

## Fasit til gruppeoppgave: Arbeidsgivers styringsrett

Tema: Endring av arbeidsoppgaver

Ditt medlem er ansatt som «kunderådgiver».

- a) Kan arbeidsgiveren bestemme at han i morgen skal overflyttes til sentralbordet?

**Svar:** 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 foreligge 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.

Og selv om man må avfinne seg med ikke ubetydelige endringer i løpet av et ansettelsesforhold er denne nye «kombinasjonsstilling» hvor man i tillegg til å betjene sentralbordet skal følge opp egen, og nye kunder, så omfattende at styringsretten må ansees å være avskåret.

Også verdt å merke seg at endringen av stillingen skyldes det nylig vedtatte karriereprogrammet «Nye muligheter». Som deres så av filmen kom det helt uventet på Berntsen, han hadde tydeligvis ikke hørt noe om dette før. Når ledelsen utarbeider et nytt karriereprogram med så store endringer for den enkelte som dette representerer er ledelsen forpliktet til å drøfte endringene med de tillitsvalgte før vedtak om gjennomføring fattes, og de berørte må informeres i god tid. Dette følger av tariffavtale og av arbeidsmiljølovens § 8-2, (1) c) og (2), Hovedavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet §§ 13 B nr. 3 og 15 nr. 5 e), avtalen mellom Virke og YS § 4-5. 2 og Hovedavtalens § 30 mellom Spekter og Norges Bank.

- b) Kan arbeidsgiver beordre ham til å steppe inn som avløser sammen med fire andre kolleger for å avhjelpe sykdom ved sentralbordet

**Svar:** Det vil normalt også ligge utenfor styringsretten å sette vedkommende inn i en fast avløsertjeneste på sentralbordet. På samme måte som under pkt. a) er endringen for omfattende til at styringsretten kan benyttes.

- c) Kan arbeidsgiver beordre ham til å steppe inn som avløser sammen med fire andre kolleger for å avhjelpe sykdom ved sentralbordet

**Svar:** 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.

**Vil du gå litt dypere ned i styringsretten kan du lese videre her:**

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 arbeidsplikstens 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.

**I vurderingen av styringsrettens grenser må det legges vekt på:**

- 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 (Nøkk-dommen)
- 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 (Kårstø-dommen)
- 7) Avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet kan i kraft av styringsretten endres (HR 2016-11-09 Seniorpolitisk tiltak)

*Vurderingskriteriene 1) til 6) er hentet fra høyesterettsdommene: 24.10.2000, Nøkk-dommen og 21.03.2001, Kårstø-dommen*