

ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT

En oversikt over noen sentrale vurderingstemaer vedrørende styringsrettens grenser; et fagdokument for tillitsvalgte i Finansforbundet

Innledning

I tillegg til at arbeidsgiver har rett til å foreta ansettelser og under visse vilkår avvikle ansettelsesforhold, innebærer styringsretten retten til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet.

Styringsretten dreier seg om - kort fortalt - i hvilken grad arbeidsgiver ensidig kan endre arbeidsvilkår og arbeidsplikt i et bestående ansettelsesforhold.

Det er åpenbart at arbeidsgiver ikke kan treffe beslutninger i strid med lov og forskrifter eller inngåtte tariffavtaler. Hvor grensene skal trekkes vil være avhengig av hvordan de aktuelle lov- og tariffbestemmelser er å forstå.

Når det gjelder de begrensninger som følger av den enkelte arbeidstakers individuelle ansettelsesavtale er utgangspunktet at styringsretten må utøves innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Hva som konkret ligger i dette kan være vanskelig å fastslå. Det er jo slik at et ansettelsesforhold endres over tid i takt med bedriftens og samfunnets utvikling.

Ved tolking og utfylling av arbeidsavtalen må det legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendigheter rundt ansettelsen, sedvane i bransje, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen, slik høyesterett uttrykker det i en dom fra 2000, (den såkalte «Nøkk-dommen»).

Det er også slik at styringsretten må utøves innen rammen av en alminnelig saklighetsnorm. Utøvelse av styringsretten stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn slik høyesterett uttrykker det i dommen fra 2001 (Kårstø-dommen)

Vi skal se litt nærmere på dette i lys av de endringer som skjer i vår næringen og som innebærer at arbeidsgiver i stadig større grad treffer tiltak som angår de ansattes rettigheter i ansettelsesforholdet.

I hvilken grad kan arbeidsgiver endre dine arbeidsoppgaver

Det vil, som nevnt, kunne være vanskelig å fastslå hva som ligger innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått, men i høyesterettsdommen fra 2000 fremgår det at arbeidstaker, under visse forutsetninger, må finne seg i «ikke ubetydelige endringer». Hva som ligger i dette må avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle, og høyesterett har, som nevnt, gitt anvisning på hvilke momenter som i særlig grad skal trekkes inn i vurderingen.

Finansnæringen er en næring i rivende utvikling og hvor det er et økende behovet for fleksibilitet knyttet til de etablerte ansettelsesforholdene. De enkelte virksomheters evne til å tilpasse seg endringer som følger av teknologisk utvikling, markeds- og konkurranseforhold, tilpasninger som følger av regulatoriske bestemmelser og øvrig bransjespesifikke forhold vil være forhold som trekker i retning av større rom for ensidig endring av arbeidsbetingelser - jfr. at styringsretten grenser bl.a. skal vurderes i lys av samfunnsutviklingen slik høyesterett uttrykker det.

Arbeidsmiljølovens § 14-6 fastsetter minimumskrav til den skriftlige avtalen. Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning, herunder en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori. Det er verdt å merke seg at bestemmelsen kun pålegger en opplysningsplikt. Den gir derfor ikke arbeidstakeren et selvstendig rettskrav på å utføre de arbeidsoppgaver som på kontraktstidspunktet lå i beskrivelsen. Men ansettelseskontrakten, og de forutsetninger som lå til grunn da den ble inngått vil være viktige momenter for vurdering av styringsrettens grenser.

Dersom ledelsen vurderer å igangsette tiltak som i vesentlig grad berører sysselsetting og arbeidsforhold for én medarbeider eller en mindre gruppe skal ledelsen snarest mulig drøfte situasjonen med de det gjelder. Og dersom saken angår en større gruppe ansatte skal tillitsvalgte gis anledning til å delta i selve utredning av sakskomplekset – selve premissene for den etterfølgende beslutning. Dette er saksbehandlingsregler som følger av Hovedavtalens § 13 B nr. 3 og 4, inngått mellom Finans Norge og Finansforbundet.

For bedrifter tilknyttet arbeidsgiverorganisasjonen Virke, og hvor Finansforbundet har tariffavtale, er tillitsvalgtes deltakelse regulert i Hovedavtalen mellom Virke og YS, §§ 4-5.2 og 4-5.5.

I bedrifter tilknyttet arbeidsgiverorganisasjonen Spekter, og hvor vi har tariffavtale, er dette regulert i Hovedavtalen med YS, del II, kap. VII.

Drøftingsplikten begrenser ikke styringsretten, men som følge av at de berørte og tillitsvalgte blir trukket inn i saken før endelig beslutning fattes kan resultatet bli annerledes enn det ellers ville ha blitt. Drøftingsplikten er også fastsatt i arbeidsmiljølovens kap.8 for virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Viktigheten av at saksbehandlingsreglene følges fremgår bl.a. av ovennevnte dom fra 2001.

Som nevnt skal styringsretten utøves innen rammen av alminnelige saklighetsnormer. I vurderingen av om beslutningen er saklig skal en vurdere om det foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn.

Styringsretten er ikke nødvendigvis avskåret selv om vedkommende ikke har fullgod kompetanse til å utføre det arbeidet vedkommende vil bli satt til. Arbeidsgiver kan avhjelpe mangelen ved kompetansetiltak. Det er grunn til å tro at den opplæring som da pålegges, og som kommer som en konsekvens av de nye arbeidsoppgavene, må være naturlig knyttet til de arbeidsoppgaver arbeidstakeren i utgangspunktet er forpliktet til å utføre.

Styringsretten går ikke så langt at den legitimerer endringer i arbeids- og ansvarsområdet dersom endringene får betydning for avlønning. Unntak kan tenkes for endringer i eventuelle bevegelige lønnelementer som er administrativt fastsatt.

Dersom overføringen innebærer at man får en ny faglig leder er det i utgangspunktet ikke av vesentlig betydning i motsetning til de tilfellet hvor man får en ny arbeidsgiver. Med mindre det er holdepunkter for det motsatte er det vanskelig å tenke seg at en arbeidsgiver i kraft av styringsrett kan overføre vedkommende til arbeid underlagt en annen arbeidsgiver.

I finansnæringen har vi hatt en teknologisk utvikling som har medført en formidabel utvikling. For mange har disse endringene i arbeids- og ansvarsområdet medført en ikke ubetydelig endring i ansettelsesforholdet, men likevel slik at beslutningene har ligget innenfor rammen av styringsretten.

Avslutningsvis kan vi si at styringsrettens grenser for hvilke arbeidsoppgaver som ensidig kan endres ikke alltid er like lett å trekke. Men det synes som om rettstilstanden går i retning av å utvide grensen for styringsretten snarere enn å begrense den. Et økende behov for fleksibilitet som følge av teknologisk utvikling, endringer i rammebetingelser og stadig skiftende markedsforhold synes å være sentrale drivere bak denne utviklingen.

I hvilken grad kan arbeidsgiver i kraft av styringsretten endre den ansattes arbeidssted

Igjen er det slik at ansettelsesavtalen er utgangspunktet. Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljølovens § 14-6 plikt til å opplyse om arbeidsted, og dersom det ikke er holdepunkter for noe annet er angivelse av arbeidsted kun å betrakte som informasjon som i seg selv ikke begrenser styringsretten. Spørsmålet blir da om det er andre forhold som avskjærer denne retten.

I en dom fra 2011 (Undervisningsinspektørdommen) uttaler høyesterett at domstolene ikke skal foreta noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutning er påkrevet eller optimal. Spørsmålet domstolene skal ta stilling til er om det foreligger «misbruk av styringsretten» slik høyesterett uttrykker det. Så lenge saken er drøftet med de tillitsvalgte og det foreligger et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen som ikke er vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn vil domstolene være svært tilbakeholdene med å overprøve de driftsmessige/forretningsmessige grunnene for beslutningen.

Det er verdt å vite at høyesterett i dommen fra 2011 la til grunn at selv om beslutningen om overføring til nytt arbeidssted medførte en økt reisevei med 50 minutter så ble ikke det, etter en konkret vurdering, ansett for være utenfor det arbeidstaker måtte finne seg i. Hvor grensen for styringsretten går hva gjelder endring av arbeidssted kan være vanskelig å trekke. Det har vært hevdet at en arbeidstaker må finne seg i endring av arbeidssted hvis avstanden ligger innenfor pluss/minus 10 mil og reisetid til arbeidsstedet ligger innenfor en ramme på rundt regnet en time. Det er imidlertid ikke grunnlag for å hevde at overføring til nytt arbeidssted som ligger innenfor disse rammene automatisk faller innenfor styringsrettens yttergrenser.

Avslutningsvis kan vi minne om at det ved avgrensning av styringsretten har vært lagt vekt på hva som ansees som normal belastning forbundet med arbeidsvei i arbeidstakers nærområde. En

times reisevei i det sentrale østlandsområdet er påregnelig og forholdsvis vanlig. Kanskje ikke slik i de mindre sentrale strøk. Videre vil momenter som nedsatt rørlighet, omsorg for barn og andre personlige forhold være momenter som må vurderes når styringsrettens grenser skal trekkes.

I hvilken grad kan arbeidsgiver ensidig endre den ansattes arbeidstid

Det er fristende å gå høyt på banen å svare kategorisk at det ikke er adgang til ensidig å endre den avtale arbeidstid. Men spørsmålet bør nok besvares noe mere nyansert selv om det er en kjerne av sannhet i utsagnet.

I henhold til arbeidsmiljølovens § 14-6 skal «lengde og plassering av den avtalte og ukentlige arbeidstid» fremgå av arbeidsavtalen. Men dette refererer seg kun til arbeidsgiver opplysningsplikt og representerer i utgangspunktet ikke et selvstendig, rettslig grunnlag for å hevde at styringsretten er avskåret.

Videre ser vi i økende grad formuleringer i avtalene hvor arbeidstiden er definert til å følge «det til enhver tid gjeldende arbeidstidsreglement». Dette er formuleringer som tas inn for å utvide styringsrettens grenser.

Arbeidsmiljøloven har i kapittel 10 sentrale bestemmelser som regulerer og begrenser styringsrett hva gjelder arbeidstiden.

Finans Norge-området. Sentralavtalen inngått mellom Finansforbundet og Finans Norge inneholder klare begrensninger i styringsretten. Vi skal ikke her gå inn på de enkelte bestemmelsene, men du finner dem i Sentralavtalens §§ 3-5.

Etter Hovedavtalens § 7 nr. 4 fremgår det at bedriftens arbeidstidssystem skal fastsettes i lokal tariffavtale. Og når arbeidstiden er regulert i lokal tariffavtale kan bestemmelsene selvfølgelig ikke ensidig fravikes av arbeidsgiver.

Den gjeldende arbeidstidsordning kan først endres gjennom avtale med de tillitsvalgte. Enten ved reforhandling av selve bedriftsavtalen eller ved opprettelse av særavtale med hjemmel i Hovedavtalens § 8. Styringsretten er m.a.o. avskåret.

Selv om innholdet i den enkeltes arbeidsavtale også er vesentlig i forhold til dette tema vil man i stor grad finne styringsrettens grenser definert i tariffavtalene. De lokale tariffavtalene og arbeidstidssystemene følger stort seg et mønster basert på frivillighet dersom arbeidsgiver ønsker å endre den enkeltes arbeidstid. Det er heller ikke uvanlig at det er oppstilt en tilbakeføringsklausul til opprinnelig arbeidstid dersom den nye arbeidstidsordningen likevel ikke passer den ansatte.

Virke og Spekterområdet. Bedrifter tilknyttet disse arbeidsgiverorganisasjonene har ikke på samme måte som bedrifter tilknyttet Finans Norge en sentral Hovedavtale som pålegger medlemsbedriftene å etablere lokale tariffavtaler som regulerer bedriftens arbeidstidssystem.

Funksjonæravtalen i Virke-området har bestemmelser om endringer i avtalte arbeidstidsordninger i § 3.2.3. Etter denne bestemmelsen kan endringer skje etter forhandlinger

mellom bedriften og personalet ved dets tillitsvalgte og etter at bestående arbeidstidsordning er sagt opp skriftlig med 4 ukers varsel. Hvis partene ikke blir enige kan bedriften likevel iverksette ny arbeidstidsordning etter at varslingsfristen på 4 uker er utløpt. Etter denne bestemmelsen er styringsretten intakt.

Dersom arbeidstidsordningen er regulert i særavtale etter Hovedavtalens kapittel V er endringsadgangen etter Funksjonæravtalens § 3.2.3 blokkert. I slike tilfeller kan arbeidstiden først endres når vilkårene for endring/bortfall av særavtalen foreligger. Se §§ 5-1 til 5-4. Når særavtalen bortfaller kan arbeidsgiver velge å fastsette ny arbeidstidsordning ved administrativt, besluttet reglement etter reglene i aml. §§ 14-16 og -17. Arbeidstidsreglement fastsatt etter disse bestemmelsene har ikke status som tariffavtale/særavtale. Arbeidstiden kan da endres etter bestemmelsene i Funksjonæravtalens § 3. Styringsretten er da intakt.

I Spekterområdet er bedriftenes arbeidstidsordning inntatt i Overenskomst (del B). Overenskomsten har status som tariffavtale og innholdet kan bare endres dersom partene, etter forhandlinger, kommer frem til enighet. Styringsretten er m.a.o. avskåret.

Avslutningsvis kan vi si at den fleksibilitet arbeidsgiver trenger i forhold til arbeidstidsordninger ivaretas gjennom avtaler med tillitsvalgte. De ansattes behov for stabilitet og forutsigbarhet ivaretas ved stor grad av frivillig overgang til annen arbeidstidsordning dersom det er ønskelig fra arbeidsgivers side å endre den enkeltes arbeidstid. Partenes behov og interesser på dette området reguleres i liten grad i kraft av styringsrett.

Dette fagdokumentet beskriver en del viktige forhold knyttet til begrepet «arbeidsgivers styringsrett». Vi har forsøkt å illustrere det ved å trekke inn forhold vi kjenner igjen fra vår egen næring og har trukket inn noen dommer som er helt sentrale når styringsrettens yttergrenser skal fastsettes. Vårt beste råd for å kunne håndtere disse problemstillingene er imidlertid å kontakte vårt juridiske fagmiljø på sekretariatet. Som tillitsvalgt i Finansforbundet vil du alltid få hjelp.

Notatet er ment å gi en oversikt over tema og er rettet mot Finansforbundets tillitsvalgte. Det er ikke ment å gi en utdypende beskrivelse av det komplekse juridiske tema «arbeidsgivers styringsrett».

Oppsummering:

Momenter ved tolking og utfylling av arbeidsavtalen

- 1) Stillingsbetegnelse,
- 2) Omstendigheter rundt ansettelsen,
- 3) Sedvane i bransje,
- 4) Praksis i det aktuelle arbeidsforhold og
- 5) hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen

6) Alminnelig saklighetsnorm. Utøvelse av styringsretten stiller visse krav til:

- a. saksbehandlingen,
- b. det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen,
- c. som ikke må være vilkårlig eller
- d. basert på utenforliggende hensyn

7) Avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet kan i kraft av styringsretten endres.

Vurderingskriteriene 1) til 6) er hentet fra høyesterettsdommene: 24.10.2000, Nøkk-dommen og 21.03.2001, Kårstø-dommen. Pkt. 7) er hentet fra HR 2016-11-09