiteten ikke var til hinder for slike endringer. Noen forhold vil i de fleste tilfeller være

---

<sup>92</sup> Fougner, s. 221

<sup>93</sup> Se f. eks. Rt. 2000 s. 1602, Rt. 2001 s. 418

”*vesentlige*”. For eksempel skal avtalen i henhold til aml. § 14-6 bokstav (i) angi arbeidstakerens lønn. En nedjustering i den avtalte lønnen vil derfor ligge utenfor arbeidsgivers styringsrett. Lønnen vil normalt være spesifikt angitt i arbeidsavtalen, og det er således lite rom for tolkningstil. Videre er utbetaling av lønn arbeidsgivers primærytelse.<sup>94</sup> Dersom denne nedjusteres vil dette innebære et kontraktsbrudd. Det er derfor ikke tvilsomt at lønn er et ”*vesentlig avtaleforhold*”. I andre tilfeller vil vurderingen kunne være vanskeligere. Er det tale om endring i ytelser som er tilknyttet lønnen, som for eksempel pensjonsordningen, vil ikke vurderingen være like enkel.

I vurderingen av om arbeidsgiver kan endre pensjonsordningen i bedriften, må det trekkes et skille mellom pensjonsordninger som er ensidig etablert fra bedriften, en såkalt administrativ ordning, og pensjonsordninger som er en del av de individuelle arbeidsavtalene eller en tariffavtale. Dersom ordningen etter en tolking og utfylling av arbeidsavtalen anses å være en avtalt ordning, vil den ikke kunne endres dersom den er ”*vesentlig*”. Er det derimot tale om en ensidig innført ordning, kan arbeidsgiver endre denne i kraft av styringsretten, innenfor de grenser som gjelder for dette, selv om endringen rent faktisk kan fremstå som ”*vesentlig*” for arbeidstaker. Ettersom ordningen ikke er en rettighet etter arbeidsavtalen, vil endringsadgangen i disse tilfellene være større. Endringsadgangen i disse tilfellene vil bero på en sammensatt helhetsvurdering.<sup>95</sup> Det vil føre for langt i denne oppgaven å foreta en redegjørelse for forskjellen på avtalte vilkår og administrative ordninger.<sup>96</sup>

#### 4.2.1 Endring av arbeidssted

Det stilles i aml. § 14-6 bokstav (b) krav til at arbeidsstedet skal presiseres i avtalen. Det arbeidsstedet som følger av arbeidsavtalen, vil således danne utgangspunktet for arbeidsgivers endringsadgang.

Adgangen til å endre tjenestested er behandlet i en kjennelse fra Høyesteretts kjæremålsutvalg.<sup>97</sup> Saken dreide seg om fratredelse fra stillingen under en oppsigelsessak. Bakgrunnen for oppsigelsen var at arbeidstakeren nektet å etterkomme et pålegg om omplassering til en tilsvarende stilling i kommunen. Vedrørende endringsadgangen kom retten til at arbeidsavtalen måtte forstås slik at arbeidstakeren ikke var ansatt ved den

---

<sup>94</sup> Rt. 1992 s. 1482 s. 1486

<sup>95</sup> Se Rt. 2008 s. 1246 avsnitt 71 og 61, og Rt. 2002 s. 1576 s. 1583

<sup>96</sup> Se Stein Evju, Endring av tjenestepensjon mv., i Bråthen og Gjems-Onstad, *Moderne forretningsjus*, Oslo, Gyldendal 2001.

<sup>97</sup> Rt. 2002 s. 712

bestemte avdelingen, men ved Oslo kommune. Arbeidsgiver kunne derfor med utgangspunkt i styringsretten pålegge henne å ta tilsvarende stillinger andre steder i kommunen. I dommen vektlegges det at ingen av de alternative arbeidsstedene hun hadde blitt forelagt, ville gi henne "... *urimelig besværlig reise vei ut fra hva som er vanlig for yrkesaktive i Oslo ....*"<sup>98</sup> Dommen taler således i retning av at det skal en del til før endring av arbeidssted vil være "*vesentlig*". I vurderingen av om endringen kan godtas, vil forlengelsen av reiseveien kunne få betydning. Jo lengre reisevei, jo mer "*vesentlig*" vil endringen kunne være.

En dom fra Arbeidsretten er også illustrerende for adgangen til å pålegge endring av arbeidssted.<sup>99</sup> Et av spørsmålene i dommen var om en tømmer kunne pålegges å arbeide på en annen byggeplass. Retten fant at det ikke forelå noen avtale, eller gjensidig slutning, om at arbeidstakeren bare skulle arbeide på byggeplasser innenfor et område som etter hans oppfatning lå i rimelig avstand fra hans bosted.<sup>100</sup> Den pålagte endringen var derfor ikke større enn det arbeidstaker måtte tåle. I sin begrunnelse vektla Arbeidsretten at "*[arbeidstakeren]visste at firmaet hadde sitt kontor i Fredrikstad og måtte da være klar over at Vestby kunne være et naturlig arbeidsområde for et firma som fører opp ferdighus.*"<sup>101</sup> Avstanden til det nye arbeidsstedet var heller ikke uforholdsmessig lang, sett i lys av det yrket han jobbet i. I henhold til dommen vil det derfor ha betydning hvilken bransje det er tale om. I noen bransjer, som byggebransjen, er det en forutsetning at arbeidsplassen ikke vil være den samme til enhver tid. Dette taler for at det skal mer til for at en endring av arbeidsplass vil være "*vesentlig*" i en slik bransje. Hadde arbeidstakeren arbeidet ved et advokatkontor, med kontorer flere steder i Nord-Norge, ville en slik endring antageligvis komme uventet på arbeidstakeren. Omplasseringsadgangen vil da kunne være snevrere. Likevel var det i dommen tale om en kortvarig endring på en måned. Det skal presumptivt mindre til for at en permanent endring vil være "*vesentlig*".

Lang reisevei vil imidlertid ikke nødvendigvis gjøre endringen vesentlig. En dom fra Hålogaland lagmannsrett er her illustrerende.<sup>102</sup> Spørsmålet var om arbeidsgiver kunne

---

<sup>98</sup> Rt. 2002 s. 712 s. 714. Oslo kommune ble ansett å være samme arbeidsplass.

<sup>99</sup> ARD 1980 s. 42

<sup>100</sup> ARD 1980 s. 42 s. 46

<sup>101</sup> ARD 1980 s. 42 s. 46

<sup>102</sup> LH-1997-817

omplassere en arbeidstaker fra Svolvevør til Leknes, med hjemmel i styringsretten. Det var blitt gjennomført omorganisering og rasjonalisering i et trafikkelskap slik at arbeidstakerens stilling i Svolvevør hadde falt bort. Endringen innebar en forlengelse av reisetiden på to og en halv time pr. dag. Lagmannsretten understreket at flyttingen ville være en *”hard belastning”* for arbeidstakeren.<sup>103</sup> Videre ble det vektlagt at arbeidstakeren hadde omsorgen for to barn, slik at reiseveien ville innbre en ekstra byrde. På tross av dette fant lagmannsretten at endringen ikke var mer enn det arbeidstakeren måtte tåle. I begrunnelsen ble det vektlagt at ansettelsesreglementet fastslo at arbeidstakerne kunne flyttes, dersom det var saklig begrunnet. Videre ble det uttalt at *”[når] det i et tilfelle som dette dreier seg om avvikling av stillingen i Svolvevør, blir det mindre rom for individuelle hensyn enn der hvor arbeidstakeren flyttes fra en stilling som opprettholdes.”*<sup>104</sup> Dommen taler derfor i retning av at lang reisevei ikke i seg selv vil gjøre endringen *”vesentlig”*. Videre virker det som at personlige forhold, som omsorg for barn, kan være relevante hensyn i vurderingen. Personlige forhold vil likevel ha varierende vekt avhengig av om det er tale om flytting fordi stillingen opphører, eller omplassering av andre grunner. Dersom stillingen opphører eller hele arbeidsplassen skal flyttes, slik at endring av arbeidssted er eneste alternativ, taler reelle hensyn for at personlige forhold på arbeidstakers side ikke kan tillegges vekt. Det er også usikkert om slike personlige forhold på generelt plan skal kunne få betydning for vesentlighetsvurderingen, ettersom det ikke fremkommer noen slike holdepunkter i praksis fra Høyesterett.

Videre er det et spørsmål hvilken betydning det har at omplasseringen innebærer en endring i de faktiske arbeidsoppgavene. Her er LE-2009-101574 illustrerende. Spørsmålet i dommen var om det lå innenfor arbeidsgivers styringsrett  overføre to lærere til nytt tjenestested ved andre skoler i kommunen. Eidsivating lagmannsrett kom til at omplasseringen lå innenfor styringsretten, på tross av at arbeidstakerne ville få til dels tyngende arbeidsvei. I vurderingen ble det avgjørende at stillingens innhold og arbeidsoppgaver reelt sett var de samme.<sup>105</sup> Ettersom lærernes arbeidsområder var de samme, var endring av arbeidssted ikke *”vesentlig”*.

---

<sup>103</sup> LH-1997-817

<sup>104</sup> LH-1997-817

<sup>105</sup> LE-2009-101574

På bakgrunn av den gjennomgatte rettspraksisen, virker det som det skal en del til før en endring av arbeidssted vil være en ”vesentlig endring”. Det som taler i retning av at arbeidssted er et ”vesentlig forhold”, er at en endring av arbeidssted fort kan virke inngripende på arbeidstaker. Vesentlighetsvurderingen må gjøres gjennom en helhetsvurdering av forholdene i hver enkelt sak. I vurderingen kan personlige forhold, som omsorg for barn, kan være relevant. Dersom endringen medfører at reiseveien blir urimelig lang, vil dette tale for at det er en ”vesentlig endring”. Videre vil en endring av arbeidssted lettere være ”vesentlig” der omplasseringen også medfører en endring i arbeidsoppgaver. Slike endringer vil presumptivt virke mer inngripende på arbeidstaker. Det vil også kunne ha betydning om omplasseringen skyldes at arbeidstakerens stilling på det gamle arbeidsstedet har falt bort. I slike tilfeller vil en omplassering kunne være eneste alternativ til oppsigelse, slik at omplasseringsadgangen bør være større. Det vil også ha betydning hvilken bransje det er tale om. I noen bransjer vil endringsadgangen være større, fordi den aktuelle bransjen krever fleksibilitet når det gjelder omplassering av arbeidstakere.

#### 4.2.2 Endring av arbeidsoppgaver

Som beskrevet i punkt 3.1, trenger ikke arbeidsavtalen å angi noe om hvilke konkrete arbeidsoppgaver arbeidstakeren plikter å utføre. Det kan således virke som at arbeidsgiver står relativt fritt til å gjøre endringer i de ansattes arbeidsoppgaver. Dette er likevel ikke tilfellet. Arbeidsinnsatsen er arbeidstakerens primærytelse i avtaleforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.<sup>106</sup> Det er arbeidstakerens plikt til å stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver, som utløser en lønnsplikt for arbeidsgiver.

I Rt. 2009 s. 1183 ble det lagt til grunn at arbeidstaker i utgangspunktet har krav på å få utføre de arbeidsoppgavene han er ansatt for.<sup>107</sup> Spørsmålet i dommen var om en oppsagt investeringsrådgiver kunne bli fratatt arbeidsoppgavene i oppsigelsestiden. Høyesterett kom til at det i unntaksvis - også innenfor oppsigelsestiden - kunne være adgang til å frata en oppsagt arbeidstaker arbeidsoppgavene. Arbeidstakeren hadde mistet all tillit fra selskapets investorer og sine kollegaer, og Høyesterett fant derfor at dette var et slikt

---

<sup>106</sup> Rt. 1992 s. 1482 s. 1486 og Jakhelln, s. 262

<sup>107</sup> Rt. 2009 s. 1183

unntakstilfelle.<sup>108</sup> Dommen viser at den klare hovedregel er at arbeidstaker har krav på å få utføre de oppgaver vedkommende er ansatt for. Det at arbeidstakeren er så sentral i arbeidsforholdet, taler i retning av at store endringer i arbeidsoppgaver vil være ”*vesentlige endringer*”.

Videre er spørsmålet hvilken betydning det har at endringen innebærer at arbeidstakeren ikke får benyttet sin kompetanse. Dersom arbeidstakeren er ansatt for sin særlige kompetanse, vil det kunne virke inngripende dersom vedkommende ikke får benytte denne kompetansen i arbeidet. Betydningen av arbeidstakers kompetanse er behandlet i en dom fra Eidsivating lagmannsrett fra 2003.<sup>109</sup> I dommen fikk en overlege ved gastrokirurgisk avdeling ved et sykehus sine arbeidsoppgaver redusert, slik at han ikke fikk brukt sine gastrokirurgiske kvalifikasjoner. Det fulgte av arbeidstakerens arbeidsavtale at stillingen var overlege ved gastrokirurgisk avdeling. Omplussingen var begrunnet i samarbeidsproblemer og tvil om overlegens kvalifikasjoner. Lagmannsretten kom til at endringen som var gjort i arbeidstakerens arbeidsavtale innebar en endringsoppsigelse. Det å pålegge begrensninger i arbeidet lå innenfor styringsretten, men ”*[h]vor begrensningene skyldes tvil om vedkommendes kvalifikasjoner, må imidlertid formålet med begrensningen være å avklare faglig kompetanse, og begrensningen må ha midlertidig karakter.*”<sup>110</sup> Da begrensningene ikke ga arbeidstakeren mulighet til å vise at han hadde den nødvendige kompetansen i gastrokirurgi, lå endringen ikke innenfor arbeidsgivers styringsrett. Den løsningen dommen skisserer har gode grunner for seg. For de fleste arbeidstakere som har en særlig kompetanse på et område, vil det være viktig å få vedlikeholdt og videreutvikle denne kompetansen. En advokatfullmektig som plutselig blir satt til å utføre kun sekretæroppgaver, vil for eksempel neppe føle at han får den opplæringen i advokatyret som trengs for å kunne bli en dyktig advokat. Disse hensynene taler for at endring i arbeidsoppgaver, der arbeidstaker ikke får anledning til å benytte den kompetansen stillingen forutsetter, vil ligge utenfor styringsretten.

I samme retning taler Rt. 1964 s. 1345. Problemstillingen i dommen var om en jordmor ved sykehusets fødeavdeling kunne bli overført til assistentsøstertjeneste. Bakgrunnen var at sykehuset hadde besluttet å nedlegge fødeavdelingen. De ledige sengene som ble

---

<sup>108</sup> Rt. 2009 s. 1183 avsnitt 27 og 28

<sup>109</sup> LE-2003-3386

<sup>110</sup> LE-2003-3386

frigjort ble tatt i bruk for kirurgiske pasienter, noe som førte til behov for sykepleiere. Retten kom til at arbeidet som sykepleier falt utenfor de gjøremål som jordmoren etter arbeidsavtalen var forpliktet til å utføre. Begrunnelsen var 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.*”<sup>111</sup> Dommen fastslår ikke hva som vil være ”likeartet arbeid”. Det må likevel kunne legges til grunn at arbeidstakeren i dette tilfellet var ansatt for sin spesielle kompetanse som jordmor. Når denne kompetansen ikke kom til nytte i den nye stillingen, var arbeidet ikke likeartet. Det virker således som at når arbeidstakeren ikke får benyttet den kompetansen, som var en forutsetning for den opprinnelige stillingen, er endringen i de fleste tilfeller ”vesentlig”. Dommen taler også for at endring av stillingskategori, som innebærer helt nye arbeidsoppgaver, vil kunne være en for ”vesentlig endring” til at den kan godtas.

Et spørsmål er hvilken betydning det har for vesentlighetsvurderingen at arbeidstakeren er ufaglært eller ansatt i en stillingskategori som omfatter mange ulike arbeidsoppgaver (se pkt. 3.2.2). Arbeidsgivers adgang til å gjøre endringer i arbeidsforholdet i disse tilfellene, illustreres av Håkon-Høstdommen (se pkt. 3.2.2).<sup>112</sup> Ettersom Høst var ansatt som ufaglært, og det ikke var angitt noe spesifikt om hva hans arbeidsoppgaver skulle være, begrenset ikke arbeidsavtalen endringsadgangen.<sup>113</sup> I vurderingen av om endringen i realiteten var en endringsoppsigelse, uttalte Arbeidsretten at ”... *den ikke [fant] at beslutningen om å flytte Høst inntil videre til materiallageret, inne[bar] en vesentlig endring i hans ansettelsesforhold....*”<sup>114</sup> Selv om endringen i arbeidsoppgavene var relativt omfattende, var endringen ikke ”vesentlig” når det ikke var avtalt noe nærmere om hva oppgavene skulle være. En av årsakene til dette kan være at arbeidstakeren ikke var ansatt for sin kompetanse innenfor et spesielt felt. Videre er det kanskje heller ikke upåregnelig for en arbeidstaker, som er ansatt som ufaglært, at vedkommende kan komme til å bli omplassert underveis i arbeidsforholdet.

Videre er det et spørsmål hvilken betydning det har at arbeidstaker i hovedsak beholder sine hovedoppgaver, men får en del tilleggsoppgaver. I Nøkkdommen (se pkt. 3.2.1) ville de to arbeidstakerne i hovedsak beholde sine tidligere arbeidsoppgaver, de ukene de hadde

---

<sup>111</sup> Rt. 1964 s. 1345 s. 1346

<sup>112</sup> ARD 1986 s. 165

<sup>113</sup> ARD 1986 s. 165 s. 183

<sup>114</sup> ARD 1986 s. 165 s. 183

dagvakt. I ukene de hadde beredskapsvakt ville de inngå i brannstyrken på land, noe som medførte en ikke ubetydelig økning i tilleggsoppgaver. Selv om Høyesterett konstaterte at arbeidsoppgavene ville bli endret i ikke ubetydelig grad, måtte mannskapet godta endringen. Ettersom det ble vektlagt at hovedoppgaven fortsatt besto i å være maskinister på båten, kan det virke som om vurderingen ikke nødvendigvis ville blitt lik dersom de tidligere oppgavene hadde falt bort. Dommen taler således i retning av at det skal mer til for at en endring av arbeidsoppgaver er ”vesentlig”, når arbeidstakeren beholder sine hovedoppgaver. Reelle hensyn taler også i denne retningen ettersom en slik endring ofte vil være mindre inngripende.

Det er vanskelig å si noe konkret om når en endring i arbeidsoppgaver er ”vesentlig”, og derfor må gjøres gjennom en endringsoppsigelse. Vesentlighetsvurderingen vil i alle tilfeller bero på hvor klar avtalen er. Der endringen innebærer at arbeidstakeren ikke får benyttet den kompetansen, som var en forutsetning for den tidligere stillingen, virker det som at hovedregelen er at endringen vil være ”vesentlig”. Der arbeidstakeren ikke er ansatt for sin særlige kompetanse, synes endringsadgangen innad i arbeidsforholdet å være større. Videre vil det ha betydning om det er tale om en helt ny stilling, eller om det kun er tale om endring av en del av arbeidsoppgavene. Helt generelt kan det likevel hevdes at overførsel til en helt ny stilling ofte vil være en ”vesentlig endring”.

#### 4.2.3 Endring av arbeidstid

Arbeidsmiljøloven inneholder detaljert regler og begrensninger vedrørende arbeidstiden.<sup>115</sup> Dette innebærer likevel ikke at arbeidsgiver står fritt til å gjøre endringer i arbeidstiden, så lenge det ikke følger begrensninger av loven. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven blir det fremhevet at ”[b]ruken av tid på arbeidsplassen setter rammer for hvor mye tid det er mulig å bruke på samvær med familie og venner, fritidssysler, husarbeid osv.”.<sup>116</sup> Den store betydningen arbeidstiden har for arbeidstakernes privatliv, taler således for at arbeidsgivers endringsadgang er begrenset.

---

<sup>115</sup> Aml. kapitel 10.

<sup>116</sup> NOU 2004:5 s. 234-235



Vedrørende hvilke endringer som vil være ”vesentlige” uttales det i forarbeidene til arbeidsmiljøloven at ”[v]esentlige endringer i arbeidstidordningen 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 f.eks. fra dagarbeid til nattarbeid, vil normalt ligge utenfor arbeidsgivers styringsrett”<sup>117</sup> Utover det at en vesentlig endring av arbeidstidens plassering ikke kan gjøres med hjemmel i styringsretten, sier uttalelsen lite om hvordan den konkrete vurderingen skal gjøres.

Ordlyden i uttalelsen taler likevel for at det kan være adgang til å gjøre mindre endringer i arbeidstiden. Denne forståelsen har støtte i Turnusdommen. Der uttales det at ”...ikke enhver avtalebestemmelse om arbeidstid [vil] begrense arbeidsgivers styringsrett”.<sup>118</sup> I dommen ble en endring av arbeidstidens plassering ansett for å være ”vesentlig”, når det var tale om å endre en konkret avtalebestemmelse. Det virker således som at store forflytninger i arbeidstidens plassering vil være ”vesentlige”, mens det kan være adgang til å gjøre mindre endringer. Det vil også ha betydning om det er tale om endring av en konkret avtalebestemmelse. Det skal antageligvis mindre til for at en endring er ”vesentlig” når det er avtalt noe konkret om forholdet i arbeidsavtalen. Reelle hensyn taler også for at arbeidsgiver ikke ensidig kan foreta store endringer i arbeidstiden. Det er blant annet en rekke praktiske hensyn knyttet til plasseringen av den daglige arbeidstiden. For arbeidstakere med barn vil en endring av arbeidstidens plassering kunne medføre vanskeligheter, da dette blant annet vil kreve organisering av barnepass. Hensynet til arbeidstaker taler derfor for at slike endringer fort vil måtte regnes som ”vesentlige”.

Spørsmålet er derfor hvilke mindre endringer i arbeidstidens plassering arbeidsgiver kan gjøre i kraft av styringsretten. En kan for eksempel tenke seg en situasjon der arbeidsgiver har behov for at en arbeidstaker skal møte ett kvarter tidligere enn avtalt, for å kunne delta på bedriftens daglige morgenmøte kl. 08.00. Dersom arbeidstakeren kommer kl. 08.15, vil han ikke få noe kjennskap til hvilke oppgaver som skal gjøres den aktuelle dagen. Spørsmålet er da om arbeidstaker kan nekte å godta en endring av arbeidstid fra kl. 08.15 - 16.15 til kl. 08.00 - 16.00. Dersom arbeidsgiver kan vise til saklige grunner for endringen, taler gode grunner for at arbeidstaker ikke kan motsette seg en slik mindre endring. For

---

<sup>117</sup> NOU 2004:5 s. 271

<sup>118</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 41

arbeidsgiver vil adgangen til å kunne gjøre slike endringer, være viktig for at bedriften skal kunne drives på en praktisk måte. Ettersom det er arbeidsgiver som står nærmest til å foreta de beslutninger som er til bedriftens beste, vil det være ugunstig dersom arbeidstaker skal kunne hindre slike mindre endringer.

På den annen side kan slike mindre endringer skape vanskeligheter for arbeidstakeren. Dersom arbeidstakeren må levere barna i barnehagen før jobb, og denne ikke åpner før kl. 08.00, vil det ikke være mulig for arbeidstakeren å innfinne seg på jobb allerede kl. 08.00. Dersom slike personlige forhold kan tillegges vekt, taler dette mot at arbeidsgiver kan gjøre endringer dersom det skaper store vanskeligheter for arbeidstaker. Hvilken betydning arbeidstakerens konkrete livssituasjon skal få for vesentlighetsvurderingen er usikkert. Dersom slike personlige forhold skal tillegges vekt, skal det antageligvis mindre til før en endring i arbeidstidens plassering vil være *”vesentlig”*. Det er tenkelig at personlige forhold kan få betydning dersom endringen er til vesentlig ulempe for arbeidstakeren.<sup>119</sup> I alle tilfeller vil slike forhold kunne komme inn ved den etterfølgende saklighetsvurderingen.<sup>120</sup> Likevel vil det sette arbeidsgiver i en vanskelig situasjon, dersom det må tas hensyn til alle personlige forhold før en endring kan gjennomføres. Særlig gjelder dette der endringen omfatter en større gruppe arbeidstakere. Det må derfor antageligvis kunne legges til grunn at arbeidsgiver kan gjøre slike mindre endringer, selv om de vil være til vesentlig ulempe for arbeidstakeren, så lenge endringsbehovet er saklig begrunnet.

Det neste spørsmålet er når endringer i arbeidstidens lengde vil være *”vesentlig”*. Spørsmålet er behandlet i Rt. 1985 s. 78. Problemstillingen i dommen var om arbeidsgiver kunne pålegge forlengelse av den ordinære arbeidstiden. Endringen var fremforhandlet under tarifforhandlinger. En liten gruppe uorganiserte arbeidstakere hevdet at endringen ikke kunne gjøres gjeldende overfor dem. De var i henhold til ansettelsesavtalene ansatt på de vanlige vilkårene for bedriftens personale. For arbeidstakerne innebar endringen en forlengelse av arbeidstiden med ett kvarter hver dag. Høyesterett kom til at arbeidsavtalen måtte forstås slik at arbeidstakerne måtte forholde seg til de arbeidsvilkår som til enhver

---

<sup>119</sup> I denne retningen taler LH-1997-817, der det blir uttalt at *”Når det i et tilfelle som dette dreier seg om avvikling av stillingen i Svolvær, blir det mindre rom for individuelle hensyn enn der hvor arbeidstakeren flyttes fra en stilling som opprettholdes.”*

<sup>120</sup> Se pkt. 2.1

tid gjaldt for den kategorien av ansatte det var rimelig å sammenlignes med.<sup>121</sup> Selv om retten ikke knyttet noen bemerkninger til hvor stor endring det var tale om i dette tilfellet, er det nærliggende å tro at en forlengelse på 15 minutter per dag ikke vil være en *"vesentlig endring"*.<sup>122</sup> Reelle hensyn taler også for at det skal en del til for at slike mindre endringer er vesentlige. Dersom arbeidsgiver er avskåret fra å kunne gjøre små justeringer i arbeidstiden vil styringsretten i realiteten kunne bli illusorisk. Når ikke annet er avtalt, virker det derfor som om arbeidsgiver kan foreta mindre justeringer i arbeidstiden med utgangspunkt i styringsretten.

Den gjennomgatte rettspraksis og de reelle hensyn som gjør seg gjeldende, taler for at en stor endring i arbeidstiden vil være en *"vesentlig"* endring. Små forflytninger i arbeidstidens plassering må antageligvis godtas, så lenge arbeidsgiver kan vise til saklige grunner for endringsbehovet. Mindre endringer i arbeidstidens lengde virker det som at arbeidsgiver kan foreta, uten at det er tale om *"vesentlige endringer"*.

## 5. Tolkningmomentet *"rimelig i lys av samfunnsutviklingen"*

### 5.1 Innledning

Tolkningmomentet *"... hva som er rimelig i lys av samfunnsutviklingen"* ble introdusert som selvstendig tolkningsmoment i Nøkkdommen (se pkt. 3.2.1).<sup>123</sup> Selv om rimelighetstolkning ikke er noen nyskaping innen alminnelig kontraktsrett, innebar dette tolkningsmomentet en endring i arbeidsrettslig rettspraksis. Et slikt tolkningsmoment kan ha gode grunner for seg. I et samfunn som endrer seg kontinuerlig, gjennom ny teknologi, svingninger i konjunkturer og behov for rasjonalisering i bedriftene for å kunne drive lønnsomt, vil en rimelig forståelse av kontraktens ordlyd kunne endre seg fra inngåelsestidspunktet. Særlig der arbeidsforholdet er langvarig, vil utenforliggende forhold kunne tvinge frem et behov for revisjon av avtalevilkår.

---

<sup>121</sup> Rt. 1985 s. 78 s. 82

<sup>122</sup> Forutsatt at arbeidstiden ikke går ut over rammene i arbeidsmiljøloven.

<sup>123</sup> Se likevel ARD 2000 s. 39. Der uttales det at arbeidspliktens omfang *"må fastlegges i lys av den faktiske utviklingen av driftsformer og arbeidsoppgaver på de aktuelle skipene"*

Etter at tolkningsmomentet første gang ble benyttet i Nøkkdommen har det pågått en debatt om bruken av rimelighetstolkning ”i lys av samfunnsutviklingen”.<sup>124</sup> En av årsakene til debatten er at bruken og innholdet av tolkningsmomentet, kan sies å ha vært lite ensartet i rettspraksis. I juridisk teori har det blitt rettet kritikk mot at tolkningsmomentet i realiteten kun er en vektlegging av arbeidsgivers behov for å kunne gjøre endringer.<sup>125</sup> Det har blitt anført at en praksis der arbeidsgiverens behov vektlegges i forhold til selve tolkningen av arbeidsavtalen, vil være uheldig. Slike individuelle forhold er allerede en del av den etterfølgende saklighetsvurderingen som er knyttet til utøvelsen av styringsretten. Det har blitt hevdet at dersom slike individuelle forhold også får betydning for avtaletolkningen, vil dette kunne utvide styringsretten i en slik grad at det vil uthule arbeidstakers stillingsvern.

## 5.2 Nærmere om tolkningsmomentet

I Nøkkdommen virker det som at arbeidsgivers behov som følge av samfunnsutviklingen, tillegges vekt både ved avtaletolkningen og i vesentlighetsvurderingen. Brannsjefens begrunnelse for omdisponeringen av de to arbeidstakerne, var at kommunen hadde pålagt dem å gjøre store innsparinger på driften av brannbåten. Det ble i dommen vektlagt at brannbåten B/S Nøkk de tre siste årene ikke hadde hatt noen utrykninger, mens det hadde vært bortimot 3000 utrykninger ved hovedstasjonen.<sup>126</sup> Samfunnsmessige endringer som hadde ført til et økt behov for beredskap på land, virker således å ha fått betydning for vurderingen. Høyesterett begrunnet likevel ikke resultatet direkte i ” *hva som er rimelig i lys av samfunnsutviklingen*”. Det ble uttalt at endringen ville innebære en ”... *ikke ubetydelig økning i omfanget av tilleggsoppgavene*”<sup>127</sup> og ”... *ikke ubetydelige endringer i deres arbeidsoppgaver ...*”. Dersom uttalelsene ses isolert, skulle det være nærliggende å tro at endringen lå utenfor styringsrettens grenser. Likevel kom Høyesterett til at endringen ikke var større enn det arbeidstakerne måtte akseptere. Selv om Høyesterett ikke direkte vektla at behovet for mannskap på land var langt større enn på brannbåten,

---

<sup>124</sup> Se f.eks. Ida Ørbeck Totland, ”Kan arbeidsgiver nå, i større grad enn tidligere, gjøre endringer i de ansattes arbeidsoppgaver? – Om grunnpregsstandardens utvikling i norsk rett.” *Arbeidsrett* nr. 03 2008 og <http://www.arbeidsmiljo.no/xp/pub/hoved/tidsskrift/temaer/arbeidsrett/264077>. Sist lest 28.01.2011

<sup>125</sup> <http://www.arbeidsmiljo.no/xp/pub/hoved/tidsskrift/temaer/arbeidsrett/264077>. Sist lest 28.01.2011

<sup>126</sup> Rt. 2000 s. 1602 s. 1610

<sup>127</sup> Rt. 2000 s. 1602 s. 1610

var det få andre argumenter som i realiteten tilsa en slik løsning. Ettersom retten ikke direkte benytter tolkningsmomentet i sin begrunnelse, kan det likevel ikke utledes noen generell regel om at arbeidsgivers endringsbehov vil ha betydning for avtaletolkningen, og vesentlighetsvurderingen.

For å fastslå nærmere hva som ligger i tolkningsmomentet er Theatercafedommen (se pkt. 3.2.4) av interesse.<sup>128</sup> Bakgrunnen for at ledelsen ønsket å pålegge servitørene tipsdeling, var at slik tipsdeling nå var vanlig. Videre hadde det oppstått samarbeidsproblemer mellom noen grupper ansatte, hvor deling av tipsen utgjorde en sentral del av konflikten.

Lagmannsretten og Høyesterett benyttet tolkningsmomentet ” rimelig i lys av samfunnsutviklingen ” på forskjellig måte i Theatercafesaken. I Lagmannsrettens dom ble det lagt vekt på at praksisen i restaurantbransjen nå var tipsdeling, og at manglende tipsdeling virket ødeleggende for miljøet ved restauranten.<sup>129</sup> Det ble uttalt at ”*[h]ensett til ... arbeidsgivers rett og plikt når det gjelder arbeidsmiljøet, mener lagmannsretten at arbeidsgiver i kraft av styringsretten har rett og plikt til å forandre ordninger som fungerer uheldig i praksis.*”<sup>130</sup> Lagmannsrettens rimelighetstolkning kan således virke todelt. For det første legges det vekt på endringer i hvordan praksisen for tipsdeling var i samfunnet. For det andre virker det som at arbeidsgivers behov for å kunne gjøre endringer vektlegges. Det er likevel nærliggende å tro at årsaken til konflikten var at praksisen ved Theatercaféen skilte seg fra andre serveringssteder, og at endringsbehovet derfor var et resultat av samfunnsutviklingen. Dommen fra lagmannsretten trekker således i retning av at samfunnsmessige endringer, som har ført til et reelt endringsbehov for arbeidsgiver, får betydning for tolkningen av avtalen og vesentlighetsvurderingen. Det kan også virke som at arbeidsgivers endringsbehov grunnet forhold innad i bedriften, kan få betydning for styringsretten.

Høyesterett går i sine domsgrunner derimot ikke like langt i sin vektlegging av arbeidsgivers endringsbehov.<sup>131</sup> I dommen ble det vektlagt at ”... folk flest nå [så] på tipsdeling som det naturlige ...”.<sup>132</sup> Dette tyder på at samfunnsutviklingen kan utvide

---

<sup>128</sup> Rt. 2008 s. 856

<sup>129</sup> LB-2006-80450

<sup>130</sup> LB-2006-80450

<sup>131</sup> Rt. 2008 s. 856

<sup>132</sup> Rt. 2008 s. 856 avsnitt 42

arbeidsgivers adgang til å gjøre endringer i arbeidsforholdet. Betydningen av samarbeidsproblemene, og således arbeidsgivers behov, ble ikke vektlagt i vurderingen av om tipsordningen var omfattet av arbeidsavtalen. Etter å ha konkludert med at tipsordningen ikke var en del av arbeidsavtalen, og at den således ikke begrenset arbeidsgivers styringsrett, knyttet retten likevel noen kommentarer til samarbeidsproblemene. Høyesterett fremhevet at begrunnelsen for vedtaket var å bedre arbeidsmiljøet, og at tipsordningen hadde vært av betydning for konflikten.<sup>133</sup> Det ble ikke foretatt noen etterfølgende vurdering av vedtakets saklighet. Det uttales at siden tipsdelingen hadde vært av betydning for konflikten, og fordi avtalen åpnet for vedtaket, så Høyesterett ”... ikke nærmere grunn til å gå ... inn på dette eller på andre sider ved hensiktsmessigheten av vedtaket.”<sup>134</sup> Det synes da noe uklart om arbeidsgivers behov har hatt betydning for hvordan Høyesterett tolker arbeidsavtalen til de ansatte, og i helhetsvurderingen av om endringen er ”vesentlig”, eller om behovet kun er en del av saklighetsvurderingen. Ettersom Høyesterett bare indirekte legger vekt på samarbeidsproblemene i sin vurdering, gir heller ikke Theatercafedommen noen endelig avklaring av hva som ligger i tolkningsmomentet ”rimelig i lys av samfunnsutviklingen”.

En viss presisering av at innholdet av tolkningsmomentet kan likevel sies å følge av Domkantordommen (se pkt. 3.2.4).<sup>135</sup> I tolknings- og utfyllingsprosessen vurderte retten om hensynet til ”hva som er rimelig i lys av samfunnsutviklingen” kunne benyttes i den aktuelle saken. Det ble først vurdert om samfunnsendringer kunne føre til en utvidelse av styringsretten. Det ble i vurderingen vektlagt at den nye kirkeloven fra 1997 hadde skapt strukturendringer og åpnet for horisontale forflytninger til tilsvarende arbeid i andre sogn. Dette medførte likevel ikke at endringen kunne gjøres i kraft av styringsretten. Retten uttalte at ”Det er intet som taler for at den aktuelle organisasjonsendringen på arbeidsgiversiden bør føre til en lempeligere vurdering av vilkårene for omplassering av arbeidstakere enn ellers. Endringene i forskriften om tjenesteordningen og kvalifikasjonskravene for kantorer tilsier heller ikke noen utvidelse av styringsretten.”<sup>136</sup> Selv om retten avviste at samfunnsutviklingen kunne få betydning for den aktuelle saken, tyder uttalelsen på at samfunnsendringer i noen tilfeller kan utvide styringsretten.

---

<sup>133</sup> Rt. 2008 s. 856 avsnitt 45

<sup>134</sup> Rt. 2008 s. 856 avsnitt 45

<sup>135</sup> LE-2008-47080

<sup>136</sup> LE-2008-47080

Videre vurderte lagmannsretten om samfunnsutviklingen "... [hadde] ledet til et økt omstillingsbehov i virksomheten i domskirken som [gjorde] at de ansatte [burde] tåle en økt omplasseringsadgang."<sup>137</sup> Dette forholdet var ikke påberopt fra arbeidsgivers side. Lagmannsretten tok således opp spørsmålet på eget initiativ. Dette taler for at arbeidsgivers endringsbehov kan utvide styringsretten, selv om det var tale om en "vesentlig endring". Likevel kunne ikke endringsbehovet føre til en utvidet endringsadgang i dette tilfellet. Det ble uttalt at "[l]agmannsretten legger etter bevisførselen til grunn at arbeidsoppgavene og arbeidsbyrden i domskirken ikke har endret seg vesentlig de senere år." I denne forbindelse trakk lagmannsretten frem den store økningen i arbeidsoppgaver som hadde funnet sted i Nøkkdommen (se pkt. 3.2.1). Det virker således som at en vesentlig økning i arbeidsoppgaver kan åpne for en utvidet endringsadgang.<sup>138</sup> Når det gjaldt betydningen av rent individuelle forhold, her samarbeidsproblemer, kunne ikke slike forhold utvide styringsretten. Retten fant at både stillingsvernet og reelle hensyn talte mot en slik utvidelse. Slike rent subjektive forhold ble ansett å høre til den saklighetsvurderingen som må foretas, i forbindelse med utøvelsen av styringsretten. I lys av Domkantordommen synes det derfor uklart om rent subjektive forhold på arbeidsgiversiden, som ikke er en konsekvens av samfunnsutviklingen, skal kunne tillegges vekt ved tolkningen av arbeidsavtalen.

Individuelle forhold på arbeidsgivers side fikk derimot vekt i en dom fra Frostating lagmannsrett.<sup>139</sup> En lærer var blitt omplassert til en annen skole på grunn av arbeidsmiljømessige hensyn. Lagmannsretten kom til at omplasseringen kunne gjennomføres med hjemmel i styringsretten. Hensynet til arbeidsmiljøet måtte i dette tilfellet gå foran hensynet til arbeidstakeren. Det ble uttalt at "... omplasseringen [fremsto] som rimelig sett i lys av samfunnsutviklingen, hvor hensynet til arbeidsmiljøet har blitt stadig viktigere." I dommen var det i realiteten ingen samfunnsmessige endringer som hadde ført til et økt endringsbehov. Det økte fokuset på arbeidsmiljø i samfunnet, kan neppe sies å være en slik samfunnsmessig endring det siktes til i Nøkkdommen. En slik vektlegging av individuelle behov ved avtaletolkningen, skiller seg dermed fra den opprinnelige bruken av tolkningsmomentet. Dommen taler derfor i retning av at rent individuelle forhold på arbeidsgivers side kan føre til en utvidet styringsrett.

---

<sup>137</sup> LE-2008-47080

<sup>138</sup> Saken har vært behandlet i Høyesteretts kjæremålsutvalg, men ble nektet fremmet. Se HR-2009-864-U

<sup>139</sup> LF-2008-141441

Innholdet i tolkningsmomentet kan sies å få en nærmere avklaring i Turnusdommen (se pkt. 1.1). I vurderingen av om en tolkning ”i lys av samfunnsutviklingen” kunne føre til at avtalebestemmelsen om seinvakt kunne endres, vurderte retten først om kommunens behov kunne tillegges vekt ved tolkningen. Førstvoterende uttalte at *”Jeg kan ... ikke se at de behov kommunen har vist til, er tilstrekkelig tungtveiende til å endre et så særpreget element i arbeidsforholdet som avtale om ”seinvakt”.*”<sup>140</sup> Uttalelsen er prinsipielt interessant fordi den slår fast at arbeidsgivers konkrete endringsbehov kan få betydning for avtaletolkningen. Er behovet tilstrekkelig tungtveiende, åpnes det for at også ”vesentlige endringer” kan gjøres med hjemmel i styringsretten. Dette vil i realiteten kunne innebære en utvidelse av arbeidsgivers styringsrett, ettersom retten tidligere i dommen presiserte at det ville falle utenfor styringsretten og endre avtaleforhold som ”... særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet.”<sup>141</sup> Hva som vil være så tungtveiende grunner at ”vesentlig forhold” kan endres, sier dommen ikke noe om. Hensynet til arbeidstakers stillingsvern taler likevel for at det skal en del til. Det virker som at en konflikt på arbeidsplassen i utgangspunktet ikke er en tungtveiende grunn. Er bakgrunnen for konflikten samfunnsendringer, virker det i henhold til Teatercafedommen (se pkt. 3.2.4) som at en slik konflikt likevel kan være tilstrekkelig.<sup>142</sup> Et poeng er at det i Theatercafedommen ikke var inntatt noen særskilt begrensning i arbeidsavtalen. I Turnusdommen var det uttrykkelig avtalt ”seinvakt”. Hensynet til arbeidstakers forutberegnelighet tilsier at endringsbehovet må være større der det er tale om å endre et forhold som er direkte regulert i arbeidsavtalen.

Etter å ha vurdert arbeidsgivers behov for å kunne gjøre endringer, drøftet Høyesterett i Turnusdommen betydningen av samfunnsmessige endringer. Vedrørende betydningen av den generelle samfunnsutviklingen ble det uttalt at *”... [a]vtalene ble inngått i 2002, og det har ikke funnet sted noen vesentlige samfunnsmessige endringer siden den gang som skulle tilsi at den vaktordningen som er avtalt, kan endres på annen måte enn ved endringsoppsigelse.”*<sup>143</sup> En naturlig forståelse av denne uttalelsen er at dersom det hadde funnet sted ”vesentlige samfunnsmessige endringer”, kunne disse åpnet for at avtalebestemmelsen kunne endres. Dette gjaldt selv om endringen i realiteten lå utenfor arbeidsgivers styringsrett. Hva som vil være ”vesentlige samfunnsmessige endringer”

---

<sup>140</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 43

<sup>141</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 41

<sup>142</sup> I denne dommen var det likevel ikke avtalt noe om tipsen i arbeidsavtalen.

<sup>143</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 43



fremgår ikke av dommen. Et poeng kan være at tidsperspektivet i Turnusdommen var relativt kort. Det hadde bare gått fire år fra ansettelsesforholdet ble inngått, til arbeidsgiver ønsket å gjøre endringer. Har arbeidsforholdet vart over lang tid, kan det ha skjedd samfunnsmessige endringer som det er vanskelig for arbeidsgiver å forutse ved avtaleinngåelsen. Har det gått kort tid, kan det argumenteres for at arbeidsgiver bør bære risikoen for eventuelle samfunnsmessige endringer. I Nøkkdommen (se pkt. 3.2.1) gikk det lengre tid fra ansettelse til endringsbehovet oppsto. Det hadde også skjedd en samfunnsmessig endring, ved at antall branner på land hadde økt. Det er likevel vanskelig å si noe om hvor lang tid det må gå, før samfunnsmessige endringer kan påberopes. Et hensyn som taler for at det ikke kan stilles for strenge krav, er at samfunnsendringer i dag kan skje nærmest over natten. Likevel taler det at samfunnet endrer seg hurtig, for at arbeidsgiver nå i større grad må ta dette i betraktning ved inngåelse av arbeidskontrakten.

### 5.3 Oppsummering av rettstilstanden

Etter en gjennomgang av rettspraksis synes det som at bruken av tolkningsmomentet *”rimelig i lys av samfunnsutviklingen”* kan innebære en utvidelse av arbeidsgivers styringsrett. En tolkning av arbeidsavtalen i lys av dette momentet, innebærer for det første en vurdering av om det rent faktisk har vært noen *”vesentlige samfunnsmessige endringer”* siden avtalen ble inngått. Har det vært vesentlige samfunnsmessige endringer, kan det synes som at disse kan utvide arbeidsgivers styringsrett, ut over det som følger av arbeidsavtalen. Videre kan arbeidsgivers konkrete behov tilsi en utvidelse av styringsretten. Dette innebærer at endringer som i realiteten faller utenfor arbeidsavtalens ordlyd, og som er *”vesentlige”*, i noen tilfeller vil kunne gjøres uten å gå veien om en endringsoppsigelse.

## 6. Arbeidsgivers mulighet til å begrense egen styringsrett

Det følger av den private autonomi og alminnelig kontraktsfrihet at arbeidsgiver kan begrense egen styringsrett gjennom den individuelle arbeidsavtalen. Dette er også lagt til grunn i rettspraksis. I Turnusdommen (se pkt. 1.1) ble det uttalt at *”[a]rbeidsgiver ... [kan] ved bestemmelser i individuelle arbeidsavtaler vedta begrensninger i arbeidsgivers*

styringsrett.”<sup>144</sup> En naturlig forståelse av dette er at arbeidsgiver står fritt til å begrense muligheten til å gjøre endringer i arbeidsforholdet. Arbeidsgivers kompetanse kan bindes gjennom svært konkret angitte stillingsbeskrivelser, eller tillegg som ”*arbeidssted kan ikke endres uten etter avtale med arbeidstaker*”. Mulighet til å binde egen kompetanse, er også en naturlig følge av det underordningsforholdet som etableres ved kontraktsinngåelse. Det må likevel, på grunn av de offentligrettslige begrensninger som arbeidsforholdet er underlagt, gjøres unntak fra avtalefriheten der det gjelder preseptorisk lovgivning. Arbeidsgiver kan følgelig ikke begrense sin egen adgang, og plikt, til å iverksette tiltak, dersom arbeidsmiljøet ved bedriften ikke er forsvarlig.<sup>145</sup>

Der arbeidsgiver har inngått en avtale som begrenser styringsretten, vil det sjelden oppstå tvist om endringsadgangen. En endring vil da i de fleste tilfeller ligge utenfor styringsretten, og må følgelig gjøres gjennom en endringsoppsigelse. I de fleste tilfellene har arbeidsgiver likevel ikke fraskrevet seg styringsretten i arbeidsavtalen. Som tidligere nevnt er muligheten til å kunne gjøre endringer ofte en forutsetning for rasjonell drift. De fleste arbeidsgivere vil derfor ønske å holde muligheten til å gjøre endringer åpen.

## 7. Styringsrettsklausuler

### 7.1 Innledning

I de senere årene har det blitt vanlig at arbeidsgiver tar inn bestemmelser vedrørende styringsretten i arbeidskontrakten. Det kan for eksempel være vilkår om at ”*Arbeidsstedet kan endres dersom det foreligger en endring i oppdragsmengden ved bedriften*”. Det har også blitt vanlig at advokatfirmaer råder arbeidsgivere til å sikre seg gjennom slike klausuler.<sup>146</sup> Ettersom arbeidsavtalen i utgangspunktet er en ”fri” avtale, tilsier dette at arbeidsgiver kan utvide styringsretten gjennom slike bestemmelser, så lenge bestemmelsene ikke strider mot preseptorisk lovgivning eller eventuelle tariffavtaler. Ut i fra dette synspunktet vil arbeidstaker ved inngåelse av en slik arbeidskontrakt, ha fraskrevet seg retten til å protestere på en senere endring i arbeidsforholdet. Den

---

<sup>144</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 38

<sup>145</sup> aml. § 4-1.

<sup>146</sup> [http://www.deloitte.com/view/no\\_NO/no/tjenester/article/fda682d0e3295210VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm](http://www.deloitte.com/view/no_NO/no/tjenester/article/fda682d0e3295210VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm) - sist lest: 16.03.2011

skjevheten som foreligger i avtaleforholdet tilsier likevel at ikke alle slike styringsrettsklausuler vil kunne gjøres gjeldende ovenfor arbeidstaker. Ved inngåelsen av avtalen vil arbeidstakers ønske om å få den aktuelle jobben, kunne føre til at vedkommende godtar klausuler som gir arbeidsgiver en uforholdmessig stor mulighet til å gjøre endringer. Arbeidstaker vil ikke nødvendigvis forstå hva en utvidet styringsrett i realiteten kan innebære for arbeidsforholdet. Dette hensynet taler i retning av at slik avtalefestet styringsrett, ikke nødvendigvis vil kunne opprettholdes ved en senere tvist om endringsadgangen. Videre er det usikkert om slike klausuler i seg selv vil kunne være hjemmelsgrunnlag for endringsadgangen. Dersom dette er tilfellet vil det kunne innebære en utvidelse av styringsretten, ettersom arbeidsgiver da også vil kunne endre ”*vesentlige avtaleforhold*” med hjemmel i klausulen. Dersom det ikke er tale om et selvstendig hjemmelsgrunnlag, vil slike klausuler innebære at arbeidsavtalen åpner for endringer. Det må da likevel foretas en vurdering av om endringen er for ”*vesentlig*” til at den kan gjøres i kraft av styringsretten.

## 7.2 Styringsrettsklausuler som selvstendig hjemmelsgrunnlag

Ved vurderingen av om en styringsrettsklausul kan utvide arbeidsgivers endringsadgang, vil klausulens ordlyd være utgangspunktet. Er klausulens utforming uklar, vil den antageligvis kun være et moment i en samlet vurdering av om endringen ligger innenfor arbeidsavtalen. Det er ikke uvanlig at arbeidsavtaler inneholder mer eller mindre vage formuleringer vedrørende arbeidsgivers styringsrett. Spørsmålet er om formuleringer som arbeidssted er ”*p. t*” eller andre bestemmelser som tar forbehold om senere endringer, i seg selv vil kunne hjemle de aktuelle endringene.<sup>147</sup>

Betydningen av styringsrettsklausuler er behandlet i en dom vedrørende internasjonal flytteplikt for arbeidere innen oljebransjen.<sup>148</sup> Spørsmålet i dommen var om tre arbeidstakere som nektet å etterkomme en avtalefestet flytteplikt, kunne avskjediges. Høyesterett kom til at klausulen om flytteplikt besto, men at to av arbeidstakerne ikke kunne avskjediges da de ikke hadde fått noe klart pålegg om å flytte. Vedrørende flytteplikten ble det uttalt at ”*[d]et er åpenbart behov for at det i slike internasjonalt*

---

<sup>147</sup> F.eks. Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 39, LE 2008 s. 47080 avsnitt 21

<sup>148</sup> Rt. 1989 s. 231. Se også Rt. 1988 s. 476 (Høyesteretts kjæremålsutvalg)

*pregede arbeidsforhold det her er tale om, må kunne inngås avtale som pålegger arbeidstakeren en internasjonal flytteplikt innenfor selskaper tilhørende vedkommende selskapsgruppe.*"<sup>149</sup> Retten hjemlet således flyttingen direkte i den avtalefestede klausulen. Det ble ikke foretatt noen etterfølgende vurdering av hvor "vesentlig" endringen av arbeidssted var. Dommen taler for at styringsrettsklausuler kan være selvstendig hjemmel for arbeidsgivers endringsadgang. På den annen side var det i dommen tale om en spesiell type arbeidsforhold. Arbeidsgiveren hadde kunder over hele verden. Behovet for personale til å utføre oppgaver, varierte derfor etter hvilken kunde selskapet arbeidet for. Selv om dommen taler for at slike klausuler er bindende, er det noe usikkert om dette lar seg overføre direkte til andre typer avtaleforhold.

I Turnusdommen (se pkt. 1.1) vurderte retten om en bestemmelse om at arbeidstakeren skulle arbeide "p.t. V/Dreggegruppen, seinvakt" gjorde at arbeidsgiver kunne endre arbeidstakerens arbeidstid fra seinvakt til dagvakt.<sup>150</sup> Retten kom til at "p.t." kun knyttet seg til arbeidsstedet, slik at denne bestemmelsen ikke kunne hjemle en endring av arbeidstiden. Selv om retten ikke tok direkte stilling til om saken ville stilt seg annerledes dersom "p.t." også omfattet arbeidstiden, er det en del som taler i den retningen. I forhold til om "p.t." knyttet seg til både arbeidstid og arbeidssted uttalte førstvoterende "[d]et er kommunen som er den profesjonelle part i avtaleforholdet, og dersom det var viktig for kommunen å sikre at vaktordningen skulle kunne endres uten oppsigelse, var det kommunen som hadde sterkest oppfordring til å sørge for at dette ble klargjort".<sup>151</sup> En naturlig forståelse av uttalelsen er at dersom kommunen ønsket gjøre endringer i arbeidsforholdet, var det deres ansvar å ta inn et forbehold om dette. Dommen taler derfor i retning av at en slik klausul vil kunne utvide styringsretten.

I motsatt retning taler likevel Domkantordommen<sup>152</sup> (se pkt. 3.2.4). I dommen kom Eidsivating lagmannsrett til at en klausul inntatt i den individuelle arbeidsavtalen om "arbeidssted "p.t." ved Nidaros domkirke" ikke i seg selv kunne hjemle den pålagte omplassering. Begrunnelsen var at "[a]lle de andre individuelle tolkningsmomentene rundt ansettelsen, både stillingsbetegnelsen, ordlyden i utlysningsteksten, stillingsinstruksen og arbeidsplanene, [talte] entydig for at As arbeidsforhold i stillingen

---

<sup>149</sup> Rt. 1989 s. 231 s. 238

<sup>150</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 39

<sup>151</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 39

<sup>152</sup> LE-2008-47080

*som domkantor III var knyttet til Nidarosdomen.*<sup>153</sup> Klausulen ble således bare ansett som et moment i en samlet vurdering. Dommen taler i retning av at en standardklausul som er relativt vag, som for eksempel ”*p.t.*” ikke er nok til å kunne hjemle en utvidet endringsadgang.

I LE-2007-23980 fant Eidsivating lagmannsrett at en inntatt klausul om at arbeidstakeren var pliktig å arbeide ”*i den avdelingen eller det arbeidssted som bedriften til enhver tid bestem[te]*”, åpnet for omplassering.<sup>154</sup> Dette gjaldt selv om det var angitt ett konkret arbeidssted i arbeidsavtalen. Spørsmålet i saken var om arbeidsgiver kunne omplassere en butikkmedarbeider til en annen avdeling i samme foretak. Arbeidstakeren anførte at siden det var angitt et konkret arbeidssted, var dette en særklausul som måtte gå foran standardklausulen om endringsadgang. Lagmannsretten fant at standardklausulen gjaldt. Likevel ble ikke endringsadgangen hjemlet i denne klausulen alene. Lagmannsretten kom til at klausulen åpnet for at det kunne gjøres endringer, men foretok likevel en etterfølgende vurdering av om stillingen beholdt sitt grunnpreg. Dommen peker derfor i retning av at slike klausuler ikke utvider styringsretten, slik at endringen fortsatt må ligge innenfor det som tradisjonelt har blitt ansett som grensene for styringsretten. Dersom en slik styringsrettsklausul i seg selv kunne hjemle endringsadgangen, skulle ikke en slik vurdering av stillingens grunnpreg være nødvendig.

Til illustrasjon kan også nevnes en dom fra Oslo tingrett.<sup>155</sup> Spørsmålet i saken var om en endring fra stillingen produksjonsplanlegger til stillingen som linjeoperatør kunne gjøres innenfor arbeidsgivers styringsrett. Tingretten kom til at endringen var en ugyldig endringsoppsigelse. Arbeidstakerne hadde skrevet under på en ny arbeidsavtale der det var inntatt følgende klausul ”*A skal til enhver tid utføre de arbeidsoppgaver som naturlig faller inn under stillingen ....*”<sup>156</sup> Tingretten kom til at det var tale om endringer som forandret stillingens særpreg i vesentlig grad. Vedrørende betydningen av klausulen ble det uttalt at ”*[r]etten finner ikke at den vagt formulerte tilpassningsklausulen i avtalen ... kan endre dette utgangspunktet. Den ble ikke presentert som en slik endringsavtale. Den ble heller ikke forstått slik av arbeidsgiver.... Det ble dessuten gitt uriktig informasjon om*

---

<sup>153</sup> LE-2008-47080

<sup>154</sup> LE-2007-23980 (sitat hentet fra fremstillingen av saken)

<sup>155</sup> TOSLO-2010-20184

<sup>156</sup> TOSLO-2010-20184 (sitat hentet fra framstilling av saken)

*at [arbeidstakeren] ikke hadde noen gyldig avtale hvis han ikke undertegnet.*"<sup>157</sup>

Styringsrettsklausulen var således ikke tilstrekkelig hjemmelsgrunnlag til at en så "vesentlig" endring kunne gjøres. Likevel var det flere forhold som tilsa at klausulen ikke kunne tillegges avgjørende vekt. For det første var det i denne saken tale om endringer i både arbeidsoppgaver og arbeidstidsordningen. Klausulen omfattet i utgangspunktet bare endring av arbeidsoppgaver. Arbeidstakeren var heller ikke gjort oppmerksom på at han skrev under på en slik endringsklausul. Videre trodde arbeidstakeren på grunn av "... grovt uriktig informasjon..." fra arbeidsgivers side, at han måtte godta avtalen for at han skulle få beholde jobben.

Høyesterettspraksis trekker etter dette i retning av at styringsrettsklausuler vil kunne være selvstendig hjemmelsgrunnlag for en utvidet styringsrett. Det er nærliggende å tro at utfallet i Turnusdommen ville blitt et annet dersom retten hadde funnet at "p.t." ikke bare knyttet seg til arbeidssted, men også plassering av arbeidstid. Underrettspraksis taler på den andre siden for at styringsrettsklausuler ikke kan hjemle en utvidet endringsadgang for arbeidsgiver. I henhold til denne praksisen medfører klausulene kun at en endring i de fleste tilfeller vil ligge innenfor arbeidsavtalen. Selv om arbeidsavtalen ikke er til hinder for en endring, kan endringen være for "vesentlig" til at den kan gjøres med hjemmel i styringsretten.

Det er på den annen side en rekke reelle hensyn som taler for at styringsrettsklausuler kan utvide styringsretten. Ettersom styringsretten i dag er underlagt begrensninger, kan det hevdes at en oppmykning av disse begrensningene gjennom styringsrettsklausuler kan være hensiktsmessig. For arbeidsgiver kan det være viktig å sikre seg muligheten til å gjøre endringer, dersom det er nærliggende at det vil bli behov for dette senere i arbeidsforholdet. Styringsrettsklausuler vil kunne skape større forutberegnelighet rundt hvilke endringer som kan gjøres i arbeidsforholdet. Slike klausuler kan derfor være en mer hensiktsmessig måte å utvide arbeidsgivers styringsrett på, enn for eksempel gjennom tolkning ut i fra "hva som er rimelig i lys av samfunnsutviklingen". Arbeidstakeren vil ved inngåelsen av avtalen bli gjort klar over at det kan gjøres endringer senere. Denne bevisstgjøringen vil kanskje føre til at senere endringer ikke vil virke like inngripende. Videre vil endringsadgangen ut over de tilfellene som er regulert i klausulen, kunne bli

---

<sup>157</sup> TOSLO-2010-20184

snevrere. Dersom arbeidstakeren direkte har tatt stilling til hvilke endringer han ønsker å kunne gjøre senere i arbeidsforholdet, taler reelle hensyn i retning av at det skal mer til for at han skal kunne gjøre endringer ut over det som er avtalt.

På den annen side vil det være lite hensiktsmessig dersom arbeidsgiver skal kunne utvide styringsretten, gjennom å ta inn vagt utformede standardbestemmelser om styringsrett i arbeidskontrakten. Arbeidstakeren kan være i en presset situasjon ved inngåelsen av arbeidsavtalen, slik at vedkommende ikke nødvendigvis innser hva en slik klausul innebærer. Det bør derfor stilles krav til innholdet og spesifikasjonsnivået i de aktuelle klausulene. Videre bør det også stilles krav til at klausulen er en følge av et gjennomtenkt og reelt behov fra arbeidsgivers side. Det bør kanskje også være et vilkår for gyldighet, at arbeidsgiver tilkjenner for arbeidstakeren hva en utvidet styringsrett vil kunne innebære for arbeidsforholdet.

Etter en gjennomgang av rettskildene må det på bakgrunn av praksis fra Høyesterett og reelle hensyn legges til grunn at styringsrettsklausuler vil kunne fungere som selvstendig hjemmel for en utvidet styringsrett.

### 7.3 Revisjon etter avtalelovens § 36

#### 7.3.1 Innledning

Spørsmålet i det følgende er hvorvidt styringsrettsklausuler står seg i forhold til avtl. § 36. I henhold til bestemmelsen kan et avtalevilkår settes til side dersom det ”... *ville virke urimelig eller i strid med god foretningsskikk å gjøre [vilkåret] gjeldende*”. Spørsmålet blir derfor om arbeidstaker kan påberope seg at styringsrettsklausulen er ugyldig, når arbeidsgiver ønsker å gjennomføre en endring i henhold til klausulen. Dersom klausulen må settes til side som urimelig, vil arbeidsgivers endringsadgang måtte vurderes ut i fra om endringen ligger innenfor den alminnelige styringsretten. Det er også et alternativ med delvis tilsidesettelse, hvoretter den reviderte klausulen må danne utgangspunktet for endringsadgangen. I forarbeidene uttales det at det vil ”... *være grenser for hvilke endringsmuligheter som kan nedfelles i avtalen, jf avtaleloven § 36 hvoretter urimelige*

*avtalevilkår kan settes til side.*<sup>158</sup> Ut over denne uttalelsen sier forarbeidene ingenting om når et slikt avtalevilkår kan settes til side etter avtl. § 36. Forholdet mellom styringsrettsklausuler og avtl. § 36 er heller ikke direkte behandlet i rettspraksis. En del retningslinjer for vurderingen kan likevel hentes fra dommer som behandler nærliggende problemstillinger.

Etter ordlyden i avtl. § 36 skal vurderingen av om et avtalevilkår er "*urimelig*" avgjøres på bakgrunn av en helhetsvurdering. I vurderingen skal det tas hensyn til avtalens innhold, partenes stilling, forholdene ved avtalens inngåelse, senere inntrådte forhold og omstendighetene for øvrig. Ordlyden "*urimelig*" tilsier at det skal en del til før et avtalevilkår kan settes til side etter bestemmelsen. I det følgende vil de ulike vurderingsmomentene som følger av avtl. § 36, gjennomgås med tanke på når bestemmelsen kan få anvendelse på styringsrettsklausuler.

### 7.3.2 Avtalens innhold

Det første vurderingstemaet i urimelighetsvurderingen er "*avtalens innhold*". Ordlyden "*avtalens innhold*" tilsier at det må foretas en konkret vurdering av hvor "*urimelig*" det aktuelle avtalevilkåret er.

I Rt. 2002 s. 1800 (heretter Banksjefdommen) var spørsmålet om et avtalevilkår som påla boplikt, kunne settes til side etter avtl. § 36. Engasjementsjefen i banken hadde forpliktet seg til å bosette seg i kommunen banken var lokalisert. Da han ikke flyttet til kommunen gikk banken til oppsigelse. Høyesterett kom til at avtalevilkåret ikke var ugyldig etter avtl. § 36. Det første momentet i vurderingen av "*avtalens innhold*" var hvilken innvirkning et slikt avtalevilkår ville ha på arbeidstakeren. Høyesterett vektla at slike bostedsvilkår kunne legge begrensninger på livsførselen til arbeidstakerne selv, og deres familier. Avtalen var likevel ikke urimelig.<sup>159</sup>

I forhold til styringsrettsklausuler vil det derfor kunne være sentralt hvor inngripende endringsadgang det er tale om. En klausul som åpner for at arbeidstakeren kan

---

<sup>158</sup> NOU 2004:5 s. 271

<sup>159</sup> Rt. 2000 s. 1800 s. 1806



omplasseres til en avdeling plassert på andre enden av landet, vil for eksempel kunne virke mer inngripende enn en omplasseringsadgang innen fylket. Her vil en rekke praktiske hensyn kunne gjøre seg gjeldende. Det vil kunne ha betydning om det er gode pendlermuligheter, eller om hele familien blir tvunget til å flytte. Når det gjelder arbeidstid vil det kunne være av betydning om det er tale om muligheten til å gjøre mindre justeringer, eller om det er tale om å endre når på døgnet arbeidstiden skal plasseres. Rimeligheten av styringsrettsklausuler som åpner for å gjøre endringer i arbeidsoppgaver, vil kunne bero på om det er tale om arbeidsoppgaver innenfor eller utenfor den yrkeskompetansen arbeidstakeren innehar.<sup>160</sup>

Videre vektla Høyesterett i Banksjefdommen at slike avtalevilkår ikke var vanlige i den aktuelle bransjen.<sup>161</sup> Dersom det er tale om en bransje med stort behov for å kunne gjøre endringer, vil slike klausuler kunne være vanlig praksis. Det skal da antageligvis mer til for at bestemmelsen vil være urimelig. I bankbransjen vil det for eksempel kunne være vanlig at arbeidstakerne omplasseres innad i bedriften, ettersom det kan forekomme svingninger i arbeidsoppgavene etter hvordan det økonomiske markedet er.<sup>162</sup> Slike klausuler vil derfor kunne være vanlig praksis, og således lettere å godta. Når slike klausuler er vanlig praksis, må arbeidstaker i stor grad kunne sies å ha vært klar over endringsmuligheten ved inngåelsen av arbeidsforholdet. Det skal da mer til for å hevde urimelighet på et senere tidspunkt.

I vurderingen av avtalens innhold vektla Høyesterett i Banksjefdommen også begrunnelsen og behovet banken hadde for bostedskravet.<sup>163</sup> Bankens begrunnelse var at det var behov for at engasjementsjefen skulle ha lokalkunnskap om næringslivet i kommunen. Det ble uttalt at det skal atskillig til ”... for at retten kan sette til side som urimelig en vurdering av denne art som en privat bedrift har foretatt, når vilkåret er klart presisert før arbeidsavtalen blir inngått.”<sup>164</sup>

I forhold til styringsrettsklausuler vil dette bety at arbeidsgivers behov og begrunnelse for klausulen vil kunne få betydning. Dersom arbeidsgiver kan begrunne klausulen i et reelt

---

<sup>160</sup> Sml. pkt. 4.2.2

<sup>161</sup> Rt. 2000 s. 1800 s. 1806

<sup>162</sup> Se f.eks. RG. 2003 s. 18 s. 25

<sup>163</sup> Rt. 2000 s. 1800 s. 1806

<sup>164</sup> Rt. 2000 s. 1800 s. 1806

behov for å kunne gjøre endringer, skal det mer til før bestemmelsen kan settes til side som urimelig. Er begrunnelsen et ønske om å holde endringsadgangen åpen, vil klausulen lettere kunne bli ansett som urimelig når den benyttes. Et eksempel på at arbeidsgivers behov kan få betydning er Rt. 1989 s. 231 (se pkt. 7.2). Det ble der fremhevet at i internasjonalt pregede arbeidsforhold, vil det kunne være stort behov for å flytte arbeidstakerne etter hvor selskapet får oppdrag. Det var da adgang til å inngå en avtale som påla arbeidstakeren en internasjonal flytteplikt. Videre vil det også kunne ha betydning hvor vid endringsadgang det er tale om. Styringsrettsklausuler som åpner for en vid endringsadgang, uavhengig av hvilket behov arbeidsgiver har, vil antageligvis være mer inngrepene enn klausuler som gir adgang til å gjøre endringer dersom en spesiell forutsetning inntreffer. Arbeidstaker vil da lettere forstå hva klausulen innebærer, slik at hensynet til forutberegnelighet i større grad er ivaretatt.

I vurderingen av om klausulen er urimelig, vil det således måtte gjøres en konkret avveining av hvor inngrepene vilkåret virker for arbeidstaker. Videre vil det også ha betydning om slike vilkår er vanlig i den aktuelle bransjen og hvilket behov for klausulen arbeidsgiver kan vise til.

### 7.3.3 Partenes stilling og forhold ved avtaleinngåelsen

Ved rimelighetsvurderingen skal det også tas hensyn til partenes stilling og forhold ved avtaleinngåelsen. Ordlyden tilsier at det vil ha betydning hvilket styrkeforhold som foreligger mellom partene. Dersom styrkeforholdet mellom partene er skjevt, skal det kanskje mindre til for at klausulen kan være urimelig. I henhold til forarbeidene vil det særlig være tale om det forhold at ”... *den ene avtalepart kan ha vært underlegen ...*”.<sup>165</sup> Videre kan partenes stilling ”... *referere seg til alder, innsikt, erfaring og andre subjektive forhold.*”.<sup>166</sup> Ordlyden tilsier at det må foretas en vurdering av om det er omstendigheter ved avtaleinngåelsen som kan ha fått arbeidstakeren til å godta et avtalevilkår som i realiteten er urimelig.

---

<sup>165</sup> Ot.prp.nr.5 (1982-1983) (endringslov) Avtaleloven 31. mai 1918 nr. 4 med mer (generell formuerettslig lempingsregel) s. 33

<sup>166</sup> Ot.prp.nr.5 (1982-1983) s. 33

En slik forståelse legges til grunn i en Høyesterettsdom fra 2006.<sup>167</sup> Dommen gjaldt spørsmål om erstatning fordi en ansatt eiendomsmegler sa opp et arbeidsforhold, til tross for avtalt bindingstid. Høyesterett kom til at avtalen ikke kunne revideres etter avtl. § 36. I vurderingen ble det blant annet lagt vekt på at ”... *begge partene i avtaleforholdet måtte betegnes som profesjonelle og med solide forutsetninger for å bedømme implikasjonene ...*”.<sup>168</sup> Det skulle da mer til for at klausulen kunne være urimelig. Dommen taler således i retning av at det skal mer til for at en styringsrettsklausul kan settes til side dersom arbeidstakeren har en ledende stilling, og lang erfaring fra arbeidslivet. I samme retning taler Banksjefdommen (se pkt. 7.3.2).<sup>169</sup> Der vektla Høyesterett at arbeidstakeren var velutdannet og hadde ganske lang erfaring fra arbeidslivet på det tidspunktet han inngikk avtalen med banken. Han kom fra en god stilling og var ikke i noen presset situasjon.<sup>170</sup>

I rimelighetsvurderingen av styringsrettsklausuler vil det derfor være viktig hvilket utdannelsesnivå, og hvor lang erfaring arbeidstakeren har. En arbeidstaker med lang erfaring, som skal inn i en ledende stilling, må kanskje tåle større endringer i arbeidstid, arbeidsoppgaver og arbeidssted, enn arbeidstakere i underordnede stillinger. Begrunnelsen for dette kan være at vedkommende antageligvis har vært med på kontraktsforhandlinger før, slik at det skal mer til før arbeidstakeren lar seg presse til å gå med på urimelige vilkår. Det er også nærliggende å tro at arbeidstakere med lang erfaring lettere kan forstå hva en utvidet styringsrett innebærer for arbeidsforholdet. Arbeidstakere i ledende stillinger vil også ofte ha en relativt høy lønn. Det kan kanskje hevdes at høytlønnede arbeidstakerne må tåle større endringer, enn arbeidstakere i lavtlønnede yrker. Et hensyn som taler for en slik sontring er at arbeidstakere med høy utdanning og erfaring kanskje vil ha større muligheter til å skaffe seg annet arbeid, ettersom de ofte vil kunne være mer ettertraktede på jobbmarkedet.

Videre vil det ha betydning om arbeidstakeren kan sies å ha vært i en presset situasjon ved inngåelsen av avtalen. Ønsket om å få den aktuelle jobben vil i de fleste tilfeller gjøre at arbeidstakeren føler en viss grad av press ved kontraktsforhandlingene. Det må derfor kunne kreves mer enn at partene er i en slik forhandlingssituasjon. Et eksempel kan være

---

<sup>167</sup> Rt. 2006 s. 420

<sup>168</sup> Rt. 2006 s. 429 avsnitt 50

<sup>169</sup> Rt. 2000 s. 1800 s. 1806

<sup>170</sup> Rt. 2000 s. 1800 s. 1806

hvis arbeidsmarkedet i den aktuelle bransjen er vanskelig, og arbeidstakeren har fått beskjed om at han må godta en urimelig styringsrettsklausul dersom han skal få jobben.

#### 7.3.4 Senere inntrådte forhold

I den helhetsvurderingen som skal foretas etter avtl. § 36 skal det også tas hensyn til ”*senere inntrådte forhold*”. Ordlyden tilsier at det er tale om forhold som over tid kan ha gjort klausulen urimelig å oppfylle. I henhold til forarbeidene er det ment å ”... *peke på at utviklingen i tiden etter avtaleinngåelsen må tas i betraktning.*”<sup>171</sup> I banksjefdommen vurderte Høyesterett om det forelå etterfølgende omstendigheter som kunne føre til at avtalen hadde blitt urimelig. Arbeidstakeren hadde anført at avtalen var urimelig fordi det var vanskelig for ektefellen å få seg jobb i kommunen, og fordi de hadde vansker med å finne egnet bolig i området. Høyesterett fant at anførselen ikke kunne føre frem. Begrunnelsen var at det ikke kunne sies å foreligge ”... *uventede og vesentlige ...*” vansker med å finne verken arbeid til ektefellen eller bosted.<sup>172</sup> Retten pekte særlig på at ektefellen allerede før inngåelsen av avtalen hadde fått avslag på den stillingen hun hadde søkt i kommunen. Dommen taler i retning av at ikke alle personlige forhold vil kunne få betydning ved vurderingen. Det kan likevel tenkes tilfeller hvor en klausul med utstrakt omplasseringsplikt kan ha blitt urimelig fordi det ikke finnes noen jobbmuligheter for ektefellen på det nye hjemstedet. Andre personlige forhold som kan få betydning kan være at arbeidstakeren har fått barn med spesielle behov, som ikke kan få et fullgodt tilbud dersom familien må flytte. Når det gjelder endring av arbeidstid, kan en klausul for eksempel ha blitt urimelig som følge av at arbeidstakeren sitter igjen med aleneomsorgen for barna etter den andre ektefellens bortgang.

Ettersom det ikke foreligger noen rettspraksis som direkte berører forholdet mellom styringsrettsklausuler og avtl. § 36, er det vanskelig å fastslå hva som er etterfølgende forhold som kan føre til at klausulen må settes til side som urimelig. Det kan likevel virke som at det skal mer til enn at klausulen vil innebære en ulempe for arbeidstakeren.

---

<sup>171</sup> NOU 1979:32 Formuerettslig lempingsregel s. 61

<sup>172</sup> Rt. 2000 s. 1800 s. 1807

### 7.3.5 Oppsummering av rettstilstanden

Det kan virke som bruken av styringsrettsklausuler i arbeidsavtaler har blitt mer omfattende de siste årene. Det er derfor ikke utenkelig at tvister vedrørende revisjon av slike klausuler etter avtl. § 36, vil kunne bli brakt inn for domstolene i nærmeste fremtid. Ettersom problemstillingen ikke er direkte behandlet verken i forarbeidene eller i rettspraksis, er det ikke enkelt å si hvordan en slik rimelighetsvurdering vil måtte gjøres. Viktige momenter kan likevel være hvor store endringer klausulen åpner for og arbeidsgiverens begrunnelse og behov for klausulen. Det vil også ha betydning om arbeidstakeren har en bakgrunn og utdanning som gjør at partene i realiteten er relativt likestilte, og om arbeidstakeren har vært under unormalt stort press ved inngåelsen av avtalen. Videre kan etterfølgende forhold, som uventede og vesentlige personlige forhold, gjøre at styringsrettsklausuler som var rimelige ved inngåelsen av avtalen, kan ha blitt urimelige når klausulen skal gjøres gjeldende overfor arbeidstaker.

## 8. Avsluttende betraktninger

### 8.1 Bør arbeidsgivers endringsbehov tillegges vekt ved tolkning og utfylling av arbeidsavtalen?

Et spørsmål som reiser seg i kjølevannet av Turnusdommen (se pkt. 1.1) er om det er heldig at arbeidsgivers individuelle behov kan komme inn ved avtaletolkningen og den etterfølgende vesentlighetsvurderingen. Det er lite tvilsomt at styringsretten i dag er begrenset. En oppmyking av endringsadgangen gjennom en slik rimelighetsvurdering, vil kunne få positive konsekvenser for arbeidsgiver. En utvidet endringsadgang vil gi arbeidsgiver større muligheter til å organisere virksomheten på en hensiktsmessig måte. Arbeidsgivers behov vil i alle tilfeller ha betydning for saklighetsvurderingen som må foretas i forbindelse med en endringsoppsigelse. Det kan derfor argumenteres for at dersom arbeidsgiver kan vise til tilstrekkelige saklige grunner til å benytte oppsigelse, må han også kunne gjøre det mindre inngripende tiltaket, som for eksempel omplassering.

Det er likevel en del forhold som taler i mot at arbeidsgivers behov skal få betydning for selve avtaletolkningen. For det første er arbeidsgiver den presumptivt sterke part i avtaleforholdet. Dette innebærer at det bør kunne kreves at det er han som må bære risikoen for det endringsbehovet som oppstår etter avtaleinngåelsen. Dersom arbeidsgivers behov skal vektlegges, bør kanskje også individuelle forhold på arbeidstakersiden tillegges vekt ved selve avtaletolkningen.<sup>173</sup> Dersom styringsretten utvides i de tilfeller arbeidsgiver kan vise til et tungtveiende behov, vil dette kunne innebære at arbeidsgiver kan gjøre endringer som i realiteten er en endringsoppsigelse, uten å ta hensyn til oppsigelsesreglene. Det vil da ikke stilles noe krav til drøftelser etter aml. § 15-1 eller oppsigelsestid i aml. § 15-4. En slik fremgangsmåte vil ikke være i samsvar med arbeidsmiljøloven, hvor et av hovedformålene er å sikre at arbeidstakerne har et tilstrekkelig stillingsvern.<sup>174</sup> Skal en slik behovsvurdering få plass ved tolking og utfylling av avtalen, vil dette også kunne innebære en svekkelse av arbeidsavtalens betydning. Dersom slike rimelighetsbetraktninger gjør at arbeidsgiver kan endre ”vesentlige” avtalevilkår, vil arbeidsavtalens ordlyd få mindre betydning. Ettersom arbeidsavtalen er et av de viktigste verktøyene for å skape forutberegnelighet i avtaleforholdet, taler hensynet til arbeidstaker i mot en slik svekkelse av arbeidsavtalens betydning. Videre vil en vektlegging av arbeidsgivers behov, fort kunne skape tolkningsproblemer. Det er derfor nødvendig med en nærmere klarlegging av hvilke behov som vil være tilstrekkelig tungtveiende, til å kunne endre ”vesentlige” avtalevilkår.

Den bruken av tolkningsmomentet som gjøres i Nøkkdommen er lite betenkelig. I det tilfellet dreide det seg om konkrete samfunnsmessige endringer, som arbeidsgiver ikke kunne ha forutsett ved avtaleinngåelsen. Dersom det er tale om reelle samfunnsendringer, som gjør at en rimelig forståelse av kontraktsvilkårene har endret seg, er således bruken av tolkningsmomentet etter min mening hensiktsmessig. Likevel virker det som at det kan skimtes en utvikling i rettspraksis hvor rent subjektive forhold på arbeidsplassen, som samarbeidsproblemer, kan få betydning for tolkningen av arbeidsavtalen og vesentlighetsvurderingen. Rent individuelle behov på arbeidsgivers side bør slik jeg ser det ikke kunne utvide styringsretten. Endringer bør da gjøres ved å gå veien om en endringsoppsigelse, slik at de prosessuelle kravene til oppsigelsen må følges.

---

<sup>173</sup> Det kan likevel virke som at slike forhold kan få betydning i den etterfølgende helhetsvurderingen, se f. eks. pkt. 4.2.1 og pkt. 4.2.3

<sup>174</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005). s. 70

## 9. Kildeliste

### Lover:

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

Lov 5.mai nr 1 om arbeidstvister (arbeidstvistloven)

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

### Forarbeid:

Ot.prp. nr.49 (2004-2005). Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.  
(arbeidsmiljøloven)

Ot.prp. nr. 5 (1982-1983) (endringslov) Avtaleloven 31. mai 1918 nr 4, m.m. (generell  
formuerettslig lempingsregel)

NOU 1979: 32 Formuerettslig lempningsregel

NOU 1997:25 Ny kompetanse: Grunnlaget for en helhetlig etter- og  
videreutdanningspolitikk

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

### Dommer:

Rt. 1927 s. 296

Rt. 2002 s. 712

Rt. 1985 s. 78

Rt. 2002 s. 1012

Rt. 1988 s. 476

Rt. 2002 s. 18

Rt. 1988 s. 766

Rt. 2002 s. 1576

Rt. 1989 s. 231

Rt. 2006 s. 420

Rt. 1992 s. 1482

Rt. 2008 s. 856

Rt. 2000 s. 1800

Rt. 2008 s. 1246

Rt. 2000 s. 1602	Rt. 2009 s. 1183
Rt. 2001 s. 418	Rt. 2009 s. 1465
HR-2009-864-U	LG-2005-124717
Rt. 2002 s. 712	LB-2006-80450
ARD 1986 s. 165	LH-2007-23980
ARD 2000 s. 39	LE-2008-47080
ARD 1980 s. 42	LF-2008-141441
LH-1997-817	LE-2009-101574
RG. 2003 s. 18	TOSLO-2010-20184
LE-2003-3386	

Litteratur:

Fougner, Jan, *Endring i arbeidsforholdet* (Oslo 2007)

Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten* 4. Utgave (Oslo 2010)

Jan Tormod Dege, *Den individuelle Arbeidsrett del I* (2009)

Benson, Thomas, *Arbeidsrettsboka* (Bodø 2008)

Hagstrøm, Viggo, *Obligasjonsrett* (Oslo 2003)

Eckhoff, Torstein, *Rettskildelære* 5. utgave (med Jan E. Helgesen) (Oslo 2001)

Woxholth, Geir, *Avtalerett* 7. utgave (Oslo 2009)

Andersen, Kristen, *Fra arbeidslivets rett* (1967)

Artikler:

Evju, Stein, ”Styringsrett og restkompetanse”, *Arbeidsrett*, nr. 01 2010 s. 49-65

Evju, Stein, *Endring av tjenestepensjon mv.*, i Bråthen og Gjems-Onstad, *Moderne forretningsjus*, Oslo, Gyldendal 2001.



Thorkildsen, Tarjei og Drevland, Tonje H., *Arbeidsgivers styringsrett – en "restkompetanse"?* Arbeidsrett, nr. 01 2010 s.30-48

Totland, Ida Ørbeck, *"Kan arbeidsgiver nå, i større grad enn tidligere, gjøre endringer i de ansattes arbeidsoppgaver? – Om grunnpregstandardens utvikling i norsk rett"*, Arbeidsrett nr. 03 2008 s. 154-166

Nettsider:

<http://www.arbeidsmiljo.no/xp/pub/hoved/tidsskrift/temaer/arbeidsrett/264077> - sist lest: 28.01.2011

[http://www.deloitte.com/view/no\\_NO/no/tjenester/article/fda682d0e3295210VgnVCM10000ba42f00aRCRD.htm](http://www.deloitte.com/view/no_NO/no/tjenester/article/fda682d0e3295210VgnVCM10000ba42f00aRCRD.htm) - sist lest: 16.03.2011

Masteroppgaver:

Kandidatnr, 507 *"Arbeidsgivers styringsrett – en grunnorm?"*, 20.08.2009 ved universitetet i Oslo

Heimstad, Marita *"Arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstakers arbeidsoppgaver innenfor styringsretten"*, universitetet i Tromsø, våren 2008.

Antall ord: 17 727