

Arbeidsgivers styringsrett

- Styringsrettens muligheter og begrensninger

Innledning

Virksomhetens ledelse, typisk representert ved styre og daglig leder, fastlegger og gjennomfører virksomhetens strategi og er ansvarlig for at regelverket overholdes.

Ledelsen har et rettslig handlingsrom overfor de ansatte. Arbeidsgivers styringsrett defineres som retten til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet i virksomheten.

Styringsretten er ikke lovfestet, men utviklet gjennom rettspraksis og sedvanerett.

Arbeidsgiver kan ikke i kraft av styringsretten foreta for vidtgående endringer i arbeidstakers arbeidsforhold og arbeidsoppgaver. Arbeidsgivers handlingsrom begrenses av

- arbeidsrettslige lover
- arbeidsavtaler
- tariffavtaler
- saklighetskrav og likebehandlingskrav

Arbeidsgivers styringsrett utgjør derfor den restkompetanse som gjenstår når begrensningene er hensyntatt.

Dersom arbeidstakers stilling og arbeidsoppgaver endres vesentlig sammenlignet med det som er avtalt eller forutsatt mellom partene, har arbeidsgiver gått utover styringsrettens grenser. Dersom arbeidsgiver ønsker at arbeidstaker skal utføre arbeidsoppgaver som i stor grad avviker fra tidligere arbeidsoppgaver, må arbeidsgiver benytte endringsoppsigelse.

Nærmere om begrensningene i arbeidsgivers styringsrett

• **Lover**


Lovpålagte begrensninger av styringsretten følger av vernelover som arbeidsmiljøloven, ferieloven, likestillingsloven og folketrygdloven. Offentlige arbeidsgivere vil i tillegg være underlagt tjenestemannsloven, kommuneloven, forvaltningsloven, offentlighetsloven, pensjonsloven og aldersgrenseloven.

• **Arbeidsavtaler**

Arbeidsgiver kan innen de rammer som arbeidsavtalen trekker opp, i kraft av styringsretten ensidig beslutte endringer og tilpasninger for arbeidstaker.

Hva som er avtalens rammer, beror på en tolkning av ordlyden i arbeidsavtalen og en tolkning av prosessen rundt inngåelsen av avtalen. Høyesterett





har presisert (i «Nøkk-dommen» fra 2000) at: «Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen».

Arbeidsgiver kan imidlertid ikke forandre avtalens innhold uten arbeidstakers godkjenning.

- **Tariffavtaler**

En tariffavtale er en avtale om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold, inngått mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening. Tariffavtalens innhold supplerer arbeidsavtalen og setter i likhet med denne skranker for arbeidsgivers styringsrett.

- **Saklighetskrav og likebehandlingskrav**

Arbeidsgivers beslutninger overfor arbeidstaker skal hvile på saklige hensyn. Beslutningene må være gjort på et forsvarlig grunnlag og ikke være vilkårlig, uforholdsmessig eller basert på utenforliggende hensyn. Styringsretten begrenses også av et likebehandlingskrav både i ansettelsesprosessen og gjennom hele arbeidsforholdet. Det må ikke skje forskjellsbehandling på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder.

