

UiO : **Det juridiske fakultet**

# Arbeidsgivers styringsrett i krisetider

Kandidatnummer: 675

Leveringsfrist: 25. april 2023

Antall ord: 16552



# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INTRODUKSJON .....</b>	<b>1</b>
1.1	Tema og aktualitet.....	1
1.2	Nærmere om problemstillingen .....	2
1.3	Rettskildebilde og metode.....	3
1.4	Presiseringer og avgrensninger .....	4
1.5	Veien videre .....	6
<b>2</b>	<b>KORT OM STYRINGSRETT.....</b>	<b>6</b>
2.1	Introduksjon og historikk .....	6
2.2	Arbeidsavtalen og det gjensidig avhengige rettsgrunnlaget .....	8
2.3	Saklighet og rimelighetsvurderinger.....	10
<b>3</b>	<b>HANDLINGSROMMET I KRISETIDER.....</b>	<b>16</b>
3.1	Introduksjon .....	16
3.2	Vurderinger ved endringer .....	17
3.2.1	Aktualitet .....	17
3.2.2	Kontrolltiltak .....	18
3.2.3	Oppsigelser og generelt om permitteringer .....	21
3.2.4	Andre virkemidler.....	23
<b>4</b>	<b>SAMFUNNSUTVIKLINGEN OG BETYDNINGEN AV DENNE.....</b>	<b>36</b>
<b>5</b>	<b>LITTERATURLISTE .....</b>	<b>39</b>

# 1 Introduksjon

## 1.1 Tema og aktualitet

Temaet for denne masteravhandlingen er styringsretten og det spillerommet arbeidsgiver har for å gjøre endringer i krisetider. Pandemi og krigshandlinger i utlandet kan stå som eksempler på forhold som kan aktualisere problemstillingen. I dagens samfunn har det den siste tiden vært en rekke endringer som kan ha utfordret virksomheter og deres drift. Det er ikke lenge siden vi var ute av en verdensomspennende pandemi, med nedstengninger, lavere tilgang på råvarer/produkter som følge av nedstengte fabrikker og færre transportmuligheter over landegrensene. Fortsatt er ikke alt tilbake til det det vi var forut for pandemien. Krigssituasjon i Ukraina, har medført ytterligere en reduksjon av enkelte råvarer, og ikke minst en galopperende pris på gass for oppvarming og produksjon nedover på kontinentet. I Norge har manglende nedbør bidratt til at strømprisene har skutt i været, og både kostnader for fremstilling av produkter og kostnader generelt for den enkelte person, har økt betraktelig. Slike urolige tilstander har også oppstått tidligere, men det kan oppleves for mange som om det er mye som slår til på samme tid.

Økte utgifter for både virksomheter og forbrukere vil kunne medføre at det er ønskelig fra en virksomhets side å raskt kunne endre hvor eller hvordan de ansatte jobber. Det kan være snakk om å endre arbeidsoppgaver i større grad, kutte ut skift for å spare strøm, eller det kan være et ønske om å si opp deler av de ansatte som et forebyggende tiltak for å spare penger. Det er nettopp det handlingsrommet arbeidsgiver har som er denne avhandlingens sentrale tema.

Styringsretten som rettsgrunnlag er en restkompetanse, den er «inngjerdet av begrensninger».<sup>1</sup> Dette innebærer at styringsretten som kompetanse først når sin form etter at innholdet i andre rettsgrunnlag er klarlagt. Både lovregler og avtaleverk må hensyntas når styringsretten skal kartlegges. Særlig interessant i denne sammenheng er imidlertid rekkevidden av saklighetskravet, og den plass rimelighetsvurderinger har i denne sammenheng.

Som følge av det ujevne maktforholdet mellom partene i et arbeidsforhold, hvor arbeidsgiver normalt har større makt enn arbeidstaker, vil det i en rekke situasjoner være et krav om saklighet som må være oppfylt før en arbeidsgiver kan utøve sin styringsrett. Dette kan være i situasjoner om oppsigelse, kontrolltiltak, endring av arbeidstid eller -sted, eller endring av arbeidsoppgaver.

Styringsrettens ytre grenser er altså sentralt å klarlegge. Hvor denne grensen går, vil være høyst aktuelt både for den enkelte arbeidstaker og ivaretagelsen av dennes vern, og for arbeidsgiver som får en visshet i hva han kan/ikke kan gjøre innenfor sin rett til å organisere, lede og kontrollere arbeidet i sin virksomhet.

---

<sup>1</sup> Evju (2003) s. 20.

I en urolig verden aktualiseres spørsmålet om hvorvidt – og i tilfelle i hvilken grad – styringsrettens ytre grenser påvirkes av de samfunnsmessige utfordringer vi står overfor i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig.

## 1.2 Nærmere om problemstillingen

Masteravhandlingens hovedproblemstilling er spørsmålet om hvor langt arbeidsgivers styringsrett faktisk strekker seg, og om det er spesielle forhold som tilsier at styringsretten endrer seg i krisetider eller ved ekstraordinære forhold.

Saklighetskravet vil naturlig stå sentralt i denne vurderingen. Dette for å fastslå at avgjørelser som tas, gjøres på rett grunnlag, og ikke som følge av vilkårlighet. For å undersøke dette videre, vil jeg se på hva rettspraksis har sagt om styringsrettsbeslutninger, saklighet og rimelighetsvurderinger. For vurderingen i krisetider, er det begrenset med rettspraksis, og jeg vil her støtte meg til juridisk litteratur på feltet. Det fokuseres på utvalgte deler av arbeidsretten som gjennomgås for å besvare problemstillingen, dette avgrenses nærmere i pkt. 1.4.

Som et grunnlag for enhver styringsrettsbeslutning, ligger arbeidsavtalen til grunn for muligheten arbeidsgiver har til å gjøre endringer. Arbeidsforholdet er i de fleste tilfeller ment å vare lenge og det oppgis ikke noe fast sluttidspunkt. Dette gjør at det ville blitt vanskelig – for begge parter – dersom alt skulle vært regulert i arbeidsavtalen. Derfor følger det av arbeidsgivers styringsrett at nettopp arbeidsgiver kan gå inn og endre en rekke forhold i løpet av den tiden man er ansatt. Men i hvilken grad endring er mulig, vil være avhengig av en tolkning og utfylling av arbeidsavtalen som foreligger.<sup>2</sup> Som følge av dette, vil alltid arbeidsavtalen være et viktig dokument som må tolkes før det kan kartlegges hvor langt styringsretten strekker seg. Dette må gjøres særskilt i hvert enkelt tilfelle det er snakk om.

Arbeidsavtalen er en avtale som står i særstilling. Det er ikke snakk om en avtale mellom to likestilte parter. Som Evju sier om arbeidsavtalen som er en særpreget form for kontrakt, den skaper både maktrelasjoner og avhengighetsforhold.<sup>3</sup> Videre fremhever han tre punkter hvor en arbeidsavtale skiller seg fra andre avtaler på:

- Kontrakten er ikke bare en økonomisk kontrakt. Man kan ikke skille person og arbeidskraft.
- Kontrakten er ikke mellom likeverdige parter, arbeidsgiver har tradisjonelt sett hatt langt mer makt til å velge hvem han ønsker skal jobbe for seg (eller ikke).

---

<sup>2</sup> Hotvedt og Ulseth (2013) s. 113.

<sup>3</sup> Evju (2003) s. 5 og Hemmingby (2021) s. 93.

- Kontrakten anses også å være ufullstendig da den ikke regulerer «*partenes gjensidige rettigheter og plikter i detalj*». <sup>4</sup>

Arbeidsavtalen omtales gjerne som «*en asymmetrisk kontrakt*»<sup>5</sup> der arbeidsgiver kan styre den svakere part, arbeidstakeren. Denne styringsretten arbeidsgiver har, må i enkelte tilfeller kunne begrenses. En arbeidskontrakt inngås også i de fleste tilfeller uten noe gitt sluttunkt. Det er naturlig at det vil være behov for å endre hva arbeidstaker gjør etter som tiden går og forholdene kan endre seg, og da kommer arbeidsgivers styringsrett inn i bildet og gir muligheter for en del justeringer, så fremt arbeidsgiver ikke overskrider sin styringsrett.

### 1.3 Rettskildebilde og metode

Masteravhandlingen tar utgangspunkt i rettsdogmatisk metode. Styringsretten er ikke legaldefinert, men det er allikevel ikke slik at det ikke finnes føringer i lov som må følges, særlig sett i lys av de krav til saklighet som må foreligge. Forarbeider kaster også lys over hva lovgiver har tenkt om de arbeidsrettslige problemstillinger jeg reiser i denne masteravhandlingen. Til tross for at styringsretten ikke er legaldefinert, er den allikevel forutsatt i lovgivningen og akseptert av rettsordenen som ses i avgjørelser fra domstolene. At den er forutsatt i lovgivningen kan man se eksempel på i den nå opphevede sjømannsloven, der sjømenn skulle rette seg etter de ordre som ble gitt og vise at vedkommende også hadde forstått ordren.<sup>6</sup>

Enkelte styringsrettsbeslutninger er lovregulert. Ett eksempel på dette er arbeidsmiljølovens (heretter aml.) regler om vern mot oppsigelse i § 15-7. Det sentrale vurderingstemaet her er kravet til saklighet.. Det er vanskelig å konkludere med nøyaktig hva som er «saklig» etter lovens bestemmelse, det vil være rom for tolkning og vurdering i det enkelte tilfellet.

Et annet eksempel på lovregulering av styringsrettsbeslutninger er reglene om kontrolltiltak i virksomheten, jf. aml. § 9-1. Det finnes en rekke ulike kontrolltiltak som kan iverksettes, eksempelvis adgangskontroll til virksomheten, tidskontroll for oppstart/avslutning av arbeidsdagen, GPS-sporing eller ransaking.<sup>7</sup> Også for disse tilfellene står saklighetskriteriet sentralt. Loven oppstiller et krav om saklighet som har sin grunn i virksomhetens forhold. I tillegg er det nødvendig at det ikke medfører en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.<sup>8</sup> Det kan oppleves som krenkende eller inngripende for den enkelte arbeidstaker å vite at han overvåkes

---

<sup>4</sup> Evju (2003) s. 6.

<sup>5</sup> Evju (2003) s. 6-7, se også Hemmingby (2021) s. 93-96.

<sup>6</sup> Sjømannsloven § 39 første ledd.

<sup>7</sup> Våg (2021) § 9-1 note 2.

<sup>8</sup> Jf. aml. § 9-1 (1)

på arbeidsplassen. Data som samles inn dersom kontrolltiltak er iverksatt, må i tillegg til å oppfylle saklighetskravet i aml. § 9-1, også følge personopplysningsloven.<sup>9</sup>

Som følge av den manglende legaldefinisjonen av styringsrett, men aksepten som foreligger fra rettsordenen, er rettspraksis en svært relevant rettskilde i denne oppgavens analyser. Domstolene har, særlig gjennom de siste 20 år, utmeislet forståelsen av styringsrettens rekkevidde, saklighetskravets innhold i denne forbindelse. Dommer som omhandler styringsrett og den saklighetsnorm som kan sies å foreligge, vil bli gjennomgått senere i oppgaven. For vurderingen av styringsrettens grenser i krisetid er det imidlertid sparsomt med rettspraksis å vise til. Det er imidlertid skrevet enkelte artikler om temaet, så til en viss grad kan juridisk teori bidra til å kaste lys over spørsmålene.

#### 1.4 Presiseringer og avgrensninger

I det følgende legges definisjonen av styringsrett slik den fremkommer i Rt. 2000 s. 1602 *Nøkk* til grunn. Styringsrett er arbeidsgivers «rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet [...] innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått».<sup>10</sup> Styringsretten begrenses også av «allmenne saklighetsnormer».<sup>11</sup>

Den overnevnte definisjon fra Høyesterett må i dag kunne sies å være allment akseptert. Evju uttaler seg om rettsgrunnlaget for styringsretten, og sier at den allerede på tidlig 1900-tallet ble *anerkjent* og ikke skapt. Dette har også videre rettspraksis bygget på i norsk rett, og det har ikke vært noen motforestillinger mot dette, snarere en forutsetning eller aksept fra alle parter.<sup>12</sup> Hotvedt og Ulseth fremhever den gjensidige avhengigheten som foreligger mellom styringsretten og arbeidsavtalen inngått,<sup>13</sup> likeså Hemmingby.<sup>14</sup> Også andre forfattere legger til grunn at styringsrett er arbeidsgivers ensidige rett til å endre forhold på arbeidstakers side.<sup>15</sup>

Styringsrett er altså den rett en arbeidsgiver har til å treffe beslutninger, alene, om forhold som omhandler arbeidstakers arbeid, så fremt det er innenfor de rammer som foreligger i det inngåtte arbeidsforhold.<sup>16</sup> Styringsretten opprettholderen skjevhet mellom partene i arbeidsforholdet, nettopp fordi arbeidsgiver kan bestemme over arbeidstaker. Det omtales gjerne som

---

<sup>9</sup> Personopplysningsloven

<sup>10</sup> Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) på s. 1609.

<sup>11</sup> Rt. 2001 s. 418 (Kårstø) på s. 427.

<sup>12</sup> Evju (2003) s. 18-19.

<sup>13</sup> Hotvedt og Ulseth (2013) s. 113-114.

<sup>14</sup> Hemmingby (2021) s. 68-69.

<sup>15</sup> Skjønberg mfl. (2022) kap. 4.

<sup>16</sup> Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) på s. 1609.

«*underdanningsforhold*» fordi arbeidstaker blir den underdanige i ansettelsesforholdet, og det er en skjevhet mellom partene.<sup>17</sup> Styringsretten er en ulovfestet rettslig norm, og ligger til grunn for alle arbeidsforhold. Men styringsretten kan begrenses av arbeidsavtale, tariffavtale eller enkelte lovbestemmelser. Det som da blir igjen av styringsretten når disse begrensningene er foretatt, er det Evju omtaler som «restkompetanse».<sup>18</sup> Restkompetanseperspektivet ligger til grunn for den videre analysen av oppgavens problemstilling.

Styringstider i krisetider omhandler situasjoner som er utenom det vanlige. I det følgende menes med dette enhver tid som ikke anses som «normal», eksempelvis som følge av krig eller pandemi. Det vil ofte være snakk om et behov for å gjøre endringer på kortere varsel enn det som ville vært normalt, og det kan da være en mulighet at avgjørelser kan eller må tas hurtigere enn det som strengt tatt ville vært ok i vanlige situasjoner.

Det arbeidsrettslige saklighetskravet gjenspeiles flere steder både i lovgivningen og i ulovfestet rett. I forarbeidene uttales det eksempelvis i forbindelse med kontrolltiltak at det skal gjelde en rettslig standard der både saklighet for forholdsmessighet skal ivaretas, slik at man unngår vilkårlige avgjørelser.<sup>19</sup> Her kan vi også lese at dette er en bekreftelse på «*den arbeidsrettslige regel slik den er utviklet gjennom rettspraksis og i tariffavtaler*».<sup>20</sup> Rettspraksis har spilt en stor rolle i utviklingen av hva som anses saklig eller ikke. I avgjørelser fra domstolene brukes gjerne uttrykket «*allmenne saklighetsnormer*»<sup>21</sup> mens det i juridisk teori brukes både «*saklighetskrav*»<sup>22</sup> og «*saklighetskriteriet*».<sup>23</sup> Evju omtaler både «*saklighetsnormer*» og «*saklighetskrav*».<sup>24</sup> Jeg skiller ikke mellom uttrykkene «saklighet» og «saklighetskrav» i det følgende.

På grunn av oppgavens omfang er det nødvendig å foreta visse avgrensninger. Styringsretten begrenses av avtaler, herunder tariffavtaler. Det fører imidlertid for langt å diskutere oppgavens problemstillinger i lys av inngåtte tariffavtaler. Jeg kommer derfor i begrenset grad til å behandle dette. Styringsretten begrenses av blant annet tariffavtale, men dette vil ikke behandles særskilt. Videre har jeg valgt å fokusere på styringsretten i *bestående* arbeidsforhold, slik at endringsoppsigelser ikke vil omfattes.

---

<sup>17</sup> Evju (2003) s. 11.

<sup>18</sup> Evju (2003) s. 19-21.

<sup>19</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 32.

<sup>20</sup> Ibid s. 32.

<sup>21</sup> Rt. 2001 s. 418 (Kårstø) på s. 423.

<sup>22</sup> Dalheim (2022) note 643

<sup>23</sup> Dalheim (2022) note 644

<sup>24</sup> Evju (2003) s. 22.

## 1.5 Veien videre

For å berede grunnen for den videre analysen er det nødvendig å belyse noen generelle utgangspunkter for styringsrett som kompetansegrunnlag. I kapittel to vil jeg derfor redegjøre mer overordnet for styringsrett, mens jeg i kapittel tre vil se nærmere på styringsrett og krisetider – og det handlingsrom arbeidsgiver har til å gjøre endringer. I kapittel fire vil jeg se på hva samfunnsutviklingen kan ha å si om arbeidsgivers styringsrett i krisetider og komme med enkelte refleksjoner avslutningsvis.

## 2 Kort om styringsrett

### 2.1 Introduksjon og historikk

For de avgjørelser som arbeidsgiver skal ta innenfor sin styringsrett, er det som nevnt tidligere, et krav at det foreligger saklige grunner som beslutningen hviler på. Saklighet og kravet til dette er ikke noe nytt, det har eksistert innen arbeidsretten lenge og utviklet seg med tiden. Saklighetskravet kan ses på som en beskyttelse av arbeidstakerens interesser.

Fra tidligere juridisk teori, har Andersen formulert styringsrett slik at det er «*arbeidsgivers rett «... til å organisere, lede og fordele arbeidet, og til å ansette og si opp arbeidstakere ...»*».<sup>25</sup> Underforstått er da også arbeidsgivers kontrollrett over arbeidstakers arbeid. Evju selv utvikler styringsrettsbegrepet og har følgende definisjon på det: «*I «styringsretten» ligger at «arbeidsgiver som utgangspunkt har en ensidig rett til å trekke bestemmelser som angår arbeidsforholdet og virksomheten»*».<sup>26</sup>

Styringsretten, arbeidsgivers «makt» over arbeidstakeren til å bestemme innholdet i arbeidstakerens arbeidsforhold, er ensidig.<sup>27</sup> Denne styringsretten er ikke lovbestemt, men har hatt sin utvikling gjennom ulovfestet rett i tillegg til juridisk teori. Jeg kommer tilbake til de viktigste dommene som omhandler styringsrett senere.<sup>28</sup> Utøvelsen av styringsrett må skje på en saklig måte når arbeidsgiver utøver den. Med andre ord kan ikke vilkårlighet være avgjørende for de avgjørelser arbeidsgiver foretar seg. De viktigste kategoriene som arbeidsgivers styringsrett kan endre er arbeidstid, arbeidssted, arbeidsoppgaver og økonomiske ytelser.

---

<sup>25</sup> Evju (2003) s. 15.

<sup>26</sup> Evju (2003) s. 15.

<sup>27</sup> Evju (2003) s. 15-16.

<sup>28</sup> Disse ti dommene er Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk), Rt. 2001 s. 418 (Kårstø), Rt. 2002 s. 1576 (Hakon), Rt. 2008 s. 856 (Theatercaféen), Rt. 2008 s. 1246 (Statoil), Rt. 2009 s. 1465 (Senvakt), Rt. 2010 s. 412 (Fokus Bank), Rt. 2011 s. 841 (Osloskolen), Høyesterett-2016-2286-A (Rygge kommune) og Høyesterett-2020-1339-A (ISS).



Det er to typer styringsrett en arbeidsgiver har: autonom og heteronom. Den autonome styringsretten, eller kompetansen, er den rett arbeidsgiver har til å bestemme for seg selv. Her kan nevnes bedriftseiers rett til å bestemme om bedriften skal legges ned eller nedskaleres (ved eventuelle oppsigelser må det dog være saklig begrunnet hvem som sies opp), eller flyttes. I Rt. 1989 s. 508 *Christiania Spigerverk* uttaler Høyesterett nettopp dette, at det «hører til bedriftseiernes styringsfunksjoner å treffe avgjørelser».<sup>29</sup>

Den heteronome kompetansen på sin side, omhandler den retten som arbeidsgiver har til å bestemme slik at det får bindende virkning for andre, med andre ord for arbeidstakeren(e).<sup>30</sup> Det er særlig denne kompetansen som kan sies å være det mest aktuelle å se på, for å se i hvor stor grad arbeidsgiver kan endre arbeidsforholdene for arbeidstaker. Hvilke begrensninger som eventuelt foreligger, følger av rettspraksis. Selv om styringsrettsavgjørelser i normale tider i størst grad er aktuelt å vurdere ut fra det heteronome perspektivet, er det i krisetider vel så aktuelt å se på den autonome styringsretten også. I en krisetid vil det kunne være behov for å endre raskt, for begge forhold.

Når det kommer til styringsrett i krisetider er det som tidligere nevnt sparsommelig med rettspraksis som tar opp problemstillingen. Det finnes to eldre dommer, Rt. 1927 s. 296 *Streik* og Rt. 1964 s. 1345 *Jordmor*, som begge omhandler situasjoner der det var snakk om ekstraordinære situasjoner.<sup>31</sup> I den første saken var det snakk om laste-/lossearbeid av matroser som følge av streik blant de som utførte disse oppgavene til vanlig i havnen, mens det i det andre tilfellet var en endring fra jordmor til assistentsykepleier i oppsigelsestid etter nedleggelse av fødeavdelingen ved sykehuset. I begge tilfeller fant Høyesterett at det kan forekomme «*ekstraordinære forhold, som kan medføre en midlertidig utvidelse av den ordinære arbeidsplikt*»<sup>32</sup> og «*akutte situasjoner hvor de ansatte må finne seg i midlertidig å utføre arbeid som faller utenom de gjøremål de etter arbeidsavtalen plikter å påta seg*»<sup>33</sup>, men at det ikke var tilfellet i noen av de tilfeller beskrevet i de nevnte dommer. Selv om dette er eldre rettspraksis, sier det at Høyesterett kan anerkjenne krisesituasjoner som en årsak til at arbeidstakere må gjøre noe annet enn den vanlige arbeidsplikten tilsier.

Går vi tilbake til 1900-tallet, var det klare utgangspunkt at arbeidsgiver i prinsippet kunne gjøre som han selv ønsket og ta de beslutninger han selv ville, uten tanke på noen andre.<sup>34</sup> Med andre ord var kravet til saklighet i prinsippet ikke-eksisterende. Dette kom eksempelvis til uttrykk så

---

<sup>29</sup> Rt. 1989 s. 508 (*Christiania Spigerverk*) på s. 513.

<sup>30</sup> Evju (2003) s. 16.

<sup>31</sup> Se Weltzien og Meder (2021) s. 590-591.

<sup>32</sup> Rt. 1927 s. 296 (*Streik*) på s. 297.

<sup>33</sup> Rt. 1964 s. 1345 (*Jordmor*) på s. 1346.

<sup>34</sup> Evju (2013) s. 83 og Hemmingby (2021) s. 197.

sent som i Rt. 1935 s. 467 *Amlie* der det ble fastslått at arbeidsgiver kunne si opp ansatte uten særlige krav til begrunnelse for oppsigelsen. I 1936 skjedde det så en endring ved vedtakelsen av arbeidervernloven.<sup>35</sup> Her kom det inn en tidsfrist for oppsigelse av arbeidstakere som ikke tidligere hadde eksistert i lovgivningen.<sup>36</sup> Dersom man oppfylte kravet om oppnådd alder og ansettelse samt ble sagt opp som følge av «utenforliggende grunner» kunne det sågar være mulighet for erstatningskrav mot arbeidsgiver.<sup>37</sup> Enkelte begrensninger var det også før 1936, men da var det snakk om tariffavtaler som regulerte dette. I verkstedsoverenskomsten av 1907 ble det avtalt at tillitsvalgte ikke kunne sies opp dersom det ikke var saklig grunn for det.<sup>38</sup>

I tiden fra 1936 til arbeidsmiljøloven av 1977 trådte i kraft, var det i tillegg til tariffavtaler, rettspraksis som regulerte sakligheten. I Rt. 1939 s. 53 *Oslo Samvirke* ble en kvinne tilkjent erstatning da hun ble sagt opp som følge av at hun giftet seg og Høyesterett anså at dette var usaklig som oppsigelsesgrunn. Fra 1960-tallet og utover viste rettspraksis at Høyesterett gikk over til å vurdere i hvilken fra oppsigelser faktisk bygget på et «riktig faktisk grunnlag».<sup>39</sup> Ved vedtakelsen av arbeidsmiljøloven i 1977 ble saklighetskravet lovfestet for oppsigelser i daværende § 60 og er videreført i nåværende aml.<sup>40</sup>

## 2.2 Arbeidsavtalen og det gjensidig avhengige rettsgrunnlaget

Arbeidsavtalen ligger som hovedregel til grunn for de endringer arbeidsgiver kan foreta seg. Her er det samme utgangspunkt enten det er snakk om styringsrett i krisetider eller i alminnelige tider. Arbeidsavtalen vil være det naturlige å ta utgangspunkt i dersom arbeidsgiver ønsker å foreta seg endringer, og det vil være spørsmål om det er innenfor styringsretten eller ei. Det er fullt ut mulig for arbeidsgiver i arbeidsavtalen å begrense sin egen styringsrett og fraskrive seg visse endringer, likeså kan lov og tariffavtale sette skranker for hvilke endringer arbeidsgiver har mulighet til å foreta seg, men i det følgende avgrenses det mot en videre gjennomgang av dette. Det er da snakk om hvilke endringer styringsretten tillater, sett i lys av den avtale som er inngått. Som Hotvedt og Smith sier det, det er «et spørsmål om tolkning og utfylling av arbeidsavtalen».<sup>41</sup>

Arbeidsavtalen etablerer arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og denne kan for så vidt gjøres både muntlig og skriftlig. De lovkrav som finnes er der slik at *vilkårene* i

---

<sup>35</sup> Arbeidervernlov 1936

<sup>36</sup> Arbeidervernlov 1936 § 33

<sup>37</sup> Arbeidervernlov 1936 § 33 nr. 3 (a)

<sup>38</sup> Evju (2013) s. 84 og Fougner (2019) s. 843.

<sup>39</sup> Evju (2013) s. 97.

<sup>40</sup> NOU 2004:5 s. 563, se også aml. § 15-7.

<sup>41</sup> Hotvedt og Ulseth (2013) s. 113.

avtalen skriftliggjøres.<sup>42</sup> Som nevnt tidligere<sup>43</sup> vil arbeidsavtalen i de aller fleste tilfeller være en løpende kontrakt, uten et spesifikt sluttidspunkt. Dette er også i tråd med hovedregelen i aml. om at den ansatte skal være fast ansatt, fremfor midlertidig ansatt.<sup>44</sup> Som følge av det manglende sluttidspunktet, vil det være lite hensiktsmessig, og kanskje umulig, å regulere alt som kan måtte endre seg i løpet av arbeidsforholdet. Over tid vil det være nødvendig med endringer i en bestående arbeidsavtale. Det er her styringsretten kommer til anvendelse og vil kunne utfylle arbeidsavtalen. Styringsretten og den enkeltes arbeidsavtale er «*gjensidig avhengige rettsgrunnlag [og] styringsretten utfyller alltid arbeidsavtalen, og arbeidsavtalen presiserer alltid styringsretten*».<sup>45</sup> Med andre ord betyr det at arbeidsavtalen og styringsretten er avhengig av hverandre, den ene vil ikke eksistere uten den andre, men de «*utfyller og presiserer*» hverandre.<sup>46</sup>

Der det er avtalt begrensninger i styringsretten, endringsadgang, eller lov og/eller tariffavtale regulerer styringsretten, er det langt på vei ingen problemer med hva som kan utføres av endringer i et arbeidsforhold. I de tilfeller der det derimot ikke foreligger slike begrensninger, må det en konkret vurdering til i hvert enkelt tilfelle for å se hva arbeidsgiver kan og ikke kan gjøre av endringer i det bestående arbeidsforholdet. Muligheten for endring, utøvelsen av styringsrett, henger sammen med tolkningen av den enkelte arbeidskontrakt, og man ser her hvordan gjensidigheten utspiller seg i praksis. I tillegg vil det være aspektet med krise som må tas med i betraktningen, hva er det nødvendig å endre på kort sikt og hvor omfattende endringen er.

I kontraktstolkningen, når man ønsker å se på om arbeidsgivers styringsrett er innenfor det handlingsrom som er til rådighet, er det viktig å huske på hva man har som utgangspunkt ved tolkning av en kontrakt: det er å finne partenes vilje ved inngåelsen av kontrakten. I kontraktsforhold er lojalitetsplikten ansett for å være et generelt prinsipp, men det begrenses av partenes egne interesser.<sup>47</sup> I arbeidsforhold, og i arbeidskontrakter, er det i juridisk teori hevdet at lojalitetsplikten må forutsettes å være «*forholdsvis streng*».<sup>48</sup> Videre må lojalitetsplikten vurderes særskilt i hvert enkelt tilfelle.<sup>49</sup> At det skal foretas en vurdering av lojalitetsplikten i hvert enkelt tilfelle, kan anses å være rimelig. Den enkelte arbeidskontrakt må tolkes i hvert enkelt tilfelle for å vurdere om arbeidsgiver har holdt seg innenfor rammene for styringsretten.

---

<sup>42</sup> Jf. aml. §§ 14-5 og 14-6.

<sup>43</sup> Se pkt. 1.2.

<sup>44</sup> Jf. aml. § 14-9 (1).

<sup>45</sup> Hotvedt og Ulseth (2013) s. 114.

<sup>46</sup> Hemmingby (2021) s. 68, se også henvisning videre til Hotvedt og Ulseth (2013) s. 114.

<sup>47</sup> Hov og Høgberg (2009) s. 38.

<sup>48</sup> Hotvedt og Ulseth (2013) s. 120.

<sup>49</sup> Hotvedt og Ulseth (2013) s. 120.

Lojalitetsplikten vil kunne være et slikt tolkningsmoment inn i vurderingen, på lik linje med øvrige tolkningsmomenter av kontrakten.

### 2.3 Saklighet og rimelighetsvurderinger

For å kunne vurdere arbeidsgivers styringsrett og hvor langt denne kan strekke seg, uansett tid man står i, er det to ulike kriterier som man må forsikre seg om at er tatt stilling til. Dette er kravet til saklighet samt vurderingen av rimelighet.

Når det gjelder kravet til saklighet, er dette nevnt av Arbeidsretten langt tidligere enn Høyesterett har gjort. I ARD 1978 s. 110 er det snakk om kontrolltiltak og adgangen til dette, der Arbeidsretten uttaler at dersom «*tiltaket ikke praktiseres vilkårlig ... [og] uten reell begrunnelse*», så må det tillates.<sup>50</sup> Høyesterett omtalte saklighetskravet for første gang i Rt. 2001 s. 418 *Kårstø* der de uttalte at «*allmenne saklighetsnormer*» begrenser styringsretten, og at det foreligger saksbehandlingskrav forut for avgjørelsen, og at det ikke skal være noen vilkårlig avgjørelse som foretas.<sup>51</sup> Som vi ser av disse uttalelsene fra henholdsvis Arbeidsretten og Høyesterett er det altså et behov for en slags berettiget begrunnelse som må ligge til grunn før en avgjørelse tas. Høyesterett viderefører saklighetskravet i Rt. 2011 s. 841 *Osloskolen*<sup>52</sup> og HR-2016-2286-A *Rygge kommune*.<sup>53</sup> Det finnes også lovfestede saklighetskrav, disse finnes eksempelvis i oppsigelsessaker<sup>54</sup> og saker som omhandler kontrolltiltak<sup>55</sup>.

Til tross for at det er fastslått og praktisert over lenger tid at det finnes et saklighetskrav, er det derimot ikke like klart *hva* som ligger i kravet til saklighet. Evju har hevdet at kravet til saklighet kan forstås vidt, både at det man kommer frem til skal være basert på korrekt grunnlag, at det er som følge av virksomhetsrelaterte forhold og at arbeidstakerne ikke utsettes for vilkårlighet.<sup>56</sup> Men han åpner også for at saklighetskravet kan inneholde en interesseavveining mellom de behov arbeidsgiver har og de interesser arbeidstakerne har. Dette vil kunne føre til en økt mulighet for å etterprøve «*arbeidsgiverens skjønnsmessige vurderinger*».<sup>57</sup> Dette henger sammen med domstolenes prøvesrett, noe de kan gjøre, men som de har vist seg mer tilbakeholdne med faktisk gjøre der det er snakk om å etterprøve arbeidsgivers vurderinger. Grunnet oppgavens omfang, vil jeg ikke gå dypere inn i denne prøvesretten.

---

<sup>50</sup> ARD 1978 s. 110 på s. 114.

<sup>51</sup> Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*) på s. 427.

<sup>52</sup> Rt. 2011 s. 841 (*Osloskolen*) avsnitt 67.

<sup>53</sup> HR-2016-2286-A (*Rygge kommune*) avsnitt 39.

<sup>54</sup> Jf. aml. § 15-7

<sup>55</sup> Jf. aml. § 9-1

<sup>56</sup> Evju (2003) s. 23.

<sup>57</sup> Evju (2003) s. 23-24.

Hemmingby har delt opp saklighetskravet i vertikal og horisontal saklighet. Vertikal saklighet omfatter forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, mens horisontal saklighet omhandler forhold mellom den ene arbeidstakeren som omfattes sett opp mot alle de øvrige arbeidstakere. Den horisontale sakligheten illustreres enklest i saker der det er snakk om nedbemanning, der det blir snakk om utvalgskrets for de som kan omfattes, altså hvilke arbeidstakere som kan sies å være sammenliknbare. Den vertikale sakligheten derimot, der arbeidsgivers behov må ses opp mot virkningen det har for arbeidstakeren som affiseres av beslutningen.<sup>58</sup> Det Hemmingby her omtaler som den vertikale sakligheten, kan ses som et moment i den rimelighetsvurdering som også kan sies å være en vurdering som må foretas.<sup>59</sup>

Saklighetskravet er også hjemlet i lov, det være seg oppsigelser, kontrolltiltak eller positiv diskriminering. Jeg vil i det videre gå kort gjennom hva som er kravet ved disse lovfestede saklighetskravene. For oppsigelser er det slik at det er strenge krav som arbeidsgiver må oppfylle dersom denne skulle ønske å si opp en arbeidstaker. Det er et krav om at oppsigelsen må være saklig, jf. aml. § 15-7. Er oppsigelsen ikke det, er den heller ikke gyldig. Saklighetskravet stiller også et krav om at det som vektlegges må være av en slik karakter at det har «nok tyngde», det kan altså ikke være snakk om trivielle ting.<sup>60</sup> Saksbehandlingen som skal foreligge før en eventuell oppsigelse, skal sikre at dette er ivaretatt.<sup>61</sup> Dette er tatt inn i loven ved drøfting, jf. § 15-1 og formkrav, jf. § 15-4. Hva som ligger i «saklighetskravet» er også en rettslig standard.<sup>62</sup> Med andre ord vil innholdet kunne endres over tid. Skulle arbeidsgiver ønske å si opp en ansatt, kan det begrunnes saklig i henholdsvis virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold,<sup>63</sup> men det er også en mulig saklig begrunnelse dersom driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak finner sted hos virksomheten.<sup>64</sup>

For saklighetskravet når det kommer til kontrolltiltak, kom det inn i aml. i 2005, og der har lovgiver ment at det skal «kodifisere gjeldende rett».<sup>65</sup> Saklighetskravene knyttet til kontrolltiltak skal veie virksomhetens hensyn opp mot arbeidstakers hensyn. På den ene side vil man ha virksomhetens behov for å kontrollere, mens det på den annen side har den enkelte arbeidstaker sin personlige integritet som skal ivaretas.<sup>66</sup> Saklighetskravet til virksomheter krever at kontrolltiltaket må være tilknyttet virksomhetens behov, samt at det må være saklig også overfor

---

<sup>58</sup> Hemmingby (2021) s. 205-216.

<sup>59</sup> Hemmingby (2021) s. 209-211.

<sup>60</sup> Skjønberg mfl. (2017) s. 416.

<sup>61</sup> Skjønberg mfl. (2017) s. 416-417.

<sup>62</sup> Skjønberg mfl. (2017) s. 417.

<sup>63</sup> Jf. aml. § 15-7 (1)

<sup>64</sup> Jf. aml. § 15-7 (2)

<sup>65</sup> NOU 2004:5 s. 546.

<sup>66</sup> Skjønberg mfl. (2017) s. 293

arbeidstakerne. I tillegg må tiltaket få frem det man ønsker å oppnå.<sup>67</sup> Her kan man tenke seg ulike yrker der man har ansvaret for mennesker, eksempelvis sjø- eller luftfart, eller helsevesenet, der det kan være aktuelt å ha et kontrolltiltak som går på rustesting. Saklighetskravet for å utføre dette vil selvsagt være at man unngår å sette andre mennesker i fare. Det er derimot ikke gitt at det er saklig å rusteste helsesekretæren før en hjerteroperasjon, men kirurgen kan være aktuell fordi han har ansvaret for pasienten.

Diskriminering er ikke tillatt, ei heller i arbeidsforhold. Arbeidsmiljølovens kapittel 13 inneholder regler for vern mot diskriminering, og dette gjelder faktisk så langt at det også gjelder i selve ansettelsesprosessen, for de potensielle arbeidstakerne. Også i ansettelsesprosesser skal arbeidsgiver passe på at diskriminering ikke forekommer, noe som følger av likestillings- og diskrimineringsloven (heretter ldl.) §§ 29 og 30. Engelsrud har skrevet om forskjellen i krav til saklighet ved ansettelsesprosesser i det offentlige og private,<sup>68</sup> men det faller utenfor oppgavens omfang å gå nærmere inn på dette her.

Arbeidsmiljølovens kap. 13 hjemler reglene som omhandler vernet mot diskriminering i arbeidslivet,<sup>69</sup> mens ldl. hjemler regler som fremmer likestilling og forhindrer diskriminering.<sup>70</sup> Det finnes tilfeller der det er tillatt med forskjellsbehandling, et unntak fra diskrimineringsvernet i aml. § 13-3, men tre vilkår må da være oppfylt: det må være et saklig formål, det kan ikke være uforholdsmessig inngripende for den/de som opplever forskjellsbehandlingen, og det må være nødvendig for arbeids-/yrkesutøvelsen. Dette må ses i sammenheng med direktiv 2000/78/EF, og særlig art. 2 nr. 5 og art. 4 nr. 1 som sier at dersom det er vedtatt ved nasjonal lovgivning, og det er nødvendig av hensyn til den offentlige sikkerhet, orden forebygge forbrytelser mv. omfattes ikke dette av direktivet (art. 2 nr. 5), og det er tillatt med forskjellsbehandling dersom målet er legitimt og kravet står i rimelig forhold til dette (art. 4 nr. 1).<sup>71</sup>

I NOU 2003:2 «Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet», gis det eksempler på hva som kan være unntak fra diskriminering. Det kan være fargesynet til en pilot fordi den yrkesgruppen har «*krever spesielle kvalifikasjoner eller forutsetninger*», eller det kan være nødvendig med en viss etnisitet for en skuespiller forut for en forestilling, for å «*gi rollen troverdighet*»<sup>72</sup>.

I utgangspunktet er jo ikke diskriminering lov som man ser av det som er nevnt over, men dersom det er saklig begrunnet, så kan diskriminering være tillatt. Dette er også hjemlet i ldl. § 9 som omhandler forskjellsbehandling; har forskjellsbehandlingen et saklig formål (litra a), er

---

<sup>67</sup> Skjønberg mfl. (2017) s. 294.

<sup>68</sup> Engelsrud (2009) s. 151-165.

<sup>69</sup> Jf. aml. kap. 13.

<sup>70</sup> Likestillings- og diskrimineringsloven § 1.

<sup>71</sup> Sundet (2021) § 13-3 note 1.

<sup>72</sup> NOU 2003:2 s. 65-66.

den nødvendig for å oppnå formålet (litra b) og det ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den/de som forskjellsbehandles (litra c), så er det tillatt. Dette krever selvsagt en særskilt vurdering i hvert enkelt tilfelle. Dersom en virksomhet ønsker å benytte seg av dette, kreves det at sakligheten er ivaretatt og at vurderingen tas på grunnlag av et korrekt faktum.<sup>73</sup>

I løpet av årene har særlig rimelighetsbetraktninger fått mer tyngde,<sup>74</sup> og jeg vil i det videre trekke frem enkelte av Høyesteretts vurderinger hvor de trekker inn rimelighet når saklighet er relevant for saken. Eksemplene omhandler i stor grad oppsigelsessaker, men det er ingenting som skulle tilsi at rimelighetsvurderinger ikke kan komme til anvendelse i andre sakstyper også. I Rt. 1992 s. 1023 *Flykaptein* var det snakk om avskjedigelse av en flykaptein som følge av at denne hadde tatt med seg for mye brennevin og sigaretter inn til Norge. Her trekker Høyesterett inn rimelighetsbetraktninger i sin vurdering av hvorfor det anses for strengt å avskjedige flykapteinen, bl.a. at det ville være vanskelig for ham å få ny stilling i sin alder og at det belastende for familieforholdet hans. Det ble også uttalt at selv om det var forholdsvis lite flykapteinen smuglet inn, var det viktig for flyselskapet å ta tollvesenets tillit.<sup>75</sup> Her ser man altså hvordan Høyesterett bruker rimelighetsbetraktninger før de konkluderer. Mindretallet trakk frem manglende forholdsmessighet mellom smuglingen og avskjedigelsen.<sup>76</sup> Selv om det ikke ble noen avskjedigelse av flykapteinen, var det fortsatt tilstrekkelig tungtveiende grunner til at han ble oppsagt (dissens 3-2).

I Rt. 2005 s. 518 *Pornonedlastning* ble to ansatte avskjediget grunnet nedlasting av pornografisk materiale på arbeidsplassen. Her vurderte Høyesterett det slik at virksomheten hadde kjent til at nedlastning av slikt materiale hadde skjedd over en lengre periode, men at de ikke tidligere aktivt hadde gjort noe med det.<sup>77</sup> Følgelig ble en avskjedigelse av ansatte ansett å være uforholdsmessig. Her kommer også rimelighetsbetraktningene til syne fordi virksomheten hadde latt aktiviteten med nedlastning av pornografi pågå for lenge, uten at de faktisk hadde tatt aktive skritt. I Rt. 2002 s. 273 *Professor* var tilfellet en avskjedigelse av en professor som hadde seksuelt trakassert ansatte og studenter. Her hadde professoren fått flere advarsler over en lengre tidsperiode, og Høyesterett fant her at det av den grunn kunne stilles strengere krav til professoren siden han visste hva som var forventet av ham.<sup>78</sup> Professoren vant ikke frem med sin sak. For forhold på virksomhetens side har Høyesterett uttalt at saklighetskravet krever en avveining av begge parter behov, og når det er gjort, da kan anses rimelig at arbeidsforholdet avsluttes. Det pekes på at det må være en høy terskel for å si opp ansatte fra virksomhetens side, og gode

---

<sup>73</sup> Prop.81 L (2016-2017) s. 118.

<sup>74</sup> Skjønberg mfl. (2017) s. 417.

<sup>75</sup> Rt. 1992 s. 1023 (*Flykaptein*) på s. 1026

<sup>76</sup> Rt. 1992 s. 1023 (*Flykaptein*) på s. 1029.

<sup>77</sup> Rt. 2005 s. 518 (*Pornonedlastning*) avsnitt 50.

<sup>78</sup> Rt. 2002 s. 273 (*Professor*) på s. 281.

grunner for å gjøre så må foreligge.<sup>79</sup> Virksomheten må kunne foreta sine egne vurderinger for hva som er ønskelig for fremtidig drift, eksempelvis å flytte virksomheten slik tilfellet var i *Christiania Spigerverk*.<sup>80</sup> Der var det flytting av en avdeling fra Oslo til Mo i Rana som ville medføre arbeidsledighet for en rekke ansatte i Oslo. Høyesterett uttalte her at det hørte til styringsretten å beslutte om man skulle legge ned eller fortsette driften.<sup>81</sup> Økonomiske årsaker til oppsigelse anses også å være saklige.<sup>82</sup>

Behovet for saklighet og de rimelighetsvurderinger som må foreligge, har flere sider. Det er snakk om behov for å ta hensyn til både arbeidstaker, arbeidsgiver og til samfunnet generelt. Eksempelvis vil det som beskytter arbeidstakers status, kunne føre til at arbeidsgiver blir mer bundet. I forarbeid til den nåværende arbeidsmiljøloven, beskriver følgende sitat det som skal drøftes: «*En sentral avveining i forbindelse med lovrevisjonen er å ta hensyn til behovet for å beskytte arbeidstakerne samtidig som det tas hensyn til behovet for frihet, fleksibilitet og verdiskaping i virksomhetene*».<sup>83</sup> Det kan med andre ord sies å være en slags skjønnsmessig vurdering for å komme frem til «beste mulige» resultat når ulike hensyn veies opp mot hverandre.

Hvilke krav til både saklighet og rimelighetsvurderinger er det som kan sies å være annerledes i krisetider? Den største forskjellen på krisetider og normaltider kan kanskje sies å ligge i tidsaspektet. Det finnes ingen legaldefinisjon av «krisetid» i arbeidsrettslig sammenheng, og det kan medføre at det vil foreligge ulike vurderinger til grunn alt ettersom hvilken «krise» man står overfor. Det kan tenkes at det vil være ulike vurderinger som må legges til grunn dersom man tenker seg en krig som en krisesituasjon, mens en annen vil kunne være en pandemi. I en krisetid kan det være behov for endring på mye kortere varsel enn det som normalt ville vært tilfellet, samt at det som tidligere nevnt er aktuelt med endringer både innenfor den autonome og den heteronome styringsretten. Det kan også tenkes at det vil bli en endring i saklighetskrav og rimelighetsvurderinger dersom det er snakk om krig som grunn til krisen, fremfor en verdensomspennende pandemi, som ikke nødvendigvis er like destruktiv som en krig kan være. På den annen side vil en krig kunne ramme mer lokalt, mens en pandemi kan, som vi nylig har sett, være nettopp verdensomspennende. For de vurderinger som må gjøres, er den største forskjellen at de må gjøres på mye kortere tid enn i normale tider. Det er derimot ikke gitt at kravet til saklighet kan fires på, det vil eksempelvis ikke være mulig å si opp en ansatt som følge av en ikke-saklig årsak.

---

<sup>79</sup> Rt. 2009 s. 685 (Webredaktør) avsnitt 52.

<sup>80</sup> Rt. 1989 s. 508 (Christiania Spigerverk)

<sup>81</sup> Rt. 1989 s. 508 (Christiania Spigerverk) på s. 513.

<sup>82</sup> Rt. 2012 s. 168 (Notodden fotballklubb) avsnitt 101

<sup>83</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 61.



I de to dommene nevnt tidligere, *Streik*<sup>84</sup> og *Jordmor*,<sup>85</sup> åpner Høyesterett for at det kan finnes tilfeller der arbeidsoppgaver utenfor arbeidsavtalen må utføres. I sistnevnte dom henvises til Paal Berg og hans *Arbeidsrett* der eksempelvis nødtilstand eller sykdom hos andre arbeidstakere kan medføre endrede arbeidsoppgaver.<sup>86</sup> I den eldste av de to dommer, fremkommer det at det kan tenkes at det inntreffer ekstraordinære forhold som vil kunne føre til en «*midlertidig utvidelse*» av de vanlige arbeidsoppgaver.<sup>87</sup> Interessant nok er Berg førstevoterende i 1927-dommen. Selv om disse dommene er nesten 60 og 100 år gamle, peker de allikevel på muligheten for at en krisetid vil kunne medføre endrede arbeidsoppgaver, og følgelig en utvidelse av styringsretten for å pålegge de nye arbeidsoppgavene.

Tett knyttet opptil styringsretten i krisetider, vil også være vurderingen av når en krise må sies å være over, eller i det minste såpass «stabil» at det ikke lenger kan påberopes de ekstraordinære situasjonene som gjør at eksempelvis arbeidsoppgaver kan endres hurtig fra arbeidsgivers side ved bruk av styringsretten. Styringsrettsbeslutninger som bestrides, er gjerne som følge av at arbeidsgiver ønsker en «*varig endring i arbeidsforholdet*»,<sup>88</sup> men som tidligere redegjort for,<sup>89</sup> ser jeg på endringer i det bestående arbeidsforholdet. I det videre er altså tanken at man skal ut av krisetiden og tilbake til normalsituasjon. Når dette derimot kan være tilfellet, vil kunne måtte vurderes fra tilfelle til tilfelle. Det kan eksempelvis tenkes at etter at man har vært en gitt tid i en krise, så vil det bli mer normalt enn det som var tilfellet helt i starten av krisetiden. Følgelig kan det også tenkes at tiden brukt for å vurdere saklighet og rimelighetsvurderinger, vil ligge tettere opptil normalen. For å illustrere midlertidigheten med et eksempel, etter terrorangrepet i Oslo og på Utøya 22. juli 2011, måtte Statsministerens kontor og en rekke departementer finne midlertidige lokaler fordi Regjeringskvartalet var ødelagt. I dag, 12 år senere, befinner Statsministerens kontor seg fortsatt på Akershus festning. Midlertidigheten må sies å ha gått over til noe mer i retning av «normalen» i løpet av de 12 årene etter innflyttingen på festningen.

---

<sup>84</sup> Rt. 1927 s. 296 (Streik)

<sup>85</sup> Rt. 1964 s. 1345 (Jordmor)

<sup>86</sup> Rt. 1964 s. 1345 (Jordmor) på s. 1346.

<sup>87</sup> Rt. 1927 s. 296 (Streik) på s. 297.

<sup>88</sup> Weltzien og Meder (2021) s. 591.

<sup>89</sup> Jf. pkt. 1.4.

### 3 Handlingsrommet i krisetider

#### 3.1 Introduksjon

I det videre vil jeg undersøke hva arbeidsgivers spillerom er, når det er ønskelig å endre forhold for arbeidstakeren, det være seg arbeidstid, -sted, -oppgaver eller økonomiske ytelser. For å kunne se på hva som vil være handlingsrommet i krisetider, vil det også være nødvendig å se på hva som kan anses som det normale handlingsrommet arbeidsgiver har innenfor styringsretten i vanlige tider, og jeg vil følgelig trekke frem eksempler fra begge situasjoner videre. For at arbeidsgiver ikke skal bli helt handlingslammet i sin daglige ledelse av virksomheten, er det nødvendig å ha muligheten til å styre hva arbeidstakere gjør, å utøve styringsretten. Dette behovet for å kunne styre i det daglige, henger sammen med arbeidsgiver og dens rolle i å bidra til at en virksomhet fungerer mest mulig optimalt. Ofte er det jo slik at en virksomhet skal drives på en slik måte at det er snakk om å skape profitt og det vil kunne være nødvendig for arbeidsgiver å kunne foreta endringer i den daglige driften for å oppnå nettopp dette. Som Fougner uttaler, er styringsretten relevant for «*produksjon av varer og tjenester i et samfunn*».<sup>90</sup>

Hvor langt styringsretten går, er derimot et annet spørsmål. Stillingsvernet i Norge kan sies å være sterkt, og arbeidstaker anses tradisjonelt som den svake part som har behov for beskyttelse. Dette stillingsvernet kan blant annet ses gjennom formålsparagrafen i aml. der det skal være trygt og meningsfullt og arbeide og ansettelsesforholdene skal være trygge. Det er altså ikke fritt frem for arbeidsgiver å gjøre de endringer som passer virksomheten best til enhver tid.

Et annet aspekt ved arbeidsgivers styringsrett er at dersom endringen(e) blir for store sett opp mot det som opprinnelig var avtalt, kan det være snakk om en endringsoppsigelse. Fra juridisk teori har det vært snakk om en stillings grunnpreg, eller grunnpregstandarden, som ikke kan endres basert på arbeidsgivers styringsrett.<sup>91</sup> Fougner omtaler dette grunnpreget som en «før-etter-test» som kan gjøres av domstolene, der innholdet i stillingen før og etter endringen sammenliknes.<sup>92</sup> Her ser vi altså at ved for stort sprik i endringen av stillingsbeskrivelse, er det meget mulig at arbeidsgiver må foreta en endringsoppsigelse for arbeidstakeren. Dette drøftes ikke videre, da det faller utenfor oppgavens omfang.

I krisetider er det som tidligere nevnt et stort behov for til tider svært raske endringer. Det kan være forhold man ikke tidligere har tenkt at trenger endres, som må endres bokstavelig talt over natten. Dette kan eksempelvis være å plutselig måtte jobbe hjemmefra til at man må jobbe i skift for å unngå at for mange mennesker er samlet et sted på samme tid. Men også her er det arbeidsavtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som er det naturlige å ta utgangspunkt i dersom arbeidsgiver ønsker å foreta en endring. Avtalen gir et godt startpunkt for å se hva – om

---

<sup>90</sup> Fougner (2007) s. 126.

<sup>91</sup> Grønnerød-Hemmingby (2016) s. 255.

<sup>92</sup> Fougner (2007) s. 135-136.

noe – som er avtalt mellom partene. For de skranker som settes for styringsretten som følger av lov og tariffavtaler, drøftes ikke disse videre her grunnet oppgavens omfang.

Arbeidsavtalen etablerer arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og denne kan for så vidt gjøres både muntlig og skriftlig. De lovkrav som finnes er der slik at *vilkårene* i avtalen skriftliggjøres.<sup>93</sup> Med mindre det er snakk om tidsbegrensede kontrakter, midlertidig ansettelse, er hovedregelen at ansettelse skal være fast.<sup>94</sup> Men det betyr også at det ikke er noe sluttidspunkt for majoriteten av arbeidsavtaler, og det kan være vanskelig å tenke på «alt» som skal reguleres når et arbeidsforhold inngås. Det er heller ikke hensiktsmessig å gjennomregulere alt i en avtale fordi det vil over tid være nødvendig med endringer, arbeidsgivers styringsrett. Hotvedt og Ulseth uttaler om arbeidsgivers endringsmuligheter at det er må gjøres i to trinn. Først skal det foretas en vurdering av om arbeidsavtalen sier om endringen, og så må det vurderes om endringen er begrenset som følge av det arbeidsgiver og arbeidstaker har avtalt eller ikke.<sup>95</sup> Ved avtaletolkningen ønsker man ideelt sett å finne partenes «*berettigede forventninger*»<sup>96</sup> og for å kartlegge hvor langt arbeidsgivers styringsrett går, vil det være nødvendig å gå gjennom hvert tilfelle for seg. Dette gjelder også for styringsrettsavgjørelser som foretas i krisetider, bare at man ofte vil ha mindre tid på seg til å gjøre vurderingene.

## **3.2 Vurderinger ved endringer**

### **3.2.1 Aktualitet**

Jeg vil først behandle handlingsrommet ut fra hva om er lovfestet. I all hovedsak vil jeg benytte covid-19 pandemien som eksempel på krise, dersom ikke annet er nevnt.

Covid-19 førte med seg den strengeste begrensningen vi har sett i fredstid, da Norge i praksis stengte ned 13. mars 2020, noe som medførte inngripende tiltak i befolkningens hverdag.<sup>97</sup> Barnehager og skoler ble stengt, en rekke arbeidstakere ble satt på hjemmekontor, og store deler av servicenæringen måtte stenge ned, alt fra frisører til restauranter og treningssentra. En ting som ble trukket frem fra regjeringens side da Norge stengte ned, var at det var snakk om et betydelig dugnadsarbeid for å begrense og bekjempe koronaviruset. En rekke begrensninger fulgte så, hovedsakelig i forskrifts form. Covid-19-forskriften ble vedtatt og trådte i kraft 27. mars 2020. Denne forskriften har sin hjemmel i smittevernloven,<sup>98</sup> helseberedskapsloven,<sup>99</sup>

---

<sup>93</sup> Jf. aml. §§ 14-5 og 14-6.

<sup>94</sup> Jf. aml. § 14-9 (1).

<sup>95</sup> Hotvedt og Ulseth (2013) s. 115.

<sup>96</sup> Hotvedt og Ulseth (2013) s. 120.

<sup>97</sup> Statsministerens kontor (2020).

<sup>98</sup> Smittevernloven

<sup>99</sup> Helseberedskapsloven

helsepersonelloven<sup>100</sup> og folkehelseloven.<sup>101</sup> På litt over to år, ble covid-19-forskriften revidert ekstremt ofte, over 300 ganger.<sup>102</sup> Hyppigheten denne ble endret med, ofte kombinert med egne kommunale forskrifter, medførte at det ikke alltid var like lett å vite hvilke regler som skulle etterfølges.<sup>103</sup> På toppen av dette kom også nasjonale anbefalinger, som riktignok ikke medfører samme sanksjoner hvis ikke etterfulgt, men det krevde sitt å vite hva man kunne gjøre, eller hva som ikke var tillatt i perioden det var som strengest under koronapandemien i Norge. I løpet av koronapandemien var det i perioder ikke tillatt å overnatte på egen hytte dersom den var i en annen kommune enn den du selv bodde i, helsepersonell måtte holde seg i Norge og kunne ikke reise utenlands og det ble gjort endringer i permitteringsregelverket, herunder en reduksjon i arbeidsgiverperioden.<sup>104</sup> Det var særlig i starten det var flest forbud og påbud, og det ble lempet på da det ble ansett som forsvarlig.

### 3.2.2 Kontrolltiltak

Det følger av aml. § 9-1 at kontrolltiltak bare kan iverksettes av arbeidsgiver dersom det er saklig begrunnet i virksomhetens forhold og det heller ikke er uforholdsmessig belastende for arbeidstakeren. Styringsretten, arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet,<sup>105</sup> gir muligheten for å innføre kontrolltiltak dersom vilkårene for kontrolltiltak er oppfylt. Under koronapandemien var det særlig vaksinasjonsstatus som var aktuelt for arbeidsgiver å potensielt kunne vite noe om. For en del yrkesgrupper, var det slik at de hadde befatning med syke personer, og personer med nedsatt immunforsvar. For andre var det tilfellet at de selv kunne bli smittet som følge av kontakt med en rekke ulike personer. For det tredje var det slik at personer også kunne være smittebærere, uten at de selv automatisk ble syke. I dette siste tilfellet kan det sies at det er et samfunnsperspektiv som må betraktes. For arbeidsgivere kan det sies at det ville vært fordelaktig om alle arbeidstakere var vaksinert mot covid-19 fordi det kunne redusere alle former for smitte, både av ansatte selv, og av de som var virksomhetens kunder, enten det var pleietrengende, skolebarn, handlende i butikken eller hvem som helst ellers.

Det kan tenkes at spørsmålet om det ville være mulig for arbeidsgiver å pålegge sine arbeidstakere å la seg vaksinere ville være mulig å gjøre i den krisen pandemien var. Legalitetsprinsippet, ingen inngrep uten hjemmel i lov, står sterkt her. Men et vaksinasjonskrav selv med hjemmel i lov, vil være utrolig inngripende overfor en arbeidstaker. Riktignok åpner smittevernloven opp

---

<sup>100</sup> Helsepersonelloven

<sup>101</sup> Folkehelseloven

<sup>102</sup> Lovdata (2022).

<sup>103</sup> Lovdata (2022).

<sup>104</sup> Regjeringen (2020).

<sup>105</sup> Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) på s. 1609.

for at det er en mulighet å pålegge hele/deler av befolkningen vaksinasjon dersom det kan motvirke «*alvorlig utbrudd av en allmennfarlig smittsom sykdom*». <sup>106</sup> Tilsvarende kan ikke-vaksinerte i samme tilfeller kunne få begrensninger på hvor de kan ferdes. <sup>107</sup> På den andre siden er den enkeltes selvbestemmelse og autonomi. Grunnloven § 102 gir hver enkelt rett til sitt privatliv, og åpner derfor opp for at tvangsvaksinasjon vanskelig kan gjennomføres. Tilsvarende er også EMK art. 8 nr. 1, den enkelte har rett til respekt for sitt privatliv. Her er det en liten «sikkerhetsventil» i nr. 2 der staten kan gripe inn i retten til privatliv dersom de tre følgende vilkår er oppfylt: det må ha hjemmel i lov, det må være nødvendig i et demokratisk samfunn, med andre ord forholdsmessig, og det siste forutsetter at det eventuelle inngrepet i retten til privatliv følger av hensyn til nasjonal sikkerhet, offentlig trygghet eller økonomisk velferd, for – i vårt tilfelle – å beskytte helsen. <sup>108</sup> EMD har i en avgjørelse fra 2012 uttalt at tvungen vaksinasjon kan krenke retten til privatliv etter EMK art. 8. <sup>109</sup> Avveiningen kan ses på som retten til privatliv på den ene siden, og hensynet til samfunnet på den annen side. Daværende helseminister Høie uttalte i 2020 at koronavaksinen skulle være helt frivillig å ta når den kom. <sup>110</sup> Dette ble også opprettholdt gjennom koronapandemien. Når myndighetene ikke pålegger den enkelte borger å ta en vaksine, selv om det finnes hjemmel til det i smittevernlovgivningen, er det heller ikke slik at en arbeidsgiver kan kunne pålegge sine arbeidstakere dette med hjemmel i styringsretten. Et så inngripende tiltak som vaksineplikt for ansatte kan vanskelig ses at gis mulighet til å hjemles i styringsretten, uansett hvor stor grad av krise man står i. I det videre legger jeg derfor til grunn at arbeidsgiver ikke kan pålegge sine arbeidstakere å ta vaksine. Manglende vaksine eller usikker vaksinestatus reiser dog andre mulige problemstillinger for arbeidsgivere og virksomheter, og jeg drøfter dette i lys av aktuelle kontrolltiltak videre.

Som tidligere nevnt, skal det ved gjennomføring av kontrolltiltak i en virksomhet, vurderes virksomhetens behov for tiltaket opp mot den belastningen det har for arbeidstakerne. <sup>111</sup> Det er også nødvendig for arbeidsgiver å drøfte tiltak som ønskes iverksatt med virksomhetens tillitsvalgte, slik at det kan vurderes om mindre inngripende tiltak heller kan iverksettes. Tiltakene skal også evalueres jevnlig for å se om behovet fortsatt er til stede. <sup>112</sup> For koronapandemien som en krisesituasjon, vil det kunne være flere typer virksomheter med ulike arbeidstakerkategorier, som vil ha hatt behov for å vite noe om vaksinasjonsstatus blant arbeidstakerne. Til tross for krisetid, er det ingen unntak fra drøftingen i aml. § 9-2, men formuleringen «*så tidlig som mulig*» vil selvsagt kunne medføre et annet tidsperspektiv enn under normale omstendigheter.

---

<sup>106</sup> Smittevernloven § 3-8 annet ledd.

<sup>107</sup> Smittevernloven § 3-8 tredje ledd.

<sup>108</sup> EMK art. 8 nr. 2.

<sup>109</sup> Solomakhin v. Ukraina, para 33.

<sup>110</sup> Aftenposten (2020).

<sup>111</sup> Jf. aml. § 9-1 (1).

<sup>112</sup> Jf. aml. § 9-2.

Det kan med andre ord være fullt mulig at en arbeidsgiver ser behov for å innføre et kontrolltiltak, og må drøfte dette med tillitsvalgte omgående for en snarlig avgjørelse på om tiltaket kan være akseptabelt eller ikke. Kort sagt kan man ta utgangspunkt i hva virksomheten vil oppnå (hindre smitte), og så se på hvilke løsninger som kan dekke dette behovet (vaksine, munnbind, hjemmekontor etc.).

Som fastslått over, kan arbeidsgiver ikke med hjemmel i verken lov eller styringsrett kreve at sine arbeidstakere tar koronavaksine(r). Det neste blir så å eventuelt kunne kartlegge vaksinasjonsstatus blant ansatte. For en rekke virksomheter vil det kunne være aktuelt å vite noe om muligheten for spredning av korona, dette gjelder særlig der arbeidstakere jobber med syke mennesker og de med nedsatt immunforsvar, men også for grupper med arbeidstakere som omgås mange ulike personer i løpet av sin arbeidshverdag. Omgås man mange personer, vil det kunne medføre en økt risiko for selv å bli smittet, noe som igjen kan medføre at arbeidsgiver ønsker å vite hvem som kan være mer eller mindre eksponert for smitte som følge av inntatt vaksine.

For en arbeidsgiver å få vite om arbeidstakere er vaksinert eller ikke, vil være å anse som et kontrolltiltak i virksomheten. Fordi det er snakk om innhenting av helseopplysninger, gir aml. § 9-4 også føringer for når det er tillatt, blant annet for stillinger med særlig risiko eller dersom arbeidsgiver finner det nødvendig for å verne liv eller helse. Til tross for en mulig hjemmel her til å pålegge arbeidstakeren å opplyse om vaksinestatus, gir det ikke hjemmel til å kreve at arbeidstaker svarer. En annen ting er om det da kan være snakk om omplassering eller permittering av arbeidstaker. Jeg kommer tilbake til dette senere. Som et annet eksempel på kontrolltiltak, kan nevnes arbeidsgivers ønske om at arbeidstakere skal koronatestes før de får lov å jobbe.

De tidligere nevnte regler om drøfting må være utført, og det kan vanskelig sees at arbeidsgiver kan få tillatelse til å kartlegge arbeidstakeres vaksinestatus dersom mindre inngripende tiltak kan iverksettes. Eksempelvis vil det for en rekke arbeidstakere kunne hindre smitte tilstrekkelig dersom munnbind brukes, og avstand kan overholdes. For virksomheter som har anledning til å redusere faren for smitte, eksempelvis ved bruk av hjemmekontor, vil nettopp denne bruken av arbeid hjemmefra være mindre inngripende, og følgelig noe som vil sette en skranke for arbeidsgivers mulighet til å spørre sine arbeidstakere om deres vaksinestatus. Man kan tenke seg at innenfor helsevesenet er det en generell åpning for å spørre alle arbeidstakere om deres vaksinestatus fordi det er lett å tenke seg at «alle» jobber med syke pasienter. Men en rekke ansatte innenfor helsesektoren jobber ikke direkte med pasienter, og det kan fungere som et eksempel på at ikke alt helsepersonell kan behandles likt med tanke på kontrolltiltak som nevnt ovenfor. Tilsvarende vil være for mange andre arbeidstakerkategorier også, det vil kunne være en mulighet med mindre inngripende tiltak enn å opplyse om vaksinestatus, eksempelvis ved å

innføre hjemmekontor som nevnt over, bruk av munnbind, eller at arbeidsgiver innfører differensierte arbeidstider for arbeidstakere, slik at ikke alle er på jobb fra 8-16, men at dette kan skyves på med noen timer i hver retning. For arbeidstakere som ikke vil etterfølge de kontrolltiltak som er foreslått, eksempelvis det overnevnte eksempelet med vaksinasjonsstatus, kan det være aktuelt å iverksette andre tiltak. Et annet aspekt som er viktig å huske på med kontrolltiltak, er evalueringen av kontrolltiltaket iverksatt. Ettersom koronapandemien skred fremover i tid, er det ingen automatikk i at det overnevnte diskuterte kontrolltiltaket med vaksinestatus skulle pågå til pandemien var over. For de tenkte tilfeller der kontrolltiltaket kunne anses som saklig og begrunnet i virksomhetens forhold, vil det etter en gitt tid være slik at det ikke lenger er det samme behovet for informasjonsinnhenting fra arbeidstakerne. Dette kan blant annet begrunnes med at majoriteten av befolkningen etter hvert valgte å ta imot vaksiner og de ble dermed mindre sårbare enn forut for vaksiner.

### 3.2.3 Oppsigelser og generelt om permitteringer

Hvilket handlingsrom har så arbeidsgivere med de arbeidstakere som eksempelvis ikke innretter seg etter virksomhetens kontrolltiltak? I det videre vil jeg diskutere dette, men jeg vil også trekke frem enkelte «særregler» som kom kunne anvendes under koronapandemien som følge av at det var snakk om en krisetid.

Jeg vil først kort trekke frem oppsigelser. Dette behandles ikke i detalj, da denne masteravhandlingens fokus er på det bestående arbeidsforholdet. Det er allikevel på sin plass å nevne hva som var aktuelt mens pandemien sto på. For å si opp en arbeidstaker, er saklighetskravet i aml. § 15-7 like aktuelt i krisetid som i normaltid. Fristene som gjelder for oppsigelse, følger av aml. § 15-3 første til tredje ledd. Derimot kan det hevdes at det er mulighet i tiende ledd for å sette ned oppsigelsesfristen til 14 dager dersom blant annet «*uforutsette hendelser*» gjør at virksomhetens drift må innstilles og arbeidstakeren sies opp.<sup>113</sup> Weltzien diskuterer i sin artikkel om muligheten til å komme frem til en 14 dagers oppsigelsesfrist er til stede, og finner at det kan være tilfellet, men at § 15-3 (10) må anses å være en snever regel.<sup>114</sup> Muligheten for bruk av den reduserte oppsigelsestiden, henger også sammen med gjenopptakelse av driften etter permittering, og under koronapandemien ble permitteringsperioden utvidet flere ganger.<sup>115</sup>

Mulighet for permittering av arbeidstakere er mer aktuelt i denne sammenheng, fordi en permittert arbeidstaker har fortsatt et bestående arbeidsforhold med arbeidsgiver. Det er bare ingen

---

<sup>113</sup> Jf. aml. § 15-3 (10).

<sup>114</sup> Weltzien (2020), s. 622-642.

<sup>115</sup> Weltzien og Meder (2021), s. 617.

arbeidsplikt for arbeidstaker som er utløst som følge av permitteringen, og heller innen lønnsplikt for arbeidsgiver som er gjeldende så lenge permitteringsperioden består.

Når det kommer til permitteringer, gjør det at det fortsatt er en del av det bestående arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Jeg vil først trekke frem noen særskilte permitteringsregler som kom frem som følge av koronapandemien, før jeg så går over til å drøfte hvilke muligheter arbeidsgiver dersom arbeidstakere ikke innretter seg etter eksempelvis kontrolltiltak som nevnt over.

Der det er aktuelt med permitteringer, er det i mange tilfeller snakk om arbeidstakere som har en kollektivavtale og hvor permitteringsreglene vil være hjemlet i hovedavtalen. Hovedavtalen LO-NHO er et eksempel på en slik hovedavtale, og reglene finnes i kap. 7.<sup>116</sup> For de tilfeller der det ikke foreligger noen avtale, følger adgangen til å permittere av «*arbeidsrettslig sedvanerett*».<sup>117</sup> Arbeidsgivers styringsrett innebærer altså en mulighet til å permittere arbeidstakere, men det er et krav om saklig grunn.<sup>118</sup> Kravet om saklighet er kjent også fra oppsigelsessituasjonene, en arbeidstaker kan ikke permitteres på usaklig grunnlag, på samme måte som en arbeidstaker ikke kan sies opp uten saklig grunn. I hovedregel er det krav om 14 dagers varsel for permittering, og dette vil være tilfellet i normale tider.<sup>119</sup> Derimot vil det i krisetider kunne være mulighet for en kortere varslingsfrist for permitteringer, dersom det er uforutsette hendelser slik nevnt i aml. § 15-3 (10).<sup>120</sup> Disse uforutsette hendelsene er henholdsvis «*ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser*».<sup>121</sup> Koronapandemien kan ikke sies å ha vært verken ulykke eller naturhendelse, og det blir da et spørsmål om det kan anses å være en annen uforutsett hendelse. Svaret på dette må nok være et klart ja, pandemien må sies å ha vært en slik uforutsett hendelse, og heller ikke noe som den enkelte arbeidsgiver kunne motvirket på noen måte. Dette trekker i retning av at det ville være mulig for arbeidsgivere å redusere permitteringsvarselet fra 14 og ned til to dager. Men spørsmålet er fortsatt om dette kunne benyttes som grunn av alle arbeidsgivere. Weltzien og Meder argumenterer uttaler at de virksomheter som ble stengt som følge av myndighetens pålegg, kunne benytte seg av todagens permitteringsfrist. Om det var tilsvarende for andre virksomheter, måtte vurderes individuelt.<sup>122</sup> Umiddelbart etter nedstengningen av Norge i 2020, kom regjeringen på banen med endringer i permitteringsregelverket (disse ble formelt vedtatt 20. mars 2020). For å ivareta virksomhetene ble det innført

---

<sup>116</sup> Hovedavtalen LO-NHO 2022-2025.

<sup>117</sup> Jf. Rt. 2014 s. 336 (Permittering) avsnitt 36.

<sup>118</sup> Se eksempelvis Hovedavtalen LO-NHO 2022-2025 § 7-1 nr. 1.

<sup>119</sup> Hovedavtalen LO-NHO 2022-2025 § 7-3 nr. 1.

<sup>120</sup> Hovedavtalen LO-NHO 2022-2025 § 7-3 nr. 2.

<sup>121</sup> Jf. aml. § 15-3 (10).

<sup>122</sup> Weltzien og Meder (2021) s. 610-611.



en midlertidig reduksjon i arbeidsgiverperioden som reduserte denne fra 15 til to dager.<sup>123</sup> Dette medførte at den økonomiske belastningen på virksomheter som måtte permittere ansatte, ble langt mindre enn dersom den opprinnelige arbeidsgiverperioden skulle blitt opprettholdt, uten at det nødvendigvis var store muligheter for inntjening. Reglene ble gjort gjeldende for alle virksomheter, enten de måtte stenge ned som følge av myndighetens pålegg eller ikke. Denne «nødhjelpen» fra myndighetenes side, kan også brukes som argumentasjon for hvorfor det ikke skulle være lett å redusere permitteringsvarselet fra 14 til to dager. Siden arbeidsgivere slapp å betale lønn fra dag tre, ville det ikke være like prekært å redusere permitteringsvarselet ned til to dager. For de arbeidstakere som ble permittert, uavhengig av om det gjaldt en frist på to eller 14 dager, ble det også gjort en endring i ventetid før man kunne få dagpenger, denne ble redusert fra tre dager til null.<sup>124</sup>

### 3.2.4 Andre virkemidler

#### 3.2.4.1 *Overordnet om endring av arbeidets karakter*

Hvilket handlingsrom hadde så arbeidsgivere dersom en eller flere av arbeidstakerne ikke ønsket å etterkomme de pålegg, kontrolltiltak eller justeringer som kunne springe ut av pandemien? Som drøftet tidligere, kunne enkelte arbeidstakergrupper være i en stilling der de eksempelvis kunne føre til at tredjepersoner kunne bli utsatt for smitte. For å fortsette på eksempelet fra forrige delkapittel, hva kan arbeidsgiver gjøre dersom arbeidstaker ikke ønsker å etterleve kontrolltiltak iverksatt i virksomheten, i dette tilfellet informasjon om vaksinestatus.

For enkelte arbeidstakergrupper fines det særlige krav til forsvarlighet når arbeidet utøves. Her kan det eksempelvis tenkes på helsepersonell som arbeider med pasienter. Det er viktig at helsepersonell ikke bidrar til smitte hos pasienter, og sårbare grupper.<sup>125</sup> For arbeidstakere som må antas å være uvaksinert (dette er en forutsetning dersom arbeidstakeren ikke vil oppgi sin vaksinestatus), og derfor kan bidra til å spre smitte i større grad, er det et spørsmål hva arbeidsgiver kan gjøre. Er det eksempelvis uforsvarlig å la en uvaksinert arbeidstaker jobbe på et sted der sårbare pasienter behandles? I det videre vil det drøftes om dette kan åpne for omplassering eller endring i arbeidsoppgaver, -tid, -sted eller økonomiske ytelser fra arbeidsgivers side, eller om det sågar kan være mulighet for permittering. Jeg går i det videre gjennom de vurderinger som må gjøres forut for en endring fra arbeidsgivers side, utøvelse av styringsretten, og velger hovedsakelig å utgangspunkt i eksempelet med uvaksinert helsepersonell og sårbare pasienter, med mindre annet er skissert.

---

<sup>123</sup> Arbeids- og sosialdepartementet (2020).

<sup>124</sup> Arbeids- og sosialdepartementet (2020).

<sup>125</sup> Dette følger av spesialisthelsetjenesteloven § 2-2, se også smittevernloven § 1-1 og helsepersonelloven § 1.

### 3.2.4.2 Endring i arbeidsoppgaver

En mulighet for arbeidsgiver i et tilfelle som nevnt over, vil være å se på mulighet til å endre arbeidstakerens arbeidsoppgaver. Men hva kan sies å ligge i dette, eller sagt på en annen måte, hvilke arbeidsoppgaver kan arbeidsgiver ensidig endre uten at arbeidstaker må gjøre annet enn å finne seg i dette? Enkelte arbeidsoppgaver kan man tenke at det er ganske så klart at arbeidsgiver kan gå inn og endre uten at man tenker mer på det. Et eksempel her vil være å gå fra bruk av penn og papir for møterefater og transparenter for presentasjoner til den noe mer moderne bruk av PC både for referatskriving og bruk av Power Point når presentasjoner skal vises. Disse to eksemplene er noe man i våre dager tenker på som banale og et ledd i samfunnsutviklingen, og det er antakeligvis ikke noen arbeidstakere som ville protestert på at arbeidsgiver pålegger deg en digital presentasjon. Jeg kommer tilbake til uttrykket «samfunnsutvikling» senere. Men for å illustrere diskusjonen under med et noe mer uavklart eksempel: kan det uvaksinerte helsepersonellet flyttes pålegges andre arbeidsoppgaver som følge av at de ikke er vaksinert, eller vil oppgi sin vaksinestatus så de må antas å være uvaksinert, slik at de ikke har den samme muligheten til å smitte pasienter og da ikke ivareta pasientsikkerheten?

Også her vil arbeidsavtalen være et naturlig sted å begynne for å fastslå hva som er innenfor – eller utenfor – arbeidsgivers styringsrett. Ofte vil arbeidstakerens oppgaver bare være beskrevet med en stillingstittel, noe som kan vanskeliggjøre det å bestemme hva som kan endres av oppgaver. En stillingstittel som «sykepleier» eller «lærer» kan favne mange ulike arbeidssituasjoner, men det kan være aktuelt å se på omstendighetene rundt ansettelsen, som i noen tilfeller kan gi i det minste en pekepinn. Søker du på en stilling som sykepleier på nyfødt intensiv, kan det kanskje være å gå for langt å si at man flyttes over på geriatrik avdeling. Samtidig er det viktig å huske på langsiktigheten av en arbeidskontrakt som jo som oftest er tidsbegrenset,<sup>126</sup> og det vil være naturlig at arbeidets karakter kan endres i løpet av årene som går, jf. over med eksempelet om å gå fra penn og papir til bruk av PC. Mens dette dreier seg mer om en endring av arbeidsoppgaver i normale tider, vil det kunne utarte seg annerledes i krisetider. Andre krav til forsvarlighet kan da være en medvirkende faktor til at det kan tenkes at større endringer i oppgaver må være tillatt, eksempelvis å flyttes fra en avdeling til en annen. Jeg kommer tilbake til dette.

Lovmessig er det begrenset hva som sies om arbeidsgivers styringsrett. Men forarbeidene til aml. sier litt om hva man tenkte om begrensningen av arbeidsgivers styringsrett. Forut for vedtakelsen av aml. i 2005 var det oppe til vurdering om styringsretten skulle begrenses, tilsvarende slik som var tilfellet i den nå opphevede tjenestemannsloven § 12. Her var det uttalt at man som tjenestemann var «forpliktet til å finne seg i endringer i arbeidsoppgaver og

---

<sup>126</sup> Jf. aml. § 14-9 (1) annet punktum.

omorganisering». <sup>127</sup> Tilsvarende er også videreført i dagens statsansattelov. <sup>128</sup> Det ble ikke funnet grunn til å foreslå en liknende regel i aml., og det ble videre uttalt at bestemmelsen i tjenestemannsloven virket uklar og kunne føre til tolkningsproblemer, særlig sett hen til hvilke endrede arbeidsoppgaver man må finne seg i. <sup>129</sup> Det fantes en tidligere formulering i den nå opphevede sjømannsloven om styringsrett, der alle arbeidstakere på et skip, måtte utføre det arbeid kapteinen fant nødvendig. <sup>130</sup> Noen tilsvarende formulering ble ikke videreført i den nå gjeldende skipsarbeiderloven. <sup>131</sup> Videre heter det i forarbeidene til aml. at dersom arbeidsavtalen ikke er tilstrekkelig klar, er det grunnpregstandarden som gjelder, og at det må vurderes i hvert enkelt tilfelle om man er innenfor eller ikke rammene av hva som kan endres. <sup>132</sup>

Når det kommer til endring av arbeidsoppgaver og arbeidsgivers grenser for dette, har det vært oppe i Høyesterett i både *Nøkk*<sup>133</sup> og *Osloskolen*.<sup>134</sup> I *Nøkk* uttaler Høyesterett at det skal vektlegges stillingsbetegnelse, ansettelsesomstendigheter, bransjesedvaner, praksis i gjeldende arbeidsforhold, og – det som var nytt – det som er «rimelig i lys av samfunnsutviklingen». <sup>135</sup> Høyesterett nevner ingenting om stillingens grunnpreg og om den blir vesentlig endret eller ikke, men Høyesterett sier at å gå fra å være «bare» maskinist på brannbåten til å innlemmes i hovedbrannstyrken medfører «ikke ubetydelige endringer i deres arbeidsoppgaver» og det er nødvendig med ytterligere opplæring. <sup>136</sup> Med andre ord, kan det hevdes at det er en ikke ubetydelig endring i det som arbeidsoppgavene vil gå ut på etter å ha blitt innlemmet i hovedbrannstyrken til kommunen. Hvorfor kom så Høyesterett til den konklusjon de gjorde? For etter grunnpregstandarden kan det hevdes at arbeidsgiver ville vært utenfor den styringsrett de har. Høyesterett presenterte et «nytt» tolkningsmoment i det som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen, og synes å ha lagt stor vekt på akkurat det. Samfunnsutviklingen det er snakk om i den aktuelle saken, kan vanskelig ses å være annet enn kommunens ønske om å redusere kostnader. <sup>137</sup> Fougner har uttalt at det er utvilsomt at det er «virksomhetenes omstillingsbehov som ligger bak uttrykket samfunnsutviklingen». <sup>138</sup> Uten å trekke noen bestemt konklusjon selv, kan det virke som om Fougner viser til et godt poeng, og at Høyesterett ser at det kan være nødvendig å tillate større endringer i hva en stilling og dens oppgaver består av, slik at

---

<sup>127</sup> Tjenestemannsloven § 12.

<sup>128</sup> Statsansatteloven § 16.

<sup>129</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 250.

<sup>130</sup> Sjømannsloven § 1, femte ledd.

<sup>131</sup> Skipsarbeiderloven.

<sup>132</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 250.

<sup>133</sup> Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk).

<sup>134</sup> Rt. 2011 s. 841 (Osloskolen).

<sup>135</sup> Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) på s. 1609.

<sup>136</sup> Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) på s. 1610.

<sup>137</sup> Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) på s. 1604.

<sup>138</sup> Fougner (2009a) s. 206.

virksomheter kan tilpasse seg endrede forhold. Riktignok kom Høyesterett til sin beslutning under noe tvil som førstevoterende uttalte, men dommen var like fullt enstemmig. I lys av dette, kan det godt tenkes at det i en krisetid som pandemien faktisk var, ville vært tillatt med forholdsvis store endringer i en arbeidstakers arbeidsoppgaver som følge av at man ikke kunne yte forsvarlige (helse)tjenester grunnet potensiell smittefare.

I *Osloskolen*<sup>139</sup> var det omplassering av en undervisningsinspektør og hennes «nye» oppgaver som skulle vurderes. Både arbeidsoppgaver, reisevei, manglende skyld i tidligere samarbeidsproblemer og manglende saklighet ble påberopt av undervisningsinspektøren. I dette henseende er det av interesse å se på de endrede arbeidsoppgaver som gikk fra 0 timer undervisningsplikt til 5,5 timer ved nytt arbeidssted. Selv om undervisningsinspektøren argumenterte for at det var ¼ av en vanlig undervisningsstilling, ble dette ble av Høyesterett ansett for å være normalt nok, og det ble vist til at undervisningsinspektører også kan ha undervisningsplikt.<sup>140</sup> Det vises også til *Nøkk*, som et argument om at der var det enda større endringer for de ansatte som var ansett å være innenfor arbeidsgivers styringsrett.<sup>141</sup> Høyesterett uttaler seg noe mer generelt om at det ikke er snakk om å overprøve om de beslutninger arbeidsgiver foretar seg innenfor styringsretten er verken påkrevde eller optimale,<sup>142</sup> og her ser vi at Høyesterett ikke er villige til å gå for langt inn i selve vurderingen som ligger til grunn for styringsrettsbeslutningen. Dette overlater de i større grad til de involverte parter. Tenker man seg Høyesteretts endringer i arbeidsoppgaver fra denne dommen over til krisetid, kan det godt tenkes at forholdsvis store endringer ville vært akseptert som arbeidsgivers styringsrett under koronapandemien. Et annet argument vil kunne være at dersom arbeidsoppgavene endres drastisk fra hva man gjorde før pandemien, vil dette kunne trekke i retning av at det er utenfor arbeidsgivers styringsrett å pålegge dette fordi det endrer stillingens grunnpreg i for stor grad. Settes eksempelvis en lege til å utføre sekretær-opp-gaver, er det mulig at dette er utenfor arbeidsgivers styringsrett med å pålegge alternative arbeidsoppgaver fordi det ligger for langt unna det vedkommende er ansatt til å gjøre. Atter noe annet vil være om en lege som jobber på akuttmottaket må finne seg i å jobbe kun med digitale konsultasjoner som følge av manglende vaksinasjon, og følgelig ikke mulig å ivareta forsvarlighetskravet<sup>143</sup> ved å jobbe med direkte pasientkontakt. Men den samme legen kan også tenkes å flyttes fra jobben på akuttmottaket til å utføre arbeidsoppgaver som lege, men på en helt annen avdeling, eksempelvis innenfor psykiatrien. Det er ikke sikkert at dette vil være forsvarlig hvis vedkommende ikke får tilstrekkelig veiledning innenfor psykiatrien da det er en helt annen fag-gren innenfor medisin enn akuttmedisin.<sup>144</sup>

---

<sup>139</sup> Rt. 2011 s. 841 (Osloskolen).

<sup>140</sup> Rt. 2011 s. 841 (Osloskolen), avsnitt 53 og 55.

<sup>141</sup> Rt. 2011 s. 841 (Osloskolen), avsnitt 56.

<sup>142</sup> Rt. 2011 s. 841 (Osloskolen), avsnitt 58.

<sup>143</sup> Jf. spesialisthelsetjenesteloven § 2-2.

<sup>144</sup> Jf. helsepersonelloven § 4.

I både *Nøkk* og *Osloskolen* var det i tillegg til endring i arbeidsoppgaver også slik at det ble en endring av arbeidssted. Dette ble ikke tillagt så stor vekt av Høyesterett at endringene ikke kunne gjennomføres. I *Nøkk* måtte de ansatte flyttes over på land, mens det i *Osloskolen* var snakk om i underkant av en times lenger reisevei daglig, innenfor samme kommune hvor undervisningsinspektøren hadde sitt arbeidsforhold. Her kan man tenke seg at det kan måtte finnes en grense på hvor langt man faktisk kan flyttes innenfor samme kommune, sett i lys av for eksempel kommunesammenslåinger der man kan ende opp med veldig lange avstander fra kommunens ytterpunkter. I en krisetid kan det tenkes at det ikke er mulig å endre arbeidsoppgaver. Dette kan være fordi det blir så store endringer at det kan være snakk om en endringsoppsigelse, eksempelvis som nevnt over, legen som potensielt kunne bli satt til å gjøre sekretær oppgaver.

### 3.2.4.3 *Endring av arbeidssted*

Har arbeidsgiver da muligheten til å flytte den ansattes arbeidssted dersom det viser seg mulig for arbeidstaker å utøve sin profesjon et annet sted enn der vedkommende har hatt sitt daglige virke? En beslutning om et annet arbeidssted må være saklig.<sup>145</sup> Vurderingen av manglende vaksinestatus som en faktor inn i dette, må anses å være saklig, og i så henseende innenfor arbeidsgivers styringsrett. Det kan vanskelig tenkes at det under koronapandemien var slik at uvaksinert helsepersonell kunne flyttes til et annet arbeidssted, og så oppfylle de forsvarlighetskrav som måtte forventes av dem. En annen vurdering er om det er innenfor å flytte arbeidstakere som følge av en krise. Det korte svaret vil nok bli «ja». Dersom vi tenker et annet eksempel med en virksomhet som hadde flere lokasjoner der de drev virksomheten fra i Norge, kunne det være slik at det var et lokalt koronautbrudd ett sted, mens det fortsatt var «mange nok» ved et annet sted. Som et midlertidig tiltak må det kunne antas at det var innenfor arbeidsgivers styringsrett å beordre arbeidstakere til å arbeide et annet sted en periode slik at virksomheten ikke ble skadelidende der. Eventuelle begrensninger som kunne følge av mulige reiseforbud drøftes ikke, da det er mer aktuelt å se på om muligheten til å beordre ansatte til å arbeide fra et annet sted faktisk var til stede.

Noe av det som var mest brukt under koronapandemien var endring av arbeidssted fra virksomheten til hjemmekontor. Denne endringen vokste frem da Norge stengte ned i mars 2020, og barnehager og skoler måtte holde stengt. Det var et behov for endring av arbeidssted for mang en arbeidstaker, men det var ikke gitt at det var utelukkende grunnet arbeidsgivers interesser. Tvert imot vil nok mange hevde at det var i både arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Arbeidstaker fikk gjort så mye som mulig av sitt arbeid hjemme, mens barn ble både passet på og fikk hjemmeskole. Arbeidsgiver på sin side, fikk så «mye som mulig» ut av arbeidstakers kompetanse. Hadde muligheten for hjemmekontor ikke vært til stede, ville arbeidsgiver fått langt flere fraværende arbeidstakere som ikke hadde kunnet jobbe noe for virksomheten grunnet

---

<sup>145</sup> Rt. 2001 s. 418 (Kårstø)

omsorgsbehov på hjemmefronten. Etter hvert som Norge åpnet opp og koronaen på ny blusset opp, kom det også lokale, kommunale føringer der hjemmekontor i prinsippet var pålagt så langt overhodet mulig.<sup>146</sup> I slike tilfeller, må det kunne sies at arbeidsgiver påla arbeidstakerne å jobbe hjemmefra og følgelig få et nytt, midlertidig, arbeidssted.

#### 3.2.4.4 Endring av arbeidstid

Ytterligere en mulighet for arbeidsgiver, er å endre på arbeidstakerens arbeidstid. Hvilke muligheter kan dette gi, der enkelte arbeidstakergrupper ikke ønsker å si noe om vaksinestatus, må anses som uvaksinert, og de «problemer» det fører til for arbeidsgiver. I det tenkte tilfellet med helsepersonell, kan det være slik at arbeidsgiver ender opp med for få arbeidstakere i arbeid til å kunne yte forsvarlige tjenester. Dette er ikke unikt for helsepersonell, men var tilfellet for en rekke ulike bransjer. Jeg vil i det videre diskutere både endring av arbeidstid i normaltilstander og i krisetider.

For å se på arbeidsgivers ønske om endring av arbeidstiden til en arbeidstaker i normaltilstander, kan vi bruke dette eksempelet: en arbeidstaker har jobbet fra 8-16 i en butikk på hverdager. Kan arbeidsgiver da fritt endre denne arbeidstiden for arbeidstakeren til eksempelvis 11-19 fordi det antas å bedre butikkens lønnsomhet ved å holde åpent når flere kunder kan handle, og at det er lite den ansatte gjør i perioden fra 8-11 på formiddagen grunnet få kunder? Det følger av loven at når arbeidstaker er på jobb, skal vedkommende være tilgjengelig for arbeidsgiver og utføre arbeid for den.<sup>147</sup> Om arbeidstakeren rent faktisk har arbeidsoppgaver å utføre eller ikke i arbeidstiden, er noe annet, men det essensielle er at arbeidstakeren er *tilgjengelig* for å utføre arbeid.<sup>148</sup>

Det naturlig startsted å se etter et svar her, vil være arbeidstakers kontrakt med arbeidsgiver. Dersom denne har en klar fremstilling av når vedkommende skal jobbe, kan det gi en rettleiding på hvilket spillerom arbeidsgiver har, selv om det også da kan være mulig med endringer. Ofte kan det dog være tilfellet at start-/sluttid for arbeidet ikke er regulert i arbeidskontrakten, men det er gjerne snakk om et visst timeantall per uke som er nedfelt i avtalen og ikke *når* arbeidstaker starter/slutter sitt arbeid hver dag.

Aml. har ingen direkte løsning for spørsmålet i sitt kapittel 10 om arbeidstid. Det nærmeste man kommer en slags veiledning er § 10-3 om arbeidsplan for de steder der det jobbes skrift. Der er det lovbestemt at det skal foreligge en arbeidsplan og utarbeidelsen av denne planen skal være i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Gitt at ikke annet er fastsatt i tariffavtale, skal

---

<sup>146</sup> Se f.eks. forskrift om forebygging av koronasmitte, Oslo kommune § 5.

<sup>147</sup> Jf. aml. § 10-1.

<sup>148</sup> Heuvel (2023) § 10-1 note 1.

drøftelsen med tillitsvalgte skje så snart som mulig, og senest to uker før arbeidsplanen begynner.<sup>149</sup> Når loven bruker ordet «drøfte», betyr det at det skal være en reell mulighet for arbeidstakernes tillitsvalgte å komme med innspill. Når det er sagt, er drøftingen ikke ensbetydende med enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstakeres tillitsvalgte,<sup>150</sup> men det skal ikke være noen skinnprosess kun for at arbeidsgiver skal kunne tvinge gjennom sitt ønske for en ny arbeidsplan. Fougner uttaler her at arbeidsgiver fortsatt *ensidig* kan endre arbeidstidens plassering og at det er innenfor styringsretten.<sup>151</sup> Støtte for dette gir også lovgiver, da det uttales at dersom partene ikke kommer til enighet, «*vil det ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett*» å legge arbeidsplanen, men med begrensninger av det som ligger i arbeidsavtalen.<sup>152</sup>

Selv om ikke § 10-3 om arbeidsplaner direkte nødvendigvis regulerer eksempelet nevnt ovenfor, kan § 10-2 gi en viss pekepinn. Her kommer det frem at arbeidstidsordningen ikke skal utsette den ansatte for «*uheldige fysiske eller psykiske belastninger*».<sup>153</sup> Hvis det er tilfellet at den ansatte får eksempelvis psykiske belastninger av endret arbeidstid, vil det være lovstridig, og følgelig ikke lov å flytte arbeidstiden fra 8-16 til 11-19.

Ved en endring av arbeidstiden som brukt i eksempelet over, kan det dog oppstå andre problemer for den ansatte. For å utvide informasjonen gitt i eksempelet over, hva hvis det var snakk om en alenemor med den daglige omsorgen for et barn i barnehagealder, eller for et par der den andre parten jobber i turnus på fast basis? De fleste barnehager åpner mellom 7:00 og 7:30, og stenger mellom 16:30 og 17:00. En endring i arbeidstidens start fra 8 til 11, vil følgelig ikke medføre noen stor ulempe for arbeidstakeren, tvert imot kan det påstås at det gir vedkommende bedre tid på morgenen, med roligere morgen for både barn og forelder, og mindre stressende leveringer i barnehagen før man haster av gårde til arbeidsstedet. Derimot vil en forskyvning av arbeidstidens slutt fra 16 til 19 kunne føre til store problemer, for hvem skal hente barnet i barnehagen? Dette kan føre til at man må gå til anskaffelse av en barnevakt, noe som kan medføre en merkostnad for arbeidstakeren for barnevakt. I tillegg vil man gå glipp av noen timer med barnet på ettermiddagen, og kanskje ikke rekke hjem før barnet er lagt. Det siste er vanskelig å måle i penger, men for mange, vil også det være et viktig argument for hvorfor en så stor endring av arbeidstiden kanskje ikke er forenelig med privatlivet.

Her finnes det en veiledning i § 10-2 (4) hvor «*sosiale eller andre viktige velferdsgrunner*» kan gjøre at man får redusert arbeidstiden sin, men det forutsetter at det ikke blir en «*vesentlig*

---

<sup>149</sup> Jf. aml. § 10-3.

<sup>150</sup> Heuvel (2021) § 10-3 note 3.

<sup>151</sup> Fougner (2009a) s. 203.

<sup>152</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 316.

<sup>153</sup> Jf. aml. § 10-2 (1).

*ulempe*» for virksomheten.<sup>154</sup> Her kan det kanskje tenkes at arbeidstaker kan få innvilget redusert arbeidstid som følge av sine sosiale grunner,<sup>155</sup> eneforsørger, men det betyr jo også at vedkommende vil, om enn for kun en midlertidig periode, få en redusert stillingsprosent, og følgelig også vil tape inntekt som følge av det. Selv om det finnes en mulig «sikkerhetsventil» i lovteksten, sier forarbeidene at de sosiale grunnene skal være eksempelvis «omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige».<sup>156</sup> Det er ikke sikkert at det å være en eneforsørger anses å være en slik oppgave utenom det vanlige, tvert imot er det mange som er eneforsørgere i dagens Norge. Forarbeidene nevner videre som eksempel på velferdsgrunn de som ønsker å være mer sammen med små barn, eller som finner det vanskelig å skaffe barnepass når man skal arbeide.<sup>157</sup> Uten at det fremkommer mer om dette, kan det virke som om lovgiver her med sin uttalelse om å skaffe barnepass muligens har tenkt mer på de foreldre som ikke får barnehageplass til sine barn, men ikke som følge av at barnehager primært kun har åpent i vanlig arbeidstid.

Et vilkår for å få innvilget en redusert arbeidstid, er at det kan gjøres uten at det er til vesentlig ulempe for virksomheten. Har man i det tenkte eksempelet med endret åpningstid for butikken, kun en ansatt som betjener utsalget, vil det for virksomheten kunne anses å være en slik vesentlig ulempe, fordi ingen kan holde butikken åpen fra eksempelvis 16:30 til 19. Som et alternativ må det kanskje ansettes en ny person som kan betjene utsalget på ettermiddagstid, noe som vil medføre en økt utgift for virksomheten i form av arbeidsgiveravgift for to ansatte fremfor en.

Endring av arbeidstid har vært oppe i Høyesterett i både *Kårstø*<sup>158</sup> og Rt. 2009 s. 1465 *Senvakt*.<sup>159</sup> I *Kårstø* var det et spørsmål om arbeidstiden begynte når man gikk inn hovedporten, eller når man kom til arbeidsstedet. Høyesterett aktualiserer særlig at arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeid for arbeidsgiver<sup>160</sup> og transporttid medfører at det ikke regnes som denne tilgjengeligheten som arbeidsgiver kan forvente. Her legger altså Høyesterett særlig vekt på tilgjengeligheten for å utføre arbeid som et vilkår for å fastsette når arbeidstiden starter/slutter. Tenker vi dette anvendt på butikkeksempelen nevnt over, er det mulig å tenke at arbeidsgivers behov for endret arbeidstid skal «trumfe» arbeidstakerens behov for tilpasning.

Under koronapandemien var det en rekke virksomheter som ytet såkalte samfunnskritiske tjenester. For disse virksomhetene var det viktig å ha tilstrekkelig med arbeidstakere på jobb slik

---

<sup>154</sup> Jf. aml. § 10-2 (4) første punktum.

<sup>155</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 316.

<sup>156</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 316.

<sup>157</sup> NOU 2004: 5 s. 549.

<sup>158</sup> Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*).

<sup>159</sup> Rt. 2009 s. 1465 (*Senvakt*).

<sup>160</sup> Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*) på s. 424-425.



at de kunne dekke tjenestebehovet. I en av de viktigste samfunnskritiske tjenestene, helsevesenet, kunne det bli kritisk dersom det ikke var tilstrekkelig antall arbeidstakere til stede på arbeid. I lys av dette synes det å være innenfor arbeidsgivers styringsrett å justere på eksempelvis planlagte skift/turnusrotasjoner, og kunne ha muligheten til å endre på disse slik at de behov man hadde for arbeidskraft faktisk ble oppfylt. Dette ble videre støttet oppunder av myndighetene, da det like etter nedstengningen av Norge i 2020 ble inngått en avtale mellom staten og de fire hovedsammenslutningene<sup>161</sup> der kjernetid ble satt ut av kraft, hviletid ble nedjustert, bruk av overtid ble oppjustert og det ble oppfordret til å samarbeide for å finne gode, lokale løsninger mellom arbeidsgivere og tillitsvalgte.<sup>162</sup>

Selv om *Kårstø*<sup>163</sup> sa noe om når arbeidstiden startet/sluttet, var det snakk om en forholdsvis kort forskyvning, mellom 20 og 25 minutter per dag<sup>164</sup> sammenliknet med butikkeksempelet jeg har skissert ovenfor. I *Senvakt*<sup>165</sup> var det et spørsmål om endret arbeidstid, men da fra kveldsvakt til dagvakt. En slik endring vil medføre en justering av arbeidstiden med om lag åtte timer hver dag, langt over det som var tilfellet i *Kårstø*. Her la Høyesterett vekt på at dersom arbeidstiden skulle endres fra sen- til dagvakter, ville det være en så «*vesentlig endring av arbeidsforholdet*» at det gikk utover arbeidsgivers styringsrett.<sup>166</sup> Høyesterett støtter seg til at også lovgiver synes å ha ment dette, og lovgiver bruker eksempelet at endring fra dag- til nattarbeid i utgangspunktet vil ligge utenfor styringsretten.<sup>167</sup> Det kan selvsagt tenkes at lovgiver ved å bruke eksempelet fra dag- til nattarbeid også har hatt i mente at nattarbeid i utgangspunktet skal unngås der mulig,<sup>168</sup> men det gir også en indikasjon på en stor endring av arbeidstiden, slik som *Senvakt* tar opp. Fordi Høyesterett heller ikke fant at kommunens behov var tungtveiende nok til å endre stillingen, ei heller samfunnsmessige endringer som skulle tilsi behov for endringer, var det utenfor styringsretten å endre stillingen så vesentlig som ville vært tilfellet ved endring fra kvelds- til dagvakt. I lys av koronapandemien, kan det hende Høyesterett kunne kommet til et annet resultat enn det vi så de gjorde i *Senvakt*. Dette fordi det kan hevdes at en pandemi er nettopp en slik samfunnsmessig endring som tilsier at det er et endringsbehov. Forskjellen på *Senvakt* og koronapandemien er selvsagt at sistnevnte kun er av midlertidig karakter. På et eller annet tidspunkt vil man gå tilbake til det som er normaltilstand igjen.

---

<sup>161</sup> LO Stat, Akademikerne, Unio og YS.

<sup>162</sup> Kommunal- og moderniseringsdepartementet (2020).

<sup>163</sup> Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*).

<sup>164</sup> Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*) på s. 419.

<sup>165</sup> Rt. 2009 s. 1465 (*Senvakt*).

<sup>166</sup> Rt. 2009 s. 1465 (*Senvakt*) avsnitt 42.

<sup>167</sup> Rt. 2009 s. 1465 (*Senvakt*) avsnitt 42 med videre henvisning til NOU 2004: 5 s. 271.

<sup>168</sup> Jf. aml. § 10-11 (2).

For fastleggingen av når en virksomhet skal holde åpent, kan det være nyttig å se hen til Evjus inndeling av styringsretten i arbeidsledelse og foretaksledelse.<sup>169</sup> Arbeidsledelse anses å være retten til ansettelse og oppsigelse av ansatte, ledelse, fordeling og kontroll av arbeidet som utføres,<sup>170</sup> noe som også Høyesterett trakk frem i *Nøkk* da de uttalte at styringsretten var retten til å «organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet».<sup>171</sup> Mens Høyesteretts definisjon langt på vei fungerer fint i sin generelle bruk, kan Evjus videre inndeling være fordelaktig å bruke nettopp fordi den nyanserer i større grad enn Høyesterett har gjort. Evjus foretaksledelse handler i større grad om hvordan virksomheten skal styres, hvilke oppgaver som skal utføres, omfanget av dem og hvordan ressurser skal brukes.<sup>172</sup> Høyesterett uttalte i *Christiania Spigerverk* at det var innenfor «bedriftseiernes styringsfunksjon» å beslutte nedlegging eller videre drift.<sup>173</sup> Satt på spissen, kan det overnevnte eksempel med endret åpningstid for butikken, kunne ses på som et «være eller ikke være» for butikken, og dens muligheter for å overleve. Selv om foretaksledelsen omhandler virksomheten selv, kan den også påvirke arbeidstakerne.<sup>174</sup> Fougner på sin side uttaler om beslutninger om åpningstid, at det er en form for beslutning arbeidsgiver kan treffe basert på styringsretten dersom arbeidsgiver ikke har gitt avkall på styringsretten.<sup>175</sup> I sin artikkel fra 2009, trekker Fougner frem et poeng om hva Høyesterett har vektlagt i *Kårstø*, men ikke i *Senvakt*. En av grunnene til at arbeidstiden ble ansett å være på fremmøtested, var grunnet hvilken «dynamisk karakter» Kårstøanlegget måtte sies å ha, og behovet for løpende endringer som følge av det.<sup>176</sup> I *Senvakt* var det derimot ingen slik vurdering av om et sykehjem også kunne ha en slik dynamisk karakter som kunne rettfærdiggjort en endring av arbeidstiden fra kvelds- til dagvakt.<sup>177</sup> Hotvedt og Ulseth uttaler om *Senvakt* at arbeidstidens plassering står sterkt i dommen, men de fremholder allikevel at det ikke virker som om arbeidstidens plassering er særskilt beskyttet.<sup>178</sup> Skjønberg m.fl. trekker også i samme retning, til orde for at *Senvakt* isolert sett ikke kan generalisere at det er vanskelig å endre arbeidstid.<sup>179</sup> I en krisetid, vil en endring av arbeidstid kunne føre til en noe mer jevn «slitasje» på alle arbeidstakere, som igjen vil kunne bidra til å redusere muligheten for at noen blir overbelastet og følgelig borte som følge av sykefravær.

---

<sup>169</sup> Evju (2003) s. 15.

<sup>170</sup> Evju (2003) s. 15.

<sup>171</sup> Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*) på s. 1609.

<sup>172</sup> Evju (2003) s. 15.

<sup>173</sup> Rt. 1989 s. 508 (*Christiania Spigerverk*).

<sup>174</sup> Evju (2003) s. 17.

<sup>175</sup> Fougner (2009a), s. 197-204.

<sup>176</sup> Fougner (2009a) s. 202 med henvisning til Rt. 2001 s. 418 (*Kårstø*) på s. 427.

<sup>177</sup> Fougner (2009a) s. 202.

<sup>178</sup> Hotvedt og Ulseth (2013) s. 125.

<sup>179</sup> Skjønberg mfl. (2022) s. 189.

### 3.2.4.5 Reduksjon av økonomiske ytelser

Arbeidsgiver kan også se på muligheten for reduksjon i økonomiske ytelser, dersom arbeidstaker ikke kan – eller får – utført arbeidet som skal gjøres. Årsaken til at arbeidstakere ikke får utført dette, er av interesse. Er det fordi arbeidstaker ikke ønsker å etterkomme arbeidsgivers kontrolltiltak om å informere om vaksinestatus, eller er det andre årsaker som ligger til grunn? Eller hva når det kan være aktuelt for virksomheten å redusere pengebruken som følge av at priser øker i en krisetid fordi tilgjengelighet på varer går opp? Og er det innenfor arbeidsgivers styringsrett å sette arbeidstakere ned i lønn, eller kan aviser, gratis internett hjemme, fruktkurver eller pensjoner tas vekk?

I henhold til minimumskravet til innholdet i en arbeidskontrakt, skal denne inneholde gjeldende eller avtalt lønn ved arbeidstakers oppstart i stillingen, men i tillegg skal også andre tillegg og godtgjørelser som ikke inngår i lønnen listes opp.<sup>180</sup> Når man hører ordet «lønn» er det enkelt å tenke på den pengeytelse som mottas, som oftest hver måned, fra arbeidsgiver som vederlag for det arbeidet man har utført som arbeidstaker. Lønnen man mottar for utført arbeid, kan sies å være kanskje den viktigste delen for arbeidstaker i selve arbeidsforholdet. Uansett hvor mye man liker den jobben man utfører, er det ikke til å komme unna at en form for kompensasjon for det man yter til arbeidsgiver, også må ha en motytelse som da gjerne kommer i form av lønn. Med utgangspunkt i lovteksten om at arbeidsavtalen skal ha informasjon om lønn når man starter i stillingen, kan det hevdes at det vanskelig skal gjøres å redusere lønnen. Jeg tenker da på den rene pengeytelsen man får fra arbeidsgiver. Fougner har uttalt at det må være utgangspunktet at arbeidsgiver ikke kan gjøre endringer i arbeidsavtalens lønnsbestemmelser.<sup>181</sup> Skal man sette ned en arbeidstakers lønn, må det da gjøres via en endringsoppsigelse fordi det endrer den opprinnelige stillingen. Flere av avgjørelsene fra Høyesterett om økonomiske ytelser omhandler pensjon, noe som for mange personer kan være en ytelse som har stor verdi. Det er jo ikke slik at enhver økonomisk ytelse betyr like mye for den enkelte arbeidstaker. Eksempelvis vil en gratis parkeringsplass midt i Oslo sentrum bety lite for den som bor et steinkast eller to unna og går til jobb uansett, mens det kan bety «alt» for småbarnsforelderen som må rekke og levere og hente i barnehagen før og etter jobb. Likeledes vil et abonnement på Aftenpostens papiravis bety lite for den som kun leser aviser på nett.

I Rt. 2008 s. 856 *Theatercaféen* var spørsmålet om tipsfordeling var arbeidsgivers område å regulere. Spørsmålet om de individuelle arbeidsavtalene var det som eventuelt kunne forhindre en slik endring, slik at servitørene beholdt alt tips selv. Høyesterett viste til *Nøkk* og det som var sagt om arbeidsgivers styringsrett der,<sup>182</sup> og går særlig gjennom tolkning/utfylling av

---

<sup>180</sup> Jf. aml. § 14-6 litra i.

<sup>181</sup> Fougner (2009b) s. 250.

<sup>182</sup> Rt. 2008 s. 856 (*Theatercaféen*) avsnitt 35.

arbeidsavtalen, hva som er vanlig i bransjen og praksis i arbeidsforholdet. Det faktum at arbeidsavtalene ikke inneholdt noe om servitørenes rett til tips, ei heller at det forelå andre skriftlige dokumenter om det, talte til servitørenes ulempe.<sup>183</sup> Hva som anses vanlig i bransjen må også kunne sees i lys av samfunnsutviklingen. Hvor det før var vanlig at servitørenes lønn kom via tips, har dette nå endret seg helt. Dette er jo et utslag av hvordan samfunnet har utviklet seg, det er ikke lenger lov å jobbe på nullkontrakter,<sup>184</sup> og følgelig kan heller ikke servitører bare lønnes via tipsordningen lenger heller. Avgjørelsen fra Høyesterett er kritisert blant annet av Hemmingby, der hun vektlegger den langvarige praksisen på rundt 70 år som et tungtveiende argument for at arbeidstaker ikke kunne endre praksisen.<sup>185</sup> Som nevnt tidligere, var tips ansett som gaver fra gjestene og Høyesterett tillot derfor arbeidsgiver å endre fordelingen av dette. Dette kritiseres også av Hemmingby, da hun mener at dersom det er snakk om en gave, har arbeidsgiver ikke adgang til å endre fordelingen fordi det ikke faller innunder arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.<sup>186</sup>

I både Rt. 2002 s. 1576 *Hakon*, Rt. 2008 s. 1246 *Statoil* og Rt. 2010 s. 412 *Fokus Bank* var det henholdsvis avvikling, endring og omdanning av pensjonsytelser og arbeidsgivers eventuelle avkall på styringsretten som var i fokus, mens det i *Rygge kommune*<sup>187</sup> var snakk om endring av seniortiltak og arbeidsgivers avkall som var i fokus. Lov og tariffavtaler kan begrense arbeidsgivers styringsrett, eller så må arbeidsgivers avkall på (deler av) styringsretten, eller begrensning av denne, fremkommer av arbeidsavtalen. Derimot vil tvilstilfellene typisk ikke ha en slik formulering, og det er da man må inn og vurdere det enkelte tilfellet. Ved denne vurderingen skal vanlige avtalerettslige prinsipper være gjeldende, men til tross for dette, er det viktig å huske på hva Høyesterett uttalte i *Nøkk* om tolkning og utfylling av arbeidsavtaler.<sup>188</sup> Nettopp Høyesteretts moderering om hvordan blant annet bransjesedvaner og samfunnsutviklingen er en viktig tolkningsfaktor, betyr at det kan være et større sprik enn det som ville fulgt av «bare» vanlige avtalerettslige prinsipper ved tolkningen. I ingen av dommene nevnt først i avsnittet kom Høyesterett til at styringsretten var gitt avkall på. Det ble også lagt vekt på blant annet det lange tidsperspektivet det er snakk om når det gjelder pensjonsordninger, og at arbeidsgiver må kunne forventes å endre dette. Heller ikke i *Rygge kommune* var kommunen utenfor styringsretten med avviklingen av seniorordningen sin. Her kan man tenke seg hvordan samfunnet utvikler seg, og hva det vil kunne si for tolkningen. Arbeidstakers forventning om at noe skal bestå «evig» kan heller ikke ses på som et grunnlag for et rettskrav.<sup>189</sup> Det er interessant hva

---

<sup>183</sup> Rt. 2008 s. 856 (*Theatercaféen*) avsnitt 36.

<sup>184</sup> Jf. aml. § 14-9 (1).

<sup>185</sup> Hemmingby (2021) s. 176.

<sup>186</sup> Hemmingby (2021) s. 176.

<sup>187</sup> HR-2016-2286-A (*Rygge kommune*)

<sup>188</sup> Rt. 2000 s. 1602 (*Nøkk*) på s. 1609.

<sup>189</sup> Rt. 2010 s. 412 (*Fokus Bank*) avsnitt 52, se også henvisning til Rt. 2002 s. 1576 (*Hakon*) på s. 1582.

Høyesterett sier her om forventninger, sett opp mot mål for avtaletolkning, der man forsøker å fastslå partenes berettigede forventninger,<sup>190</sup> men Høyesterett virker å mene at det kun arbeidstaker har hatt en forventning om, ikke er tilstrekkelig tungtveiende grunn til å telle. I HR-2020-1339-A ISS var overgangen til gjeldende kollektiv pensjonsforsikring i forbindelse med virksomhetsoverdragelse et av spørsmålene.<sup>191</sup> Ved virksomhetsoverdragelsen fra Forsvarsbygg gjorde ISS gjeldende at de «overdratte» ansatte skulle inngå i deres pensjonsforsikring.<sup>192</sup> Det var ingen holdepunkter for at verken offentlig AFP eller særaldersgrenser var en individuell avtale. Det forekommer at det inngås avtaler om å beholde tidligere pensjonsordninger for en gruppe ansatte, slik som var tilfellet for enkelte ansatte fra Forsvarsbygg.<sup>193</sup> Det er interessant å se på «hvor mye» som skal til for å falle innenfor eller utenfor en slik ordning. Å la enkelte ansatte beholde sine tidligere ordninger, kan ses på som et utslag av rettspolitikk.

Felles for disse Høyesterettsdommene som omhandler pensjon, er at det ser ut til at det skal veldig mye til før arbeidsgiver ikke kan få lov å endre pensjonsordninger for arbeidstakere. Det kan eksempelvis være snakk om svært gode ordninger som endres, men forblir «gode» også videre. Men om en pensjonsordning kan endres på innenfor et kort tidsperspektiv som følge av en krisetid, er kanskje noe mer uklart. Som nevnt en rekke ganger før er det særlig tidsaspektet som skiller ser ut i krisetider, og det kan trekke i retning av at det blir en potensiell forhastet situasjon der det ikke nødvendigvis er saklig godt nok begrunnet dersom arbeidsgiver endrer pensjonsvilkårene for arbeidstakere som følge av dårligere inntjeningsmuligheter i krisetider. De tider skal jo på sikt gå over, og da er det kanskje overilt å ha gjort en så stor endring. At fruktkurven kan forsvinne fra kontoret er derimot langt lettere å akseptere, den har en langt mindre innvirkning på arbeidstakernes økonomi, og det er kanskje ikke engang arbeidstakere til stede på kontoret grunnet hjemmekontor. Om de samme vurderinger kan sies å være aktuelle dersom arbeidstakere ikke etterkommer arbeidsgivers kontrolltiltak, blir noe litt annet. Da kan det tenkes at det blir en så stor endring i vilkår som har fremkommet i arbeidsavtalen mellom partene, at det kan bli snakk om en endringsoppsigelse.

#### 3.2.4.6 *Permittering som en «siste utvei»?*

Det siste arbeidsgiver må vurdere er om det kan være aktuelt å permittere arbeidstaker som følge av at vedkommende ikke etterlever virksomhetens kontrolltiltak. Som nevnt over, er det også ved permittering et krav om saklighet.<sup>194</sup> Denne sakligheten skal ha sin begrunnelse i virksomhetens behov, enten i form av økonomi eller produksjon/tjenesteytelser, og det er følgelig

---

<sup>190</sup> Hotvedt og Ulset (2013) s. 120.

<sup>191</sup> Spørsmålet om oppsigelsesfrister i dommen, omtales ikke her.

<sup>192</sup> Jf. aml. § 16-2

<sup>193</sup> HR-2020-1330-A (ISS) avsnitt 7 og 8.

<sup>194</sup> Jf. Hovedavtalen LO-NHO 2022-2025 § 7-1 nr. 1.

et strengt krav som må ligge til grunn for at det skal kunne gjennomføres. Det at en arbeidstaker ikke kan utføre arbeid for arbeidsgiver, kan medføre at arbeidsgiver må skaffe til veie andre arbeidstakere som kan utføre samme arbeid. Dersom dette er som følge av at den ansatte arbeidstakeren ikke vil etterkomme kontrolltiltak i virksomheten, kan dette trekke i retning av at en permittering av vedkommende kan være saklig. Det kan bli økonomisk ugunstig for en virksomhet dersom to personer må lønnes, men kun en utfører arbeid, og vedkommende selv er å legge til last for det. En permittering vil uansett være siste løsning dersom arbeidsgiver har funnet at vedkommende arbeidstaker ikke kan utføre andre arbeidsoppgaver for virksomheten, alternativt jobbe fra et annet sted eller på en annen tid. Dersom en permittering skal skje, må det i tillegg til det generelle kravet om saklighet også hensyntas arbeidstakerens rettigheter og behov.

#### **4 Samfunnsutviklingen og betydningen av denne**

Hvordan påvirkes arbeidsgivers styringsrett av krisetider, kan det med sikkerhet sies at den utvides i krisetider? Som nevnt flere ganger over, så er det særlig tidsaspektet som er annerledes i en krisetid, «alt» må skje på mye raskere tid enn det som ville vært tilfellet ellers. Alt fra eldre rettspraksis har det vært uttalt at det *kan* være en mulighet for i prinsippet utvide arbeidsgivers styringsrett.<sup>195</sup> Tilsvarende har også kommet frem i juridisk teori, desto mer ekstraordinære omstendighetene er, desto lenger synes arbeidsgivers styringsrett å strekke seg. Dette er hevdet både av Berg, Andersen og Weltzien og Meder, fra 1930 og frem til våre dager.<sup>196</sup> Basert på dette, ser vi at tanken om at arbeidstakere må finne seg i «mer» i en krisetid, er en tanke som har vedvart i nesten 100 år.

I *Nøkk*<sup>197</sup> trakk Høyesterett frem samfunnsutviklingen som et viktig argument for hvorfor de tillot en endring av stillinger. Uten at Høyesterett eksplisitt sier det, ser det ut til at økonomi spilte en forholdsvis viktig rolle i avgjørelsen. Det koster å la arbeidstakere bli lønnet, uten at de egentlig utfører særlig arbeid, slik som var tilfellet for arbeidstakerne på brannbåten Nøkk. I tillegg var det behov for økt bemanning i hovedbrannstyrken på land, og skulle kommunen ansatt flere nye uten å kunne omdisponere bruken av de som jobbet på Nøkk, kunne dette fort bli sett på som urimelig. Med andre ord hadde det blitt uforholdsmessig dyrt for Stavanger kommune. Tilsvarende kan vi også tenke oss styringsretten i krisetid for arbeidstakere som ikke kan benyttes til de arbeidsoppgaver de egentlig er satt til. Rimelighet vil da kunne tilsi at det kan være mulig for arbeidsgiver via sin styringsrett å gjøre endringer i disse arbeidstakeres

---

<sup>195</sup> Rt. 1927 s. 296 (Streik) og Rt. 1964 s. 1345 (Jordmor)

<sup>196</sup> Både Berg og Andersen henvises til av Weltzien og Meder (2021) s. 587-588.

<sup>197</sup> Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk).

arbeidsoppgaver, - sted eller -tid. Alternativt må det også kunne være mulig å se om det er grunn til å redusere i arbeidstakers økonomiske ytelser, eller om det sågar er saklig begrunnet i virksomhetens behov at arbeidstaker permitteres.

For styringsrett i normale tider, er det gjerne slik at arbeidsgiver ønsker å få gjennomført endringer av permanent varighet, mens det for styringsretten i krisetider, vil det være snakk om endringer av kortere varighet. Selv om midlertidigheten kan bli lang i enkelte tilfeller, er det slik at man i prinsippet ønsker seg tilbake til utgangspunktet. Noe annet er om det vil være mulig å komme tilbake til der man var før krisen brøt ut. Tenker man seg en krigssituasjon er det ikke gitt at normaltilstanden blir lik det den var før et krigsutbrudd. Tilsvarende for en pandemi, det kan være at enkelte ting ikke går tilbake til der de var forut for et smitteutbrudd. Igjen må rimelighet tas i betraktning. Ser vi hen til utfallet av *Nøkk*, kom Høyesterett frem til at det var akseptert med en endring i arbeidsoppgaver, og da var det både snakk om en permanent endring og det forelå ingen krisesituasjon. Dette trekker begge i retning av å kunne si at det foreligger en utvidet styringsrett i krisetid når det aksepteres i normaltid.

Et annet aspekt er hvor lenge det skal kunne være mulig for arbeidsgiver med en utvidet styringsrett i krisetider. Det er ikke like prekært når situasjonen har vedvart en viss stund og det har vært mulig både for arbeidstaker, arbeidsgiver og virksomheten å tilpasse seg den «nye» situasjonen. Noe annet er også hva som vil kunne påberopes dersom vi står overfor en ny pandemi innenfor rimelig tid. Er det da akseptabelt å si at det er krisetider når vi nylig har vært gjennom dette? Det vil nok også da være slik at arbeidsgivers styringsrett må anses utvidet, om enn for en kortere periode enn det som var tilfellet med covid-19. Samfunnsutviklingen kan ha medført at det er mer sannsynlig at det vil komme en ny pandemi, eller krig, noe som gjør at arbeidsgiver også må kunne tenke seg dette tilfellet og forsøke og være mer forberedt hvis eller når det skjer neste gang.

Til tross for at det synes forholdsvis klart at arbeidsgivers styringsrett er utvidet i krisetider, er dette ennå ikke rettslig prøvet enda. For å få en endelig avklaring på hvor grensen går, vil det være nødvendig med rettslige avklaringer på dette. Som alltid innenfor styringsretten, er det slik at det vil være individuelle vurderinger som ligger til grunn som gjør det vanskelig å trekke en klar linje for nøyaktig hva som er tillatt og hva som ikke er tillatt, men det vil gi en bedre grensegang enn det som finnes per i dag, hvor det kun er fastslått at arbeidsgivers styringsrett er utvidet i krisetider.

Under koronapandemien hørte man ofte ordet «dugnad» bli brukt, også fra myndighetenes side. Det er et interessant skille mellom hva som faller innunder arbeidsgivers utvidede styringsrett i krisetider, og hva som må forventes av alle når det kommer til «dugnadsarbeid» for å få virksomheter og drift til å gå rundt. Dette er ikke vurdert av meg i denne avhandling, men kan være

aktuelt å se på for andre. For det kan virke klart at det vil være en grense for hva som kan aksepteres av arbeidstakere i krisetider, og arbeidsgivere kan ikke gjemme seg bak dugnadsånden til «evig» tid.



## 5 Litteraturliste

### Litteratur

- Aftenposten (2020) Aftenposten. «Høie: Koronavaksinen blir ikke obligatorisk» (2020).  
<https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/VbyxWl/hoeie-koronavaksinen-blir-ikke-obligatorisk>  
Sist hentet 9. april 2023.
- Arbeids- og sosialdepartementet (2020) Arbeids- og sosialdepartementet. «Foreslår endringer i permitteringsregelverket» (2020).  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-solberg/aktuelt-regjeringen-solberg/asd/nyheter/2020/foeslar-endringer-i-permitteringsregelverket/id2693533/>  
Sist hentet 10. april 2023.
- Dalheim (2022) note 643 Dalheim, Tron. «Kommentar til arbeidsmiljøloven». I *Norsk lovkommentar, Gyldendal Rettsdata* (2022) sist hentet 18. april 2023.
- Dalheim (2022) note 644 Dalheim, Tron. «Kommentar til arbeidsmiljøloven». I *Norsk lovkommentar, Gyldendal Rettsdata* (2022) sist hentet 18. april 2023.
- Engelsrud (2009) Engelsrud, Gerd. «Saklighetsprinsippet ved ansettelse – en sammenlikning mellom offentlig og privat sektor». I *Arbeid og rett: festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag*. Helga Aune, Ole Kristian Fauchald, Kåre Lilleholt, Dag Michalsen red., Oslo Cappelen akademisk, 2009, s. 149-166.
- Evju (2003) Evju, Stein. «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv». *Arbeidsrett og arbeidsliv*. Bind 1 (2003) s. 3-32.
- Evju (2013) Evju, Stein. «Saklighet og saklighetsprøvelse – En rettsgenerisk studie». *Arbeidsrett* vol. 10 nr. 1 (2013) s. 81-111.
- Fougner (2007) Fougner, Jan. «Endring i arbeidsforhold – styringsrett og arbeidsplikt». *Arbeidsrett* vol. 4, nr. 2 (2007) s. 126-139.

- Fougner (2009a) Fougner, Jan. «Arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstidens plassering – kommentar til en høyesterettsdom». *Arbeidsrett* vol. 6, nr. 4 (2009) s. 195-218.
- Fougner (2009b) Fougner, Jan. «Arbeidsgivers styringsrett – skillet mellom virksomhets- og arbeidsledelse». I *Arbeid og rett: festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag*. Helga Aune, Ole Kristian Fauchald, Kåre Lilleholt, Dag Michalsen red., Oslo Cappelen akademisk, 2009, s. 235-256.
- Fougner (2019) Fougner, Jan. *Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*. Oslo: Universitetsforlaget, 2019.
- Grønnerød-Hemmingby (2016) Grønnerød-Hemmingby, Anette. «Grunnpregstandarden – myte eller realitet?». I *Sui generis: festskrift til Stein Evju*. Bernard Johann Mulder, Tron Løkken Sundet Marie Nesvik, Marianne Jennum Hotvedt red., Oslo: Universitetsforlaget, 2016, s. 255-266.
- Hemmingby (2021) Hemmingby, Anette. *Ensidig endring av økonomiske ytelser i arbeidsavtaleforhold*. 1. utg., Oslo: Gyldendal, 2021.
- Heuvel (2023) § 10-1 note 1 Heuvel, Andreas Van Der. «Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven». I *Lovdata Pro* (2023) sist hentet 18. april 2023.
- Heuvel (2021) § 10-3 note 3 Heuvel, Andreas Van Der. «Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven». I *Lovdata Pro* (2021) sist hentet 18. april 2023.
- Hotvedt og Ulseth (2013) Hotvedt, Marianne Jennum og Terese Smith Ulseth. «Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett». *Arbeidsrett* vol. 10, nr. 1 (2013) s. 112-138.
- Hov og Høgberg (2009) Hov, Jo og Alf Petter Høgberg. *Alminnelig avtalerett*. Oslo: Papinian, 2009.
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet (2020) Kommunal- og moderniseringsdepartementet. «Mulighet for større fleksibilitet i arbeidstid» (2020). <https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-solberg/aktuelt-regjeringen-solberg/kmd/pressemeldinger/2020/mulighet-for-storre-fleksibilitet-i-arbeidstid/id2693794/>

Sist hentet 12. april 2023.

- Lovdata (2022) Lovdata. «Hyppige endringer i covid-19-forskriften er et tema i Koronakommisjonens andre rapport» (2022).  
[https://lovdata.no/artikkel/hyppige\\_endringer\\_i\\_covid-19-forskriften\\_er\\_et\\_tema\\_i\\_koronakommisjonens\\_andre\\_rapport/3952](https://lovdata.no/artikkel/hyppige_endringer_i_covid-19-forskriften_er_et_tema_i_koronakommisjonens_andre_rapport/3952)  
Sist hentet 8. april 2023.
- Regjeringen (2020) Regjeringen. «Tidslinje: myndighetenes håndtering av koronasituasjonen» (2020).  
<https://www.regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/tidslinje-koronaviruset/id2692402/>  
Sist hentet 9. april 2023.
- Skjønberg mfl. (2017) Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt. *Individuell arbeidsrett*. 2. utg., Oslo: Gyldendal, 2017.
- Skjønberg mfl. (2022) Skjønberg, Alexander Sønderland, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt. *Arbeidsrett, individuelle og kollektive emner*. 3. utg., Oslo: Gyldendal, 2022.
- Statsministerens kontor (2020) Statsministerens kontor. «Statsministerens innledning på pressekonferanse om nye tiltak mot koronasmitte» (2020).  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-solberg/aktuelt-regjeringen-solberg/smk/taler-og-innlegg/statsministeren/talerogartikler/2020/statsministerens-innledning-pa-pressekonferanse-om-nye-tiltak-mot-koronasmitte/id2693335/>  
Sist hentet 8. april 2023.
- Sundet (2021) § 13-3 note 1 Sundet, Tron Løkken. «Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven». I *Lovdata Pro* (2021) sist hentet 18. april 2023.
- Våg (2021) § 9-1 note 2 Våg, Lasse Gommerud. «Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven». I *Lovdata Pro* (2021) sist hentet 26. oktober 2022.

- Weltzien (2020) Weltzien, Kurt. «Heving av arbeidskontrakter i koronaens tid – Arbeidsmiljøloven § 15-3 (10) – aktuell eller en anakronisme?». *Lov og rett*, årg. 59, nr. 10 (2020) s. 622-642.
- Weltzien og Meder (2021) Weltzien, Kurt og Margrethe Meder. «Styringsrett i krisetider». I *Styringsretten – prinsipielt, komparativt og aktuelt*. Alexander Sønderland Skjønberg, Gina Bråthen, Anette Hemmingby, Marianne Jenum Hotvedt, Kurt Weltzien red., Oslo: Gyldendal, 2021, s. 587-623.

### Norske rettskilder

#### Lover

- 1814 Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven).
- 1936 Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern (arbeidervernloven) [opphevet i 1957].
- 1975 Lov 30. mai 1975 nr. 18 om sjømann (sjømannsloven) [opphevet i 2013].
- 1983 Lov 4. mars 1983 nr. 3 om tjenestemann (tjenestemannsloven) [opphevet i 2017].
- 1994 Lov 5. august 1994 nr. 55 om vern mot smittsomme sykdommer (smittevernloven).
- 1999 Lov 2. juli 1999 nr. 61 om spesialisthelsetjenesten m.m. (spesialisthelsetjenesteloven).
- 1999 Lov 2. juli 1999 nr. 64 om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven).
- 2000 Lov 23. juni 2000 nr. 56 om helsemessig og sosial beredskap (helseberedskapsloven).

2005	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
2011	Lov 24. juni 2011 nr. 29 om folkehelsearbeid (folkehelseloven).
2013	Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven).
2017	Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).
2017	Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven).
2018	Lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven).
Forskrifter	
2020	Forskrift 26. november 2020 nr. 2469 om forebygging av koronasmitte, Oslo kommune [opphevet ].
Forarbeider	
NOU 2003:2	Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet.
NOU 2004:5	Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
Ot.prp.nr.49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Prop.81 L (2016-2017)	Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

## Tariffavtaler

Hovedavtalen LO-NHO Hovedavtalen mellom LO og NHO fra 2022 til 2025.  
2022-2025

## Rettspraksis

### Høyesterettsavgjørelser

Rt. 1927 s. 296	<i>Streik</i>
Rt. 1935 s. 467	<i>Amlie</i>
Rt. 1939 s. 53	<i>Oslo Samvirkeleg</i>
Rt. 1964 s. 1345	<i>Jordmor</i>
Rt. 1989 s. 508	<i>Christiania Spigerverk</i>
Rt. 1992 s. 1023	<i>Flykaptein</i>
Rt. 2000 s. 1602	<i>Nøkk</i>
Rt. 2001 s. 418	<i>Kårstø</i>
Rt. 2002 s. 273	<i>Professor</i>
Rt. 2002 s. 1576	<i>Hakon</i>
Rt. 2005 s. 518	<i>Pornonedlastning</i>
Rt. 2008 s. 856	<i>Theatercaféen</i>
Rt. 2008 s. 1246	<i>Statoil</i>
Rt. 2009 s. 1465	<i>Senvakt</i>
Rt. 2010 s. 412	<i>Fokus Bank</i>
Rt. 2011 s. 841	<i>Osloskolen</i>
Rt. 2014 s. 336	<i>Permittering</i>
HR-2016-2286-A	<i>Rygge kommune</i>
HR-2022-1339-A	<i>ISS</i>

### Avgjørelser fra Arbeidsretten

ARD 1978 s. 110

## Internasjonale rettskilder

### Traktater

EMK *Konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, Roma 1950. [Offisiell norsk oversettelse].*

Rettspraksis

Den Europeiske menneskerettighetsdomstol/EMD

Solomakhin v. Ukraina *Case of Solomakhin v. Ukraine*, no. 22429/03, 15. mars 2012.