

Arbeidsgiverss styringsrett ved omorganisering

Et stadig tilbakevendende spørsmål ved omorganisering, er hvilken mulighet arbeidsgiver har til ensidig å kunne gjøre endringer i arbeidstakerenes arbeidsforhold. Svaret er at dette beror på omfanget av arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgivers styringsrett er et omfattende tema. I denne artikkelen vil det kun være rom for å gi noen stikkord om de viktigste forholdene.

Styringsretten – en restkompetanse

Høyesterett fastslo i Kårstødommen fra 2001 at arbeidsgivers styringsrett måtte anses som en restkompetanse. Dette vil si at arbeidsgiver har styringsrett dersom intet annet fremgår av lover, forskrifter mv. eller av tariffavtaleverket. Det er også på det rene at den enkelte arbeidstakers arbeidsavtale setter begrensninger for styringsretten.

I hovedregel styringsrett ved omorganisering

I en omorganisering vil arbeidsgiver som hovedregel ha styringsrett mht. selve organiseringen av virksomheten. Arbeidstakerene vil her kunne medvirke gjennom de drøftingsregler som finnes i hovedavtalene. Dette fratar imidlertid ikke arbeidsgiver styringsretten ettersom arbeidsgiver i disse tilfeller kan gjennomføre omorganiseringen på sin måte, selv om arbeidstakerene og deres tillitsvalgte er uenige. Et unntak fra dette finner vi imidlertid statens hovedavtales § 13, som gir arbeidstakerenes tillitsvalgte forhandlingsrett, med ev. overprøving i nemd, dersom partene ikke kommer til enighet om organiseringen.

Rammene for hva arbeidsgiver kan endre

Det neste spørsmålet ved en omorganisering, er hvorvidt arbeidsgiver ensidig kan endre en arbeidstakers arbeidssted, vedkommendes arbeids, ansvars- eller ledelsesområde eller andre deler av arbeidsforholdet. Her er det den enkeltes arbeidsavtale som setter begrensninger. Høyesterett har i Nøkkdommen fra 2000 uttalt at styringsretten må utøves innefor rammene av det arbeidsforhold som er inngått. Høyesterett uttalte også at det ved tolking og utfylling av arbeidsavtalen måtte legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det enkelte arbeidsforhold og hva som er rimelig i forhold til samfunnsutviklingen. Det betyr at man ikke bare kan se på den konkrete arbeidskontrakten. Man må for eksempel også kunne trekke inn stillingens utlysningstekst og opplysninger om arbeidsforholdet som arbeidsgiver ga under intervjuet før tilsetting. Disse forholdene er vesentlige da de gir arbeidsavtalen en vesentlig større bredde, og dermed reduserer arbeidsgivers styringsrett.

Kan ikke endre grunnpreget i stillingen

Det neste spørsmålet blir så i hvillken grad arbeidsgiver i kraft av styringsretten, kan gjøre endringer i arbeidsforholdet. Hovedregel her er at arbeidsgiver ikke ensidig kan gjøre vesentlige endringer i forhold til arbeidsavtalen slik at dette endrer grunnpreget i stillingen. Hvor grensen går, må vurderes konkret i det enkelte tilfelle.

Kan ikke frata en leder lederstillingen

Vi ser avslutningsvis kort på grensene for styringsretten i forhold til endringer av arbeidstakers arbeids, ansvars- eller ledelsesområde. Vi kan fastslå at det er svært mye vanskeligere å foreta endringer i forhold til ledelse enn i forhold til arbeidsområder. Arbeidsgiver kan for eksempel ikke frata en leder lederstillingen og overflytte vedkommende til en stilling som rådgiver e.l. For personer som ikke er ansatt i noen lederstilling, men som har klart definerte og selvstendige ansvarsområder, setter også rettspraksis grenser for hvor

store endringer arbeidsgiver kan gjøre innenfor styringsretten. Hva angår fratakelse eller endring i forhold til arbeidsområder, må arbeidsgiver anses å ha en klart større styringsrett enn i de foregående tilfellene.

Advokat Bjørn Bråthen