**PROBLEMSTILLING TIL DISKUSJON OG REFLEKSJON VEDRØRENDE ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT**

**LÆRERVEILEDNING;** Case-film «Berntsen og Lui, Lov- og avtaleverket styringsrett» kan brukes som innledning til problemstillingen

* 1. Kan arbeidsgiveren bestemme at han i morgen skal overflyttes til sentralbordet?
	2. Kan arbeidsgiver bestemme at han skal inngå i en fast avløsertjeneste på sentralbordet?
	3. Kan arbeidsgiver beordre ham til å steppe inn som avløser sammen med fire andre kolleger for å avhjelpe sykdom ved sentralbordet?

**Momenter til vurdering finer vi i foil nr. 5 og manuskriptet til denne foilen.**

Styringsretten må utøves innen rammen av det arbeidsforhold som er etablert. Det innebærer for det første at arbeidstaker kun kan pålegges arbeidsoppgaver som ligger innenfor arbeidspliktens ytterrammer. Størst praktisk betydning for fastsettelse av hvilke oppgaver som ligger innenfor ytterrammen er den individuelle arbeidsavtalen. I henhold til arbeidsmiljølovens § 14-6 skal arbeidsavtalen inneholde en beskrivelse av arbeidet, stilling, arbeidskategori eller tittel. Det er det siste som er gjort i dette tilfelle.

Momenter til vurdering vil være omstendigheter rundt etableringen av ansettelsesforholdet. Videre er det naturlig å ta utgangspunkt i hvilke oppgaver arbeidstaker med rimelighet må være forberedt på å utføre når man er «kunderådgiver». Her vil det være naturlig å se det i forhold til hva som er gjeldene i den virksomheten/den avdelingen/enheten hvor vedkommende er ansatte.

I juridisk teori og i en rekke underrettsdommer henvises det til at styringsretten er avskåret dersom endringer i arbeidsoppgaver innebærer at stillingens «grunnpreg» endres. Hva som ligger i stillingens grunnpreg er selvfølgelig noe flytende, men momenter til vurdering vil være hvorvidt de nye oppgavene/arbeidet fremstår som likeartede, likeverdige eller like kvalifiserte som arbeidstakerens nåværende oppgaver. I vurderingen av om arbeidet er likeartet vil det være et viktig moment dersom det foreligger en arbeidsinstruks som avviker vesentlig fra den opprinnelige. Gjør den det er det mye som taler for at styringsretten er avskåret.

Vesentlig moment vil også stillingens anseelse kunne være og i hvilken grad arbeidet krever de samme faglige kvalifikasjoner, har samme status og om arbeidet normalt er likt avlønnet som det arbeidet arbeidstaker allerede utfører.

Vi minner også om høyesteretts vurdering i den såkalte «Nøkk-dommen» hvor det ble lagt til grunn at en arbeidstaker, på visse vilkår, må finne seg i «ikke ubetydelige endringer». Det vil alltid være relevant å ta hensyn til arbeidstakerens forventning om å få utføre bestemte oppgaver, men dette må imidlertid vurderes i lys av utvikling i bransjen og samfunnsutviklingen for øvrig.

Avslutningsvis må vi vurdere hvorvidt de alminnelige saklighetsnormene er oppfylt. Bruk av styringsrett må ikke være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn. Det stiller visse krav til saksbehandlingen og det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen.

**Oppsummering:**

Ved tolking og utfylling av arbeidsavtalen må det legges vekt på:

1. Stillingsbetegnelse,
2. Omstendigheter rundt ansettelsen
	1. Utlysningstekst,
	2. Tilbudsbrev
	3. Muntlig avtale/forutsetning
	4. Stillingsinstruks
	5. Arbeidsreglement
3. Sedvane i bransje,
4. Praksis i det aktuelle arbeidsforhold og
5. Hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen (Nøkk-dommen)
6. Alminnelig saklighetsnorm. Utøvelse av styringsretten stiller visse krav til:
	1. saksbehandlingen,
	2. det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen,
	3. som ikke må være vilkårlig eller
	4. basert på utenforliggende hensyn (Kårstø-dommen)

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

**Til oppgaven; helt konkret:**

1. Det vil normalt ligge utenfor styringsretten å beordre en ansatt fra stilling som kunderådgiver til sentralbordet. De nye oppgavene vil ikke være likeartede, likeverdige eller like kvalifiserte. Det vil foreligger en arbeidsinstruks som avviker vesentlig fra den som gjelder for en kunderådgiver. Sentralbordbetjening krever andre faglige kvalifikasjoner, har ikke samme status og er normalt lavere avlønnet.

Så selv om man må finne seg i «ikke ubetydelige endringer», ref Høyesterett, vil dette ligge lang utenfor.

1. Det vil normalt også ligge utenfor styringsretten å sette vedkommende inn i en fast avløsertjeneste på sentralbordet.
2. Det stiller seg litt annerledes når det gjelder muligheten til å beordre vedkommende til å steppe inn som avløser sammen med fire andre kolleger for å avhjelpe tilfeldig sykdom ved sentralbordet? Er vi på en liten filial hvor det er kutyme å avhjelpe hverandre på tvers av stillingsgrensene er det kanskje ok - i motsetning på en hovedkontor i et konsern hvor man neppe har kutyme for samme fleksibilitet mellom stillingsgrensene.