

Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett er et begrep mange har hørt om eller vært i befatning med i arbeidslivet. Både som ansatt og tillitsvalgt kan man møtes med påstander om at en beslutning ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett og at man derfor ikke har rett til å påvirke og medbestemme. Men hva er egentlig styringsretten, og hvor langt strekker den seg?

En ulovfestet praksis

Arbeidsgivers styringsrett er i rettspraksis definert som arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet. I juridisk teori operasjonaliseres dette som «en ensidig rett til å treffe bestemmelser som angår arbeidsforholdet og virksomheten.»

I praksis kan dette innebære en rett til å avgjøre hvordan arbeidet og virksomheten skal organiseres; lede og gi instruksjoner om hvordan arbeidet skal utføres og utarbeide og endre rutiner og instruksjoner; fordele arbeidet og bestemme hvilke oppgaver arbeidstaker skal utføre innenfor rammen av arbeidsavtalen; kontrollere hvem som er på jobb og at utførelsen av arbeidet tilfredsstillende fastsatte kvalitetskrav; og ansette og avslutte arbeidsforhold.

Selv om styringsretten er anerkjent som en selvstendig [rettsnorm](#) er den ikke nedfestet i lov, men bygger på rettspraksis. Det vil si at domstolene har fastslått at styringsretten finnes og hva den innebærer, og at det ikke finnes noen egen lovbestemmelse som sier hva styringsretten er eller at den skal finnes – i motsetning til for eksempel medbestemmelsesretten, som er forankret i grunnloven. Styringsretten gjelder i alle arbeidsforhold, selv om den ikke er lovfestet.

Styringsretten omfatter flere områder, blant annet ansettelse og oppsigelse. Men det betyr ikke at arbeidsgiver likevel står fritt til å gjøre helt som de vil på disse områdene, uten å ta hensyn til de begrensninger som følger av lov- og avtaler.

Ikke ubegrenset

Styringsretten gir arbeidsgiver en mulighet til å ensidig foreta visse endringer i arbeidsforholdet. Dermed er det viktig at vi også kjenner de begrensninger som ligger på hva arbeidsgiver har anledning til å foreta seg i kraft av styringsretten.

I motsetning til hva man kanskje kan få inntrykk av er styringsretten ikke ubegrenset, men begrenses av både arbeidsavtalen, tariffavtaler, praksis og lover, som for eksempel arbeidsmiljøloven, ferieloven, likestillingsloven og folketrygdloven. Det kan være både materielle begrensninger, som setter grenser for *hva* arbeidsgiver kan beslutte i kraft av styringsretten, - og prosessuelle begrensninger, som sier noe om *hvordan* arbeidsgiver kan gå frem når beslutninger skal treffes.

Styringsretten kan dermed sees på som det som blir igjen der det ikke finnes andre reguleringer som spiller inn, en arbeidsgivers «restkompetanse» innenfor rammen av det som følger av lovgivning, tariffavtale og arbeidsavtale. For å vurdere hvorvidt en beslutning er underlagt arbeidsgivers styringsrett er det viktig å først undersøke hvorvidt det finnes reguleringer i lov og avtaleverk, eller i den individuelle arbeidsavtalen som griper inn i og begrenser arbeidsgivers beslutningsrom i det aktuelle spørsmålet.

Som utgangspunkt ligger det for eksempel under arbeidsgivers styringsrett å beslutte oppsigelse av en arbeidstaker – men med innføring av saklighetskravet i arbeidervernloven av 1936 ble det også innført vesentlige materielle skranker på dette punktet. I dag setter reglene i arbeidsmiljøloven både

krav til rettsgrunnlaget for at en oppsigelse skal kunne anses som saklig, og prosessuelle krav til hvordan en oppsigelse skal skje.

Et annet eksempel på prosessuelle begrensninger er de ulike reglene om arbeidsgivers plikt til å *drøfte* med de tillitsvalgte før nærmere bestemte beslutninger treffes. Drøftingsplikten er gjerne nedfelt både i lov og i tariffavtaler, som kan videre innskrenke arbeidsgivers styringsrett utover det som fremgår av lov.

Den individuelle arbeidsavtalen gir også viktige begrensninger for arbeidsgivers styringsrett. Verken arbeidsgiver eller arbeidstaker kan ensidig gjøre betydelige eller vesentlige endringer i det som er avtalt mellom partene uten at partene sammen eventuelt blir enige om å inngå en ny avtale, eller ved at arbeidsgiver eventuelt gjennomfører en formell oppsigelse. Hvorvidt endringene er å anse som vesentlige og dermed ligger utenfor styringsretten må vurderes i hvert tilfelle. Det vil som hovedregel ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett å gjennomføre mindre endringer, så lenge stillingens grunnpreg ikke endres vesentlig og endringene er innenfor rammene av det arbeidsforholdet som er inngått.

Styringsretten begrenses også av allmenne saklighetsnormer. Det vil si at endringer i arbeidsforholdet må være saklige og det må foreligge god grunn og et nødvendig behov, og at endringene må anses som rimelige og forsvarlige. I Kårstø-saken (Rt. 2001 s. 418) uttalte Høyesterett at «utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.»

Videre er det i rettspraksis fastslått at det ved utøvelse av styringsretten også må legges vekt på sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.

Viktige dommer

Som nevnt er styringsretten utledet av rettspraksis, og det finnes mange dommer som omhandler dette emnet. Fire dommer fra Høyesterett anses som særlig viktige når det gjelder styringsretten. Disse er Nøkk-dommen, Kårstø-dommen, Senvakt-dommen og Theatercafe-dommen (også kjent som tips-dommen). Selv om tre av dommene gikk i arbeidsgiver favør sier de noe viktig om rettslig plassering av styringsretten og begrensninger på denne.

[Rt. 2000 s. 1602 Nøkk](#) (klikk på tittelen for å lese dommen i sin helhet)

To utdannede skipsmaskinister ble ansatt som maskinister på Stavanger kommunes brannbåt med lønn og grad som brannmestere. Tidligere hadde de i en tid vært ansatt som brannkonstabler i kommunen. Saken gjaldt spørsmålet om kommunen med hjemmel i arbeidsgivers styringsrett kunne treffe vedtak om at mannskapet på brannbåten skulle integreres i kommunens hovedbrannstyrke.

Viktige avgrensninger mtp styringsretten:

Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. 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.»

[Rt. 2001 s. 418 Kårstø](#) (klikk på tittelen for å lese dommen i sin helhet)

Saken gjaldt spørsmålet om når arbeidstiden begynner og slutter for to grupper ansatte ved anlegget til Statoil på Kårstø, og i den forbindelse rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett. Høyesterett fant at arbeidsgiver har rett til å fastsette fremmøtested hvor arbeidstaker skal stå til disposisjon for å utføre arbeidsoppgavene.

Viktige avgrensninger mtp styringsretten:

Styringsretten begrenses også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn.

[Rt. 2008 s. 856 Theatercaféen](#) (klikk på tittelen for å lese dommen i sin helhet)

En restaurant besluttet at servitørene skulle pålegges å dele tips de mottok med kokker, hovmestere og andre som arbeidet i restauranten. Høyesterett fant at pålegget om deling var omfattet av arbeidsgivers styringsrett og at servitørenes arbeidsavtaler ikke hadde bestemmelser om tips. Det ble lagt vekt på at arbeidsgivere i mange bransjer regulerer adgangen til å motta gaver og at ordninger med tipsdeling er vanlig i restaurantbransjen. Restauranten hadde derfor rettslig adgang til å pålegge tipsdeling.

Viktige avgrensninger mtp styringsretten:

Utviklingen over tid i restaurantbransjen veier tungt, de fleste restauranter praktiserer deling av tips mellom grupper av ansatte. Retten til å beholde tips udelt kan ikke anses som en del av arbeidsavtalene for servitørene og ledelsen ved restauranten har dermed rettslig adgang til å pålegge tipsdeling. Langvarig praksis hadde skapt en forventning blant servitørene om at ordningen ville bestå, men denne forventningen kan ikke beskyttes som avtalevilkår.

[Rt. 2009 s. 1465 Senvakt](#) (klikk på tittelen for å lese dommen i sin helhet)

Saken gjaldt arbeidsgivers styringsrett og tolking av arbeidsavtaler for to sykepleiere som var ansatt som seinvakter. Det var avtalt at arbeidet skulle utføres på senvakt. Høyesterett uttalte at kommunen som arbeidsgiver og den profesjonelle part burde klargjort bedre i avtalen dersom arbeidsforholdet ikke kun skulle inneholde senvakt. Høyesterett kom til at kommunen i kraft av arbeidsgivers styringsrett ikke kunne pålegge sykepleierne en turnusordning som omfattet dagvakter.

Viktige avgrensninger mtp styringsretten:

Vesentlige endringer i arbeidstidsordningen som ikke kommer klart til uttrykk i en avtale, kan arbeidsgiver bare gjennomføre dersom det oppnås enighet eller vilkårene for oppsigelse er til stede. En vesentlig endring i plasseringen av den daglige arbeidstid for eksempel fra dagarbeid til nattarbeid, vil normalt ligge utenfor arbeidsgivers styringsrett.